Deloitte.

Prosto o prawie i podatkach

Wyzwania pracodawców w obszarze HR w sektorze farmaceutycznym i wyrobów medycznych

27.11.2024 WARSZAWA

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Agenda

- *Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia (B2B, gender pay gap)*
- *Workday sposobem na dostosowanie się do zmieniających się warunków i uwolnienie pełnego potencjał firmy.*
- *Wsparcie AI w planowaniu czasu pracy*
- *Podatkowe rozliczanie lekarzy. Automatyzacja procesów*
- *Zmiany w zakresie zatrudniania cudzoziemców i ich wpływ na branżę farmaceutyczną i wyborową*
- *Transfery personelu medycznego pomiędzy podmiotami, sposoby wyceny, praktyka rynkowa, obserwowane trendy*

Deloitte.

Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia (B2B, gender pay gap)

DEFAŃSKA-CZUJKO EDYTA, KURZAWSKA-PUCHALA KATARZYNA

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia

Gender Pay Gap

- Cel dyrektywy i obowiązki pracodawców
- Struktury wynagrodzeń
- sprawozdawczość

Kobiety w zarządach

Nowa definicja mobbingu

Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia

Kobiety w zarządach

Cel Dyrektywy: usprawnienie zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.

Poziom równowagi płci, jaki powinien zostać osiągnięty w dużych spółkach giełdowych do 30 czerwca 2026 r. - 33% liczby osób mniej reprezentowanej płci w organach spółek liczących co najmniej 3 członków.

20 września 2024 r. - projekt ustawy transponującej dyrektywę do polskiego porządku prawnego.

Etap: Opiniowanie.

Planowana data wejścia w życie polskich regulacji: **28 grudnia 2024 r.**

Z kilkoma wyjątkami, m.in.: **30 czerwca 2026 r. -** obowiązki dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach oraz odpowiedniego przeprowadzenia doboru kandydatów

Jakich spółek giełdowych w Polsce będzie to dotyczyć?

- zatrudniających co najmniej 250 pracowników,
- których roczny obrót nie przekracza 50 mln euro lub których całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln euro.

Będzie to dotyczyć niecałej połowy spółek z GPW.

Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia

Kobiety w zarządach

Polski projekt ustawy wdrażającej dyrektywę

Zaplanowano zmiany w następujących ustawach:

1) ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,
2) ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Obowiązki wynikające z projektu ustawy:

1) zapewnienie równowagi płci w organach spółek (spełniony jeśli zapewnione będzie co najmniej 33% przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci),
2) przyjęcie w spółce Polityki równowagi płci,
3) przestrzeganie regulacji w procesie doboru kandydatów do organów,
4) przygotowanie sprawozdań z udziału przedstawicieli płci oraz środków podjętych w celu wyrównania płci w organach spółki.

Naruszenie przepisów o równości płci w procesie doboru kandydata na stanowisko w organie, może on dochodzić od spółki odszkodowania.

Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia

Nowa definicja mobbingu

Obecna definicja mobbingu

- Wynika z art. 94(3) Kodeksu pracy.
- **Mobbing** oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- **Orzecznictwo Sądu Najwyższego** doprecyzowało, że aby do mobbingu doszło muszą spełnione zostać wszystkie przesłanki wynikające z przepisu.
- Od dyskryminacji mobbing odróżnia **ciągłość, długotrwałość i intensywność negatywnego oddziaływania na pracownika**.
- **Ciężar dowodu**, że do mobbingu doszło i że wywołał opisane w przepisie skutki **spoczywa na pracowniku.**

Zapowiedzi resortu Pracy obejmują:

- Doprecyzowanie definicji mobbingu,
- Surowość karania mobberów,
- Otoczenie ochroną pracowników doświadczających mobbingu.

Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia

Gender Pay Gap – cel dyrektywy oraz nowe obowiązki pracodawców

Obowiązywanie dyrektywy: 6 czerwca 2023 r.

Obowiązkowa data implementacji w Państwach Członkowskich: 7 czerwca 2026 r.

Luka płacowa – różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, wynosi 13 % w Unii Europejskiej.

W przestrzeni publicznej zapowiadany jest projekt ustawy przewidujący obowiązek podawania widełek wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę.

Luka płacowa - przyczyny zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć:

- dyskryminacja płacowa i uprzedzenia w strukturach wynagrodzeń,
- brak transparentności i przejrzystości wynagrodzeń,
- brak niezbędnych narzędzi do monitorowania luki płacowej,
- brak świadomości i dostępu do informacji.

Główne obowiązki pracodawców wynikające z dyrektywy GPG:

- przestrzeganie prawa pracownika do informacji o wynagrodzeniach
- wprowadzenie struktury wynagrodzeń
- udostępnienie pracownikom informacji o kryteriach wynagrodzeń
- obowiązek sprawozdawczy

Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia

Gender Pay Gap – struktury wynagrodzeń

Przejrzyste struktury wynagrodzenia

Ważne:

- nie wystarczy prosta siatka stanowisk z widełkami
- pracodawcy powinni dysponować strukturami zapewniającymi równe wynagrodzenia za taką samą pracę i pracę o takiej samej wartości

Kluczowe:

- struktura wynagrodzenia ma umożliwić porównanie wartości różnych stanowisk pracy (np. porównanie pomiędzy specjalistą ds. IT, a kierownikiem sprzedaży)
- struktura powinna zawierać kryteria różnicowania wynagrodzeń
- pracodawca powinien zapewnić **łatwy dostęp** do kryteriów stosowanych do określania poziomów wynagrodzeń i progresji wynagrodzenia (podwyżek)
- kryteria muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci
- korzystać z kryteriów powinien nie tylko pracodawca, ale i menagerowie czy inni pracownicy decydujący o wysokości podwyżek

Kryteria z dyrektywy umożliwiające różnicowanie wynagrodzeń:

Wartość pracy może być porównywana przy zastosowaniu takich kryteriów jak:

- wykształcenie,
- kwalifikacje,
- umiejętności,
- wysiłek,
- zakres odpowiedzialności i warunki pracy,
- w stosownych przypadkach, wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku.

Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia

Gender Pay Gap – sprawozdawczość w zakresie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć

- Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników są zobowiązani do regularnego składania sprawozdań dotyczących wynagrodzenia.
- Pracodawca może opublikować raport na swojej stronie internetowej lub udostępnić go publicznie w inny sposób
- Informacje na temat wynagrodzeń będą przesyłane i udostępniane publicznie przez organ monitorujący odpowiedzialny za gromadzenie i publikowanie takich danych.
- Kierownictwo pracodawcy potwierdza rzetelność informacji po skonsultowaniu się z przedstawicielami pracowników. Przedstawiciele pracowników muszą mieć dostęp do metodologii wyliczenia luki płacowej stosowanej przez pracodawcę.

Sprawozdawczość dotyczy:

a) luka płacowa ze względu na płeć

b) luka płacowa ze względu na płeć w składnikach uzupełniających lub zmiennych

c) mediana luki płacowej ze względu na płeć

d) mediana luki płacowej w składnikach uzupełniających lub zmiennych

e) odsetek pracowników płci męskiej i żeńskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne

f) odsetek pracowników płci męskiej i żeńskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia

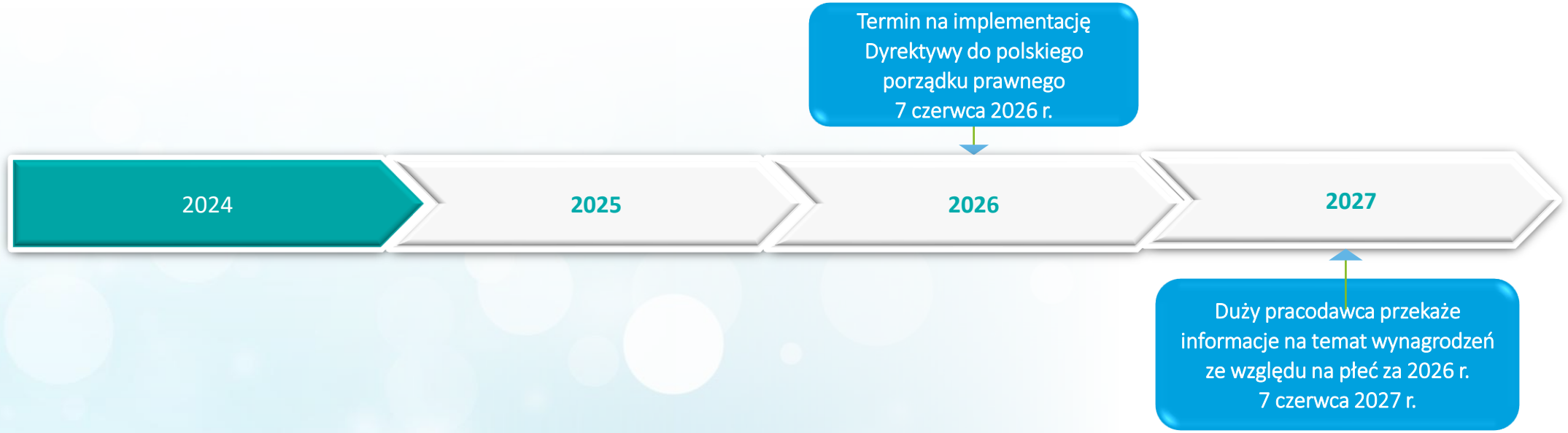
g) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych*

* Pracodawca przekazuje tę informację wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom pracowników, na wniosek także przekazuje informacje inspekcji pracy oraz organowi ds. Równości, obowiązek może dotyczyć aż 4 lat wstecz!

Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia

Gender Pay Gap – sprawozdawczość w zakresie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć

Wielkość zatrudnienia	Obowiązek sprawozdawczy za rok 2026	Częstotliwość
powyżej 250 pracowników	7 czerwca 2027 r.	co rok
150 – 249 pracowników	7 czerwca 2027 r.	co 3 lata
100 – 149 pracowników	7 czerwca 2031 r.	co 3 lata
mniej niż 100 pracowników	dobrowolnie (chyba, że państwo członkowskie postanowi inaczej)	dobrowolnie (chyba, że państwo członkowskie postanowi inaczej)



Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia

Gender Pay Gap – co należałoby zrobić?

- Spójny zbiór opisów stanowisk / ról.
- Weryfikacja już dziś, jak układają się różnice poziomów wynagrodzenia
- Pomiar aktualnego poziomu luki płacowej i benchmark do rynku
- Przygotowanie kompleksowej i jasnej polityki wynagrodzeń
- Edukacja menedżerów
- Zachęcanie pracowników do jak najwcześniejszego podnoszenia wątpliwości

Skąd dane i jakie pracochłonne do będzie?

Deloitte.

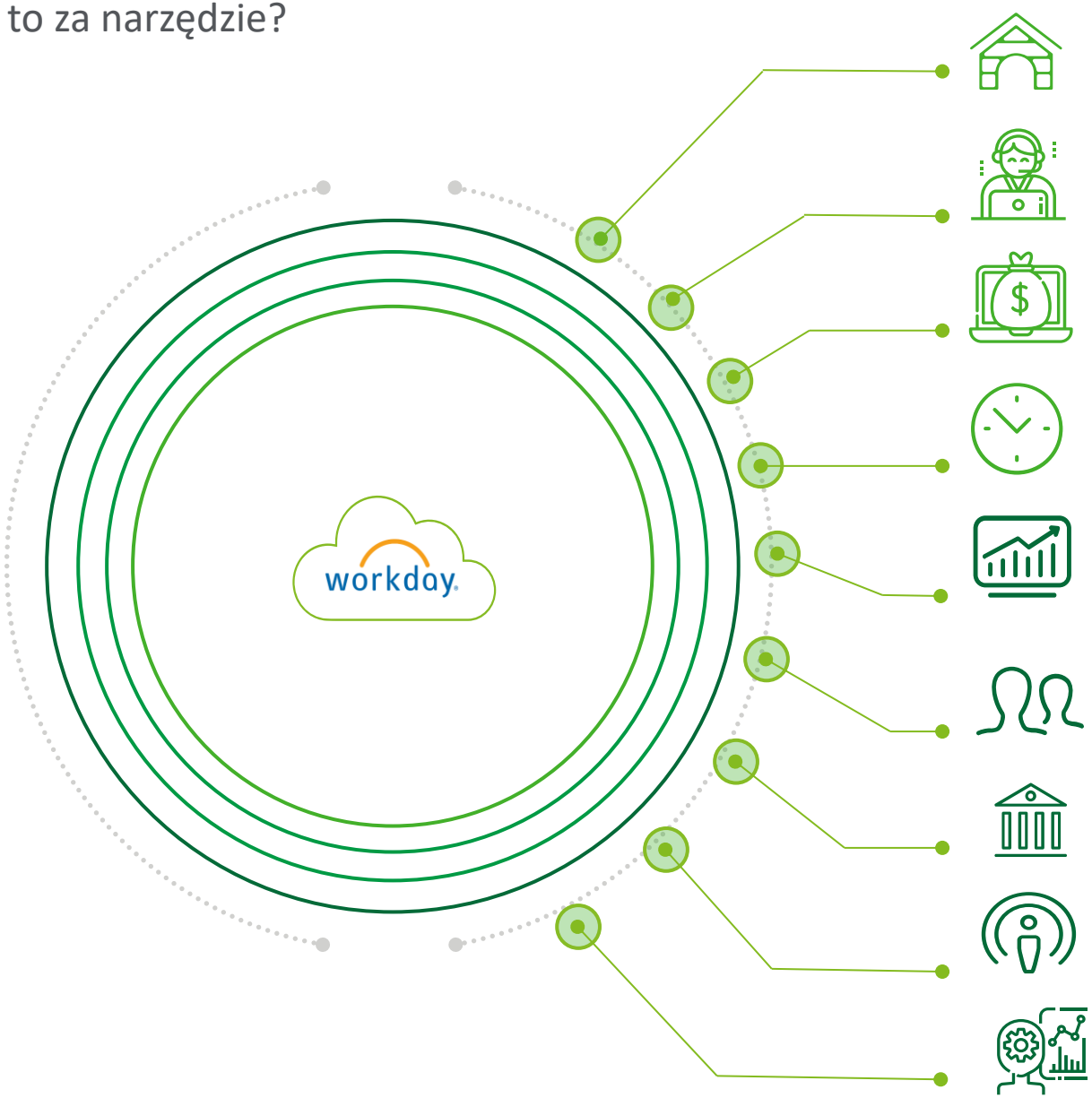
Przykład zastosowania systemu Workday w kontekście Gender Pay Gap

ZASZTOWT MAGDALENA

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Workday HCM

Co to za narzędzie?



HCM
Procesy i ścieżki akceptacji od zatrudnienia do rozstania, zarządzanie personelem i strukturą organizacyjną, profile stanowiskowe

Rekrutacja
Kandydat, proces aplikowania i rekrutacji i Onboarding, zarządzanie organizacjami

Zarządzanie Wynagrodzeniami i Benefity
Pakiet wynagrodzeń, benefity, proces przeglądu wynagrodzeń

Zarządzanie czasem pracy
Procesy związane z ewidencją i systemem czasu pracy

Raportowanie
Analityka HR dla zarządów, menadżerów, pracowników, i działów HR

Zarządzanie Talentami
Przeglądy i oceny roczne, cele, zarządzanie talentami, karierą i rozwojem i kompetencjami, plany sukcesji, umiejętności (z wykorzystaniem AI), informacja zwrotna

Szkolenia
Realizacja procesu szkoleń obligatoryjnych i platforma szkoleń dla pracowników

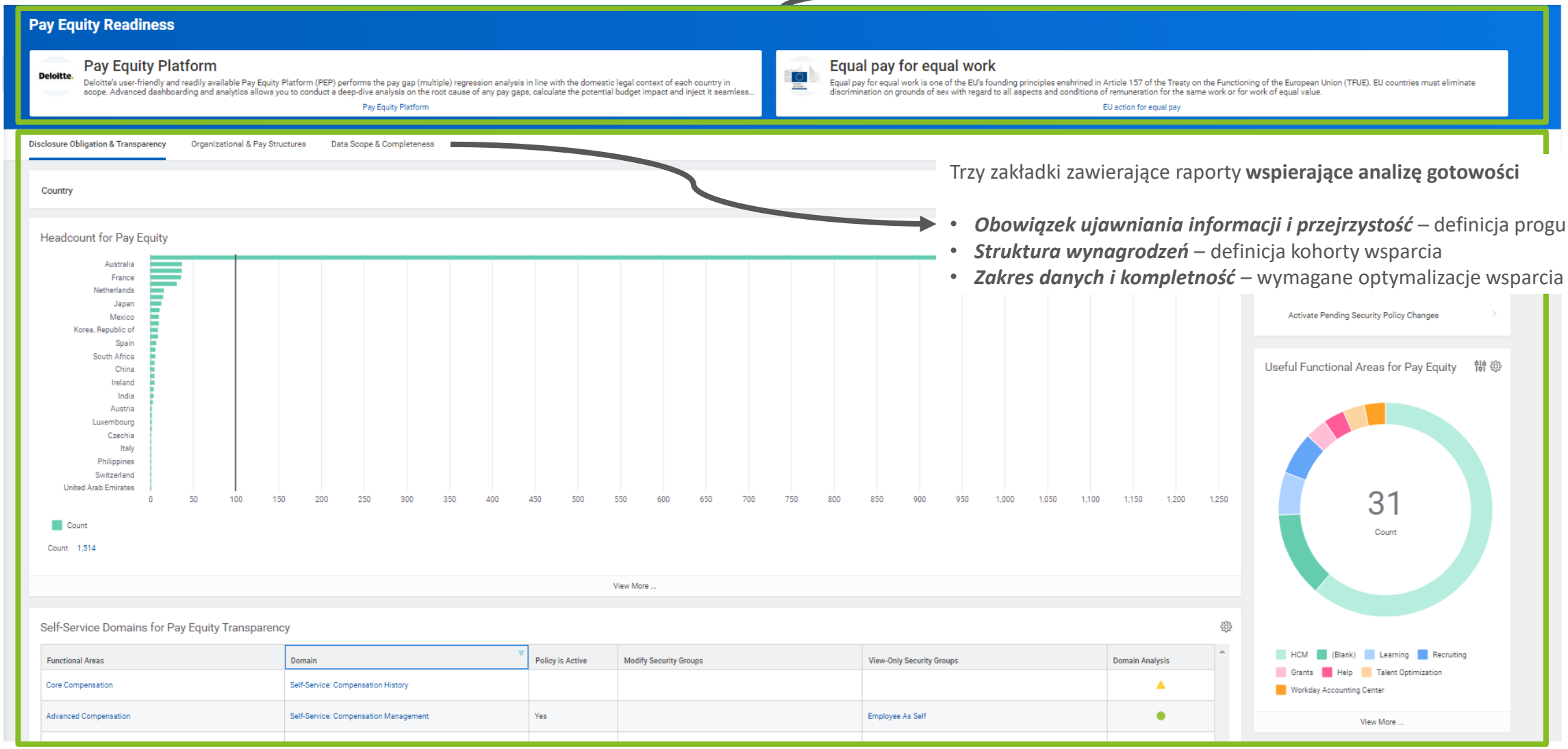
Peakon
Badanie głosu i sentymentu pracownika

Help
Zarządzanie wiedzą, Asystent HR, Obsługa zapytań

Gotowość Workday do zapewnienia równości płac

Analiza bieżącej konfiguracji pod kątem mapy drogowej optymalizacji

Linki do **Pay Equity Platform i Dyrektywy UE**

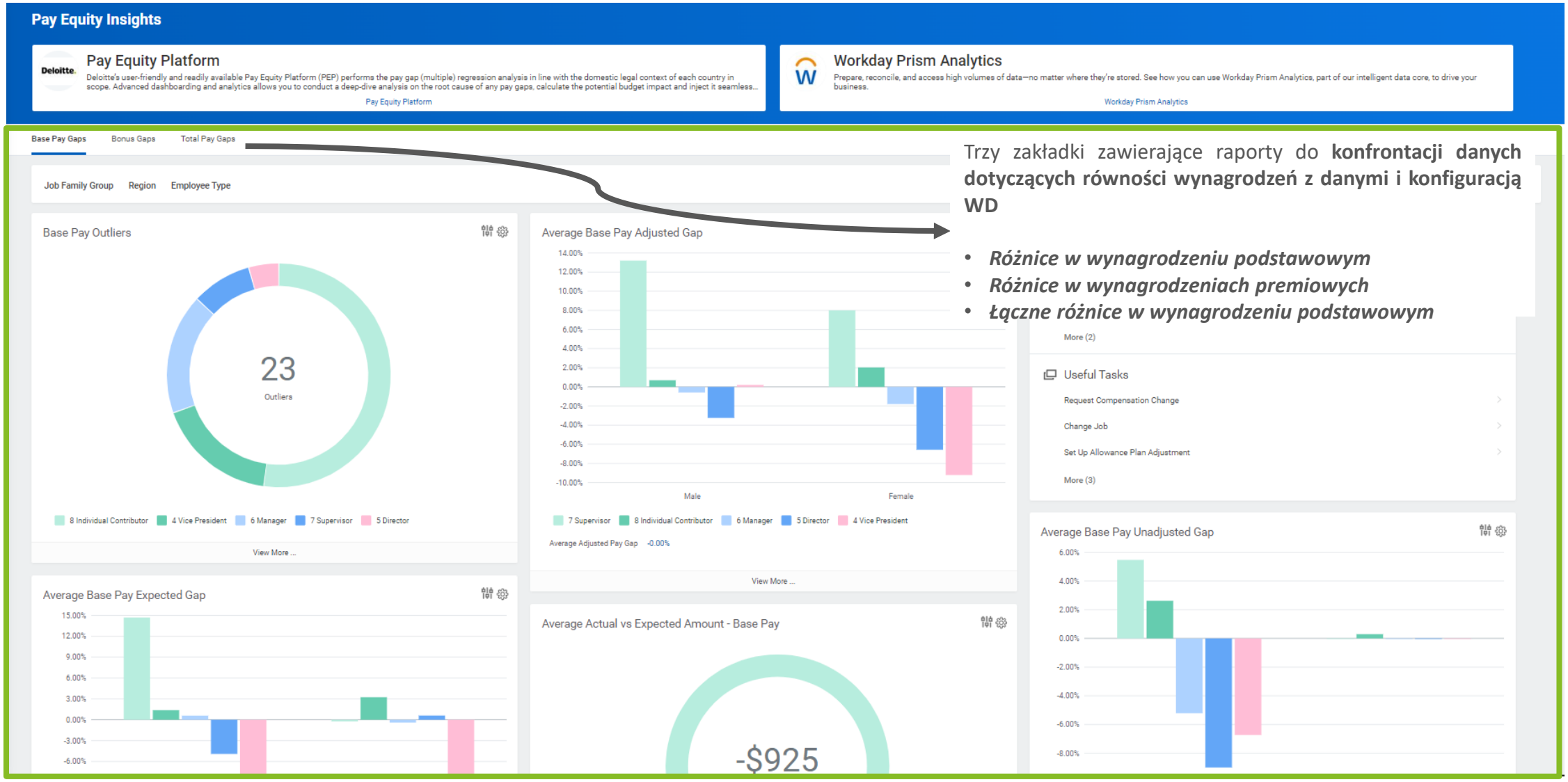


Trzy zakładki zawierające raporty **wspierające analizę gotowości**

- ***Obowiązek ujawniania informacji i przejrzystość*** – definicja progu wsparcia
- ***Struktura wynagrodzeń*** – definicja kohorty wsparcia
- ***Zakres danych i kompletność*** – wymagane optymalizacje wsparcia

Wgląd w równość wynagrodzeń w Workday

Analizowanie danych dotyczących równości wynagrodzeń w celu podjęcia działań w związku z rezolucjami



Trzy zakładki zawierające raporty do **konfrontacji danych dotyczących równości wynagrodzeń z danymi i konfiguracją WD**

- ***Różnice w wynagrodzeniu podstawowym***
- ***Różnice w wynagrodzeniach premiowych***
- ***Łączne różnice w wynagrodzeniu podstawowym***

Demonstracja

Workday

Rozwiązanie Deloitte w zakresie równości wynagrodzeń

workday®

Główny system do obsługi danych kadrowych *

Gotowość do zapewnienia równości wynagrodzeń

Wgląd w równość wynagrodzeń

*Przekazywanie odpowiednich danych HR przez **API***

*Przekazywanie odpowiednich obliczeń równości wynagrodzeń za pomocą **Prism Analytics***

Deloitte.

Platforma Pay Equity

Analiza regresji

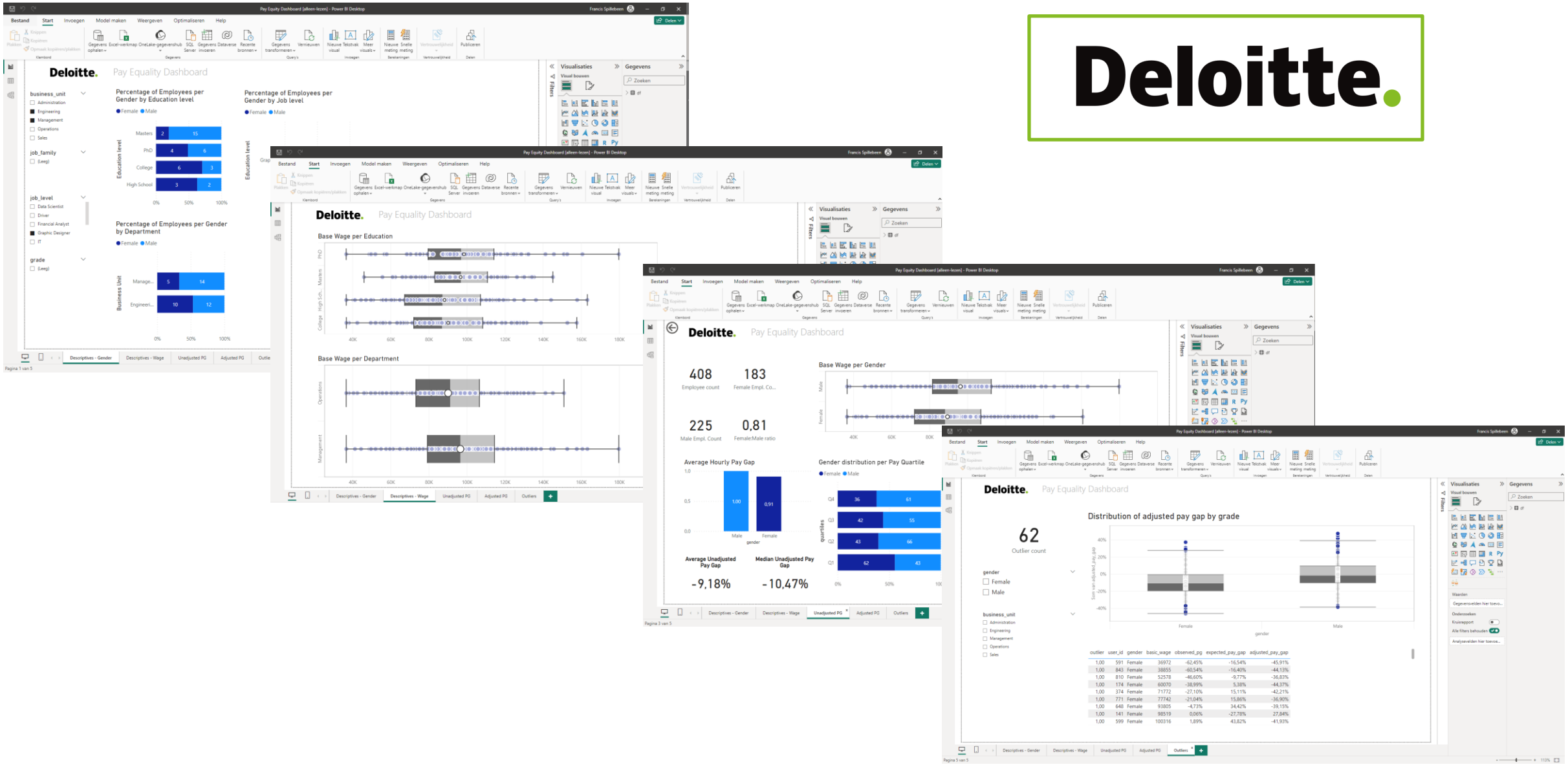
Obliczanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn

Za pomocą usługi Power BI

* HCM (Core, Wynagrodzenia, Świadczenia) / Optymalizacja Talentów

Analiza równości wynagrodzeń przeprowadzona przez Deloitte

Nieszablonowa metodologia



Deloitte. Pay Equity Platform

Female
Male

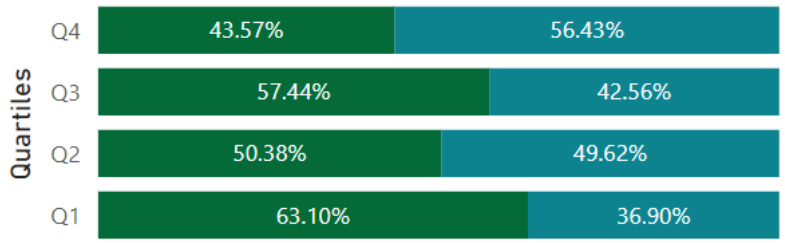
The gender unadjusted pay gap indicates the difference between median or average earnings of women and of men as a percentage of men's earnings.
*A **negative pay gap** indicates that the **average wage for females is lower** than the average wage for males and for a positive figure the opposite holds.*

Base pay

Average Unadjusted Pay Gap
-4.08%

Median Unadjusted Pay Gap
-7.52%

Gender distribution per Pay Quartile



Unadjusted Pay Gap per Grade

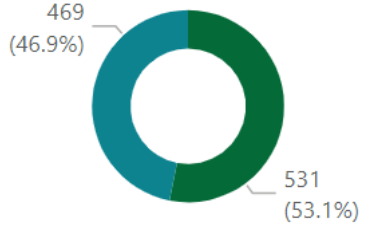
Grade	Unadjusted Pay Gap	Perc. Female
1	-0.5 %	56 %
2	0.9 %	50 %
3	-0.9 %	52 %
4	-13.2 %	55 %
5	-8.9 %	54 %
6	-4.9 %	57 %
7	5.1 %	45 %

Bonus pay

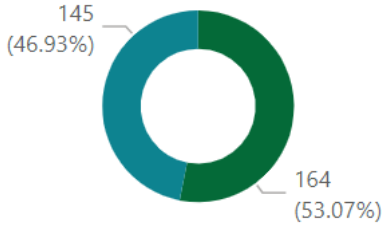
Average Unadjusted Bonus Gap
-9.40%

Median Unadjusted Bonus Gap
-6.53%

Entitled to receiving bonus pay



Actually receiving bonus pay



Unadjusted Bonus Gap per Grade

Grade	Unadjusted Bonus Gap	Perc. Female
4	-2.8 %	55 %
5	-4.5 %	53 %
6	-5.6 %	57 %
7	-7.7 %	45 %

Total pay

Average Unadjusted Total Pay Gap
-3.13%

Median Unadjusted Total Pay Gap
-11.70%

Gender distribution per Grade

Grade	# Employees	Female	Male
1	292	163	129
2	228	114	114
3	171	90	81
4	121	66	55
5	88	47	41
Total	**1000**	**531**	**469**

Unadjusted Total Pay Gap per Grade

Grade	Unadjusted Total Pay Gap	Perc. Female
1	-0.5 %	56 %
2	0.9 %	50 %
3	-0.9 %	52 %
4	-12.2 %	55 %
5	-8.5 %	54 %
6	-5 %	57 %
7	3.1 %	45 %

Deloitte. Pay Equity Platform

The adjusted gender pay gap indicates the difference between median or average earnings of women and of men as a percentage of men's earnings taking into account the correction of some valid variables that could explain those differences such as seniority, level of education etc.

*A **negative pay gap** indicates that the **average wage for females is lower** than the average wage for males and for a positive figure the opposite holds.*

Impact of each factor on pay

Parameter	Base Pay	Bonus	Total pay
Grade	0.80	0.76	0.85
Business Unit	0.02	0.11	0.03
Education	0.00	0.01	0.00

Base pay

Average Adjusted Pay Gap	Median Adjusted Pay Gap
-3.42%	-0.78%

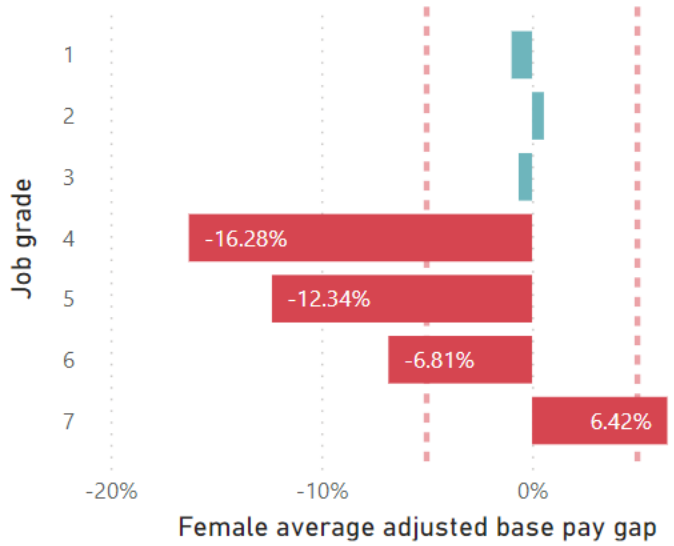
Bonus pay

Average Adjusted Bonus Gap	Median Adjusted Bonus Gap
-4.16%	-1.97%

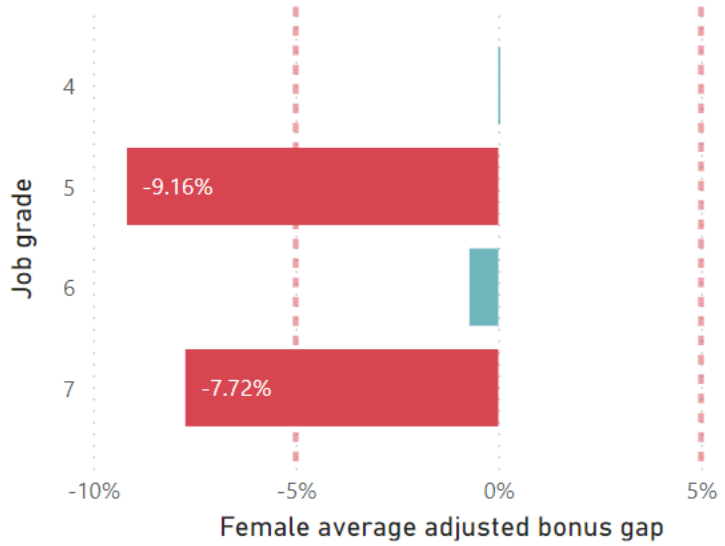
Total pay

Average Adjusted Total Pay Gap	Median Adjusted Total Pay Gap
-1.67%	1.20%

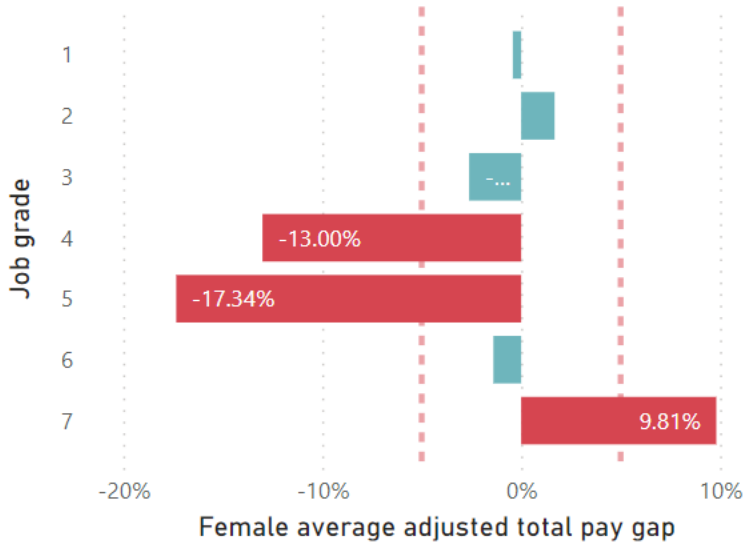
Female average adjusted base pay gap by grade



Female average adjusted bonus gap by grade



Female average adjusted total pay gap by grade



Descriptives - Gender | Descriptives - Compensation | Unadjusted PG | Adjusted PG | Outliers

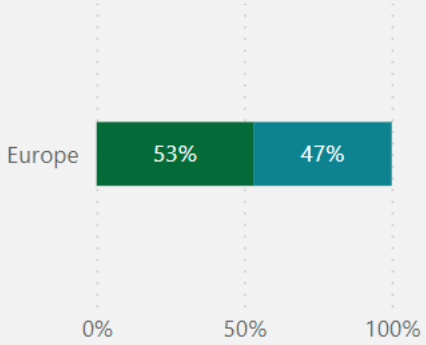
Deloitte. Pay Equity Platform

1000	531	469	1.13
Employee Count	Female Empl. Count	Male Empl. Count	Female:Male ratio

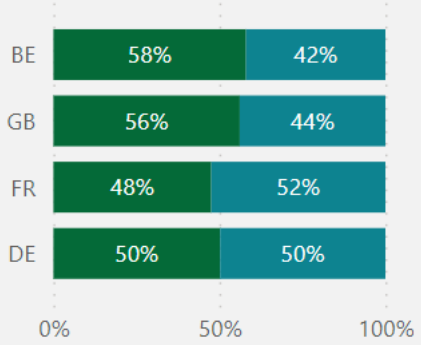
Gender distribution: The percentage of male and female employees

Female
Male

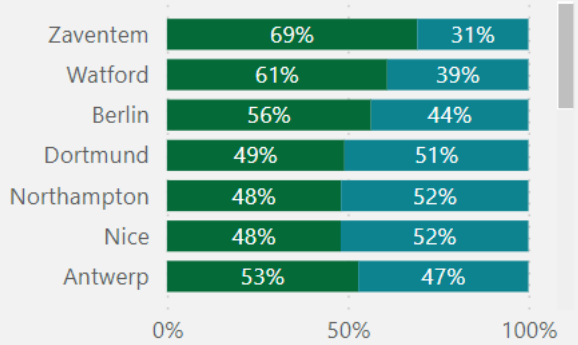
Region



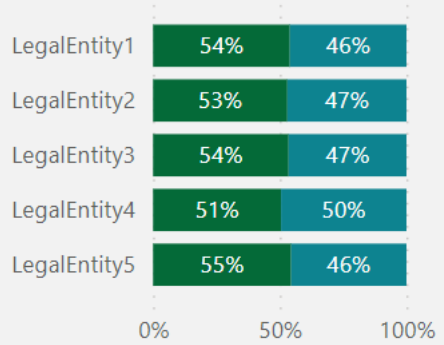
Country



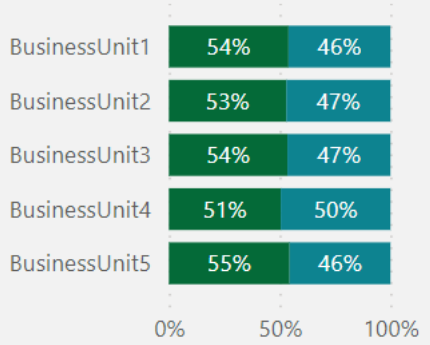
Location



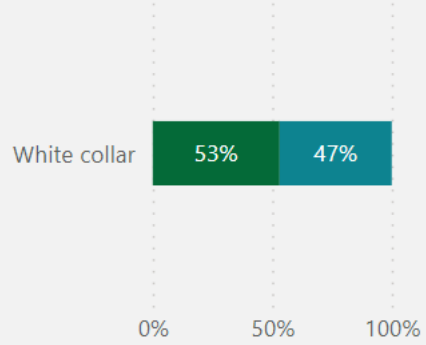
Legal entity



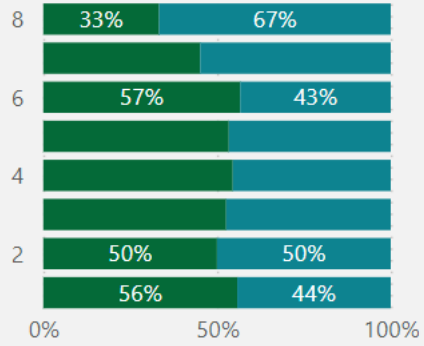
Business Unit



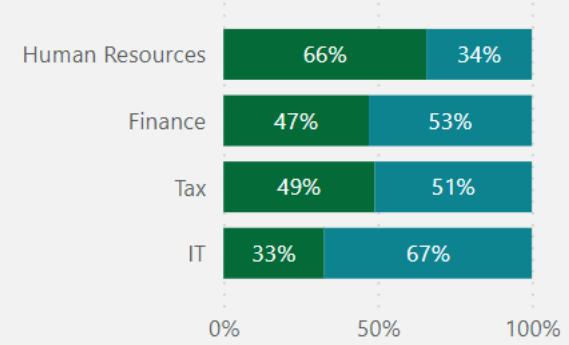
Employment status



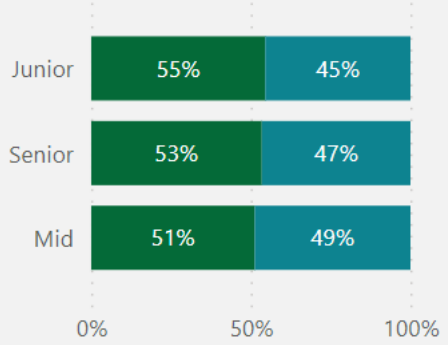
Job grade



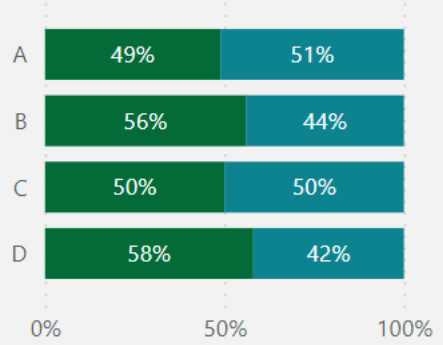
Job Family



Job level



Pay band



Aktualne trendy i wyzwania w obszarze zatrudnienia B2B

Wprowadzenie – praktyka rynkowa
Charakterystyka działalności gospodarczej
Dla kogo współpraca B2B – kluczowe aspekty
Ryzyka

Wprowadzenie – praktyka rynkowa

- Ze względu na zmiany, które miały miejsce w ostatnich latach, coraz więcej osób korzysta z elastycznych form współpracy, w tym struktur B2B, ze względu m.in. na elastyczne godziny pracy, niezależność, satysfakcjonujące zarobki, rozwój poprzez współpracę przy wielu projektach.
- To rozwiązanie jest legalne, co potwierdzają liczne orzeczenia organów podatkowych i ubezpieczeń społecznych. Niemniej jednak przy współpracy na podstawie B2B należy zwrócić szczególną uwagę w jaki sposób zostanie taka współpraca wprowadzona w organizacji.
- Coraz więcej firm zdaje sobie sprawę, że bycie konkurencyjnym na rynku nie wymaga już klasycznego nadzoru czy podporządkowania i ścisłych zasad.
- Obserwując obecną praktykę rynkową, umowy B2B są najpopularniejsze w następujących branżach:

  - IT
  - Usługi prawne
  - Doradztwo
  - Zawody regulowane
  - Energia
  - Telekomunikacja
  - Marketing
  - Sprzedaż

Charakterystyka działalności gospodarczej

Negatywna definicja działalności gospodarczej w PIT

01

Za pozarolniczą działalność gospodarczą **nie uznaje** się czynności przedsięwziętych przez przedsiębiorcę, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki:

- **Odpowiedzialność wobec osób trzecich** za rezultat tych czynności oraz ich wykonywanie ponosi nie przedsiębiorca, ale zlecający ich wykonywanie (z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych);
- Czynności są wykonywane **pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez zlecającego czynności;**
- Przedsiębiorca nie ponosi **ryzyka gospodarczego** związanego z prowadzoną działalnością.

02

Ponieważ powyższe warunki muszą być spełnione łącznie, aby nie uznać danego dochodu za osiągnięty z prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, **przy literalnej wykładni przepisów wystarczy złamać tylko jeden z nich**, żeby definicja nie miała zastosowania.

Jednak w praktyce należy wziąć pod uwagę wszystkie ww. czynniki oraz inne okoliczności faktyczne.

- Zwracamy uwagę, że na przestrzeni lat sądy pracy opracowały liczne testy, które pozwalają na kategoryzację czynników, które są zwykle brane pod uwagę przy określaniu faktycznego charakteru relacji między stronami.
- Wydaje się, że „negatywna" definicja działalności gospodarczej jest szczególnie ukierunkowana na sytuacje, w których struktura zaangażowania jest **stosowana wyłącznie w celu zmniejszenia obciążeń podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne płatnych w Polsce** (podmioty mogą wprowadzać koncepcję działalności gospodarczej w miejsce umów o pracę, aby zaoszczędzić na składkach na ubezpieczenie społeczne lub umożliwić osobom o wyższych dochodach korzystanie z preferencyjnego opodatkowania i niższych składek na ubezpieczenie społeczne).

Dla kogo B2B

Kluczowe kwestie

Dostępne dla wszystkich osób, które mogą świadczyć usługi dla firmy w sposób **niezależny**.

Najważniejsze warunki:

- Usługa musi być świadczona **we własnym imieniu i na własną odpowiedzialność** - niezależnie od wyniku.
- Usługodawca pozostaje **odpowiedzialny wobec osób trzecich za wynik działalności**.
- Nie może istnieć **żadna forma formalnego nadzoru** (podporządkowania) usługodawcy, w tym określenie czasu i miejsca wykonywania obowiązków.
- **Usługodawca ponosi odpowiedzialność ekonomiczną** za ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej.
- Może korzystać z podwykonawców lub swoich pracowników w celu wykonania usług.
- **Wynagrodzenie** za usługi powinno być wypłacane **na podstawie wystawionej przez wykonawcę faktury**. Nie powinno przysługiwać prawo do płatnych urlopów, płatnych nadgodzin, płatnych zwolnień chorobowych itp.

Uwaga! Dochody z działalności zarządczej lub usług o podobnym charakterze stanowią dochody z działalności wykonywanej osobiście, nawet jeśli są świadczone w ramach działalności gospodarczej (brak możliwości rozliczenia na zasadach obowiązujących dla działalności pozarolniczej).

Ryzyka prawno-pracownicze

Ryzyko przekwalifikowania na umowę o pracę od strony podatkowej i ZUS

Jeżeli relacja B2B posiada cechy stosunku pracy powstaje **ryzyko reklasyfikacji umowy B2B na umowę o pracę przez organy podatkowe i ZUS.**

Im więcej występuje **podobieństw** pomiędzy umową B2B a stosunkiem pracy tym **ryzyko reklasyfikacji jest wyższe.**

Podatki

Organy podatkowe **mają prawo zakwestionować kwalifikację konkretnej umowy w toku kontroli podatkowej,** jeśli ustalą, że faktyczna relacja jest inna.

Jeżeli organy mają wątpliwości co do istniejącego stosunku prawnego, **mają prawo zwrócić się do sądu o ustalenie, czy dany stosunek istnieje.**

W przypadku przeklasyfikowania na umowę o pracę ze spółką polską, **ryzyko spoczywa na spółce (działającej jako płatnik podatku).**

W dalszej kolejności spółka może na podstawie **kodeksu cywilnego dochodzić zwrotu zaliczek w części należnej od osoby fizycznej.**

ZUS

Również ZUS **ma prawo zakwestionować klasyfikację konkretnej umowy w toku kontroli ZUS** na podstawie ogólnej klauzuli zakazującej obchodzenia (uchylania się) prawa i zawierania fałszywych umów.

W przypadku takiego przeklasyfikowania **należna jest zarówno część składek na ubezpieczenie społeczne pracownika, jak i pracodawcy – spółka jest wówczas zobowiązana do uregulowania wszystkich zaległych składek na ubezpieczenie społeczne.** Tutaj również płatnik może dochodzić zwrotu składek w części należnej od pracownika.

Ryzyka prawno-pracownicze

Uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy

Art. 281 §1 PKT 1 KP

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu **zawiera umowę cywilnoprawną** w warunkach, w których zgodnie **z art. 22 § 1** powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny

od 1.000 zł do 30.000 zł.

Państwowa Inspekcja Pracy w ramach kontroli przeprowadzonej z własnej inicjatywy lub w wyniku informacji uzyskanej od osób zatrudnionych w danym podmiocie **może przeprowadzić kontrolę w takim podmiocie.**

W razie stwierdzenia naruszeń w zakresie zatrudniania osób na podstawie umów B2B
w warunkach umowy o pracę PIP może:

A. wydać wystąpienie w celu usunięcia naruszeń
B. nałożyć na osoby kierujące podmiotem grzywnę z tytułu wykroczenia w wysokości do **2.000 zł**
C. złożyć do sądu karnego wniosek **o ukaranie z tytułu wykroczenia.**
D. wnieść za zgodą osoby zainteresowanej (np. byłego lub obecnego kontraktora) **do sądu pracy** pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy

Ryzyka prawno-pracownicze

Uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy – nowe narzędzia

Nowe narzędzia

Trwają prace nad projektem ustawy wprowadzającej nowe kompetencje PIP.

Do zapowiadanych zmian należy **przyznanie PIP kompetencji pozwalającej na przekwalifikowanie umów B2B na umowy o pracę.**

Obecnie jest to wyłączna kompetencja sądów.

Projekt ustawy ma być gotowy w ciągu kilku miesięcy.

Deloitte.

Wsparcie AI w planowaniu czasu pracy

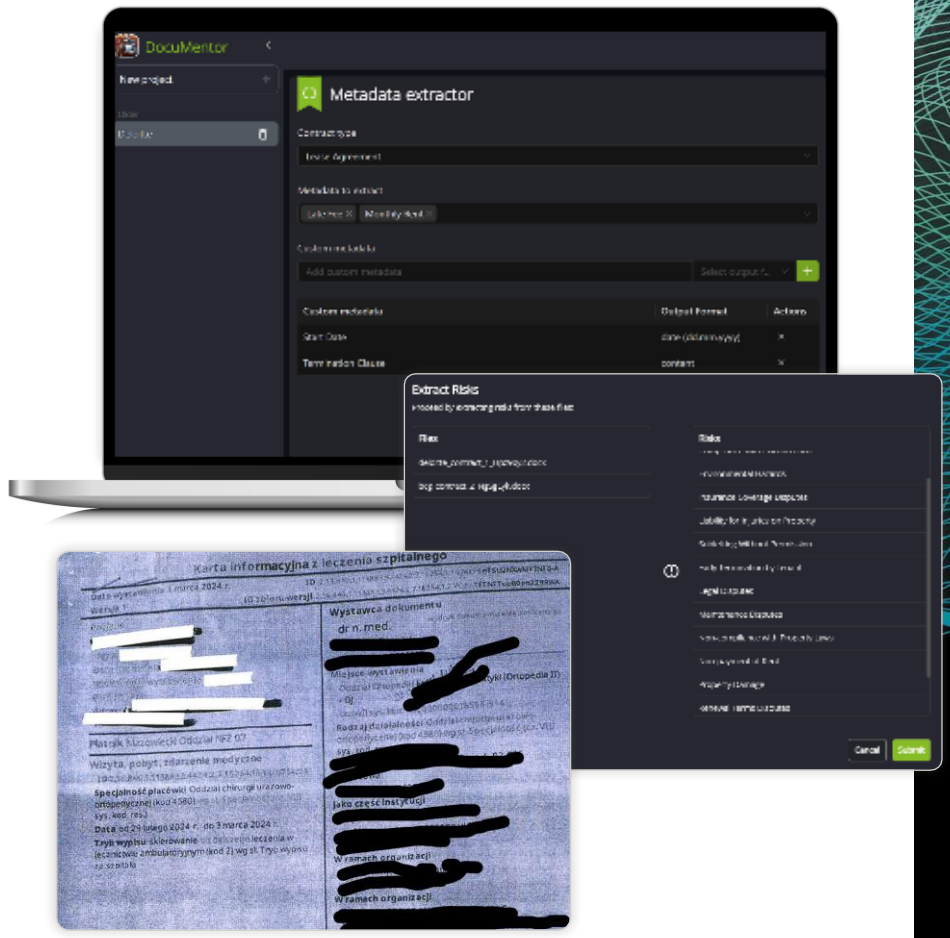
MIZIA WŁADYSŁAW

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Analiza i zarządzanie dokumentami wspomagane przez GenAI - narzędzie oszczędzające do 60% czasu pracy manualnej

CONTEXT

- Ręczne wydobywanie danych jest czasochłonne
- Istniejące rozwiązania nie radzą sobie z dużymi ilościami nieustrukturyzowanych dokumentów
- W Deloitte stworzyliśmy narzędzie, aby wspierać nasze zespoły w przyspieszaniu pracy manualnej (w zespołach prawnych, zgodności, finansów i księgowości, ryzyka i więcej)



THE SOLUTION AND ITS FEATURES

- **Porównywanie Dokumentów**
- **Wydobywanie Danych**
- **Identyfikacja Ryzyka**
- **Tworzenie Dokumentów**
- **Podsumowanie Dokumentów**
- **Analiza i Wydobywanie Zobowiązań**

BENEFITS

60% czasu oszczędzonego

na wydobywanie danych, analizę i tworzenie dokumentów.

93% dokładności

wydobytych danych. Z pozostałymi 7% dobrze opisanymi (np. danych nie można było znaleźć w dokumencie).

Dostępne Live demo

Możemy zademonstrować, jak działa system na przykładzie Państwa dokumentów.

Deloitte.

Podatkowe rozliczanie lekarzy – konferencje/inne wydarzenia

NAUMCZYK-TURECKA, ANASTAZJA

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Rodzaje kosztów związanych z finansowaniem uczestnictwa w konferencjach

Koszty związane z finansowaniem uczestnictwa w konferencjach i innych wydarzeniach organizowanych przez podmioty z branży medycznej można podzielić na:

Koszty ogólne (niepodzielne)

Są to wydatki ponoszone w związku z organizacją wydarzenia, które dotyczą wszystkich uczestników i nie mogą zostać przypisane konkretnym osobom. Do takich kosztów należą:

- Wynajem sal konferencyjnych.
- Catering ogólnodostępny podczas wydarzenia.
- Koszty honorariów prelegentów lub innych usług związanych z prowadzeniem konferencji.
- Koszty organizacji wydarzenia refakturowane przez podmioty trzecie (np. agencje organizujące konferencje).

W przypadku takich wydatków brak jest możliwości przypisania ich wartości konkretnej osobie. Zgodnie z orzecznictwem sądów administracyjnych i stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego* **brak możliwości precyzyjnego ustalenia wartości świadczenia na osobę oznacza, że nie powstaje przychód podlegający opodatkowaniu po stronie uczestników.**

Koszty przypisane do uczestników

Obejmują wydatki poniesione w sposób bezpośredni na rzecz konkretnych osób. Mogą to być:

- Koszty zakwaterowania w hotelach.
- Opłaty za przeloty (zarówno krajowe, jak i międzynarodowe).
- Opłaty rejestracyjne za udział w konferencji.
- Koszty wyżywienia i transportu lokalnego dla poszczególnych uczestników.

Wartość tych świadczeń jest wyraźnie określona, a w konsekwencji **może stanowić przychód po stronie uczestnika**. Przychód ten należy odpowiednio zakwalifikować podatkowo, w zależności od tego, jaki stosunek prawny i czy w ogóle łączy lekarza ze spółka ponoszącą konkretne wydatki.

* wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014 r. (K 7/13)

Kiedy mamy do czynienia z przychodem

Zgodnie z przepisami ustawy PDOF:

wartość wszelkich otrzymanych świadczeń w naturze oraz **innych nieodpłatnych świadczeń** stanowi dla podatnika przychód podlegający opodatkowaniu. Zgodnie z powszechnie przyjętą interpretacją powyższego przepisu do przychodów zalicza się **wszelkie przysporzenia majątkowe, w tym przysporzenia wyrażające się w ponoszeniu za podatnika przez podmiot trzeci określonych kosztów.**

Wartość pieniężną nieodpłatnych świadczeń należy ustalać w następujący sposób:

- jeżeli przedmiotem świadczenia są usługi zakupione – **według ceny zakupu**
- jeżeli przedmiotem nieodpłatnego świadczenia są inne świadczenia (inne niż specyficznie wymienione w PDOF) – **według cen rynkowych** stosowanych przy świadczeniu usług lub udostępnianiu rzeczy lub praw tego samego rodzaju i gatunku, z uwzględnieniem w szczególności ich stanu i stopnia zużycia oraz czasu i miejsca udostępnienia.

Niezwykle istotny w kwestii ustalenia czy dane świadczenie stanowi opodatkowany przychód jest **wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014 r. (K 7/13),** w którym Trybunał stwierdził, że za przychód pracownika mogą być uznane świadczenia, które spełniają następujące kryteria:

- zostały spełnione za zgodą pracownika (tzn. skorzystał z nich w pełni dobrowolnie),
- zostały spełnione w jego interesie (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść,
- korzyść ta jest wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Zasady kwalifikacji przychodu

Wartość nieodpłatnych świadczeń może być zaliczana do różnych źródeł przychodów, **w zależności od tego jaki stosunek prawny łączy przekazującego i otrzymującego świadczenie oraz w jakim charakterze występuje osoba otrzymująca świadczenie.**

Źródła przychodu	Kryterium klasyfikacji przychodu	Obowiązki lekarza	Obowiązki spółki
Przychód ze stosunku pracy	Lekarz pozostaje zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę, a uczestnictwo w wydarzeniu wynika z jego obowiązków służbowych.	Brak rozpoznania przychodu lub możliwość skorzystania ze zwolnienia w przypadku niektórych świadczeń (art. 21 ust. 1 pkt 16a) dot. podróży służbowych). Podstawa rozliczenia – informacja PIT-11.	Brak rozpoznania przychodu lub możliwość skorzystania ze zwolnienia w przypadku niektórych świadczeń (art. 21 ust. 1 pkt 16a) dot. podróży służbowych). Obowiązek raportowania – PIT-11.
Przychód z działalności wykonywanej osobiście	Lekarz jest związany z organizatorem umową cywilnoprawną (zlecenie, dzieło), a świadczenie jest częścią wynagrodzenia.	Brak rozpoznania przychodu lub możliwość skorzystania ze zwolnienia w przypadku niektórych świadczeń (art. 21 ust. 1 pkt 16b) dot. podróży). Podstawa rozliczenia informacja - PIT-11/IFT-1R.	Brak rozpoznania przychodu lub możliwość skorzystania ze zwolnienia w przypadku niektórych świadczeń (art. 21 ust. 1 pkt 16b) dot. podróży). Obowiązek raportowania – PIT-11/IFT -1 R.
Przychód z działalności gospodarczej	Lekarz prowadzi działalność gospodarczą, a udział w wydarzeniu jest związany z jego działalnością (np. edukacja zawodowa).	Rozliczenie świadczenia jako przychód z działalności gospodarczej.	Brak obowiązków związanych z raportowaniem – lekarz rozlicza świadczenie we własnym zakresie.
Przychód z innych źródeł*	Brak umowy między lekarzem a spółką. Lekarz nie prowadzi działalności gospodarczej lub trudno przypisać wydarzenie do działalności.	Ujęcie wartości świadczenia w rocznym zeznaniu podatkowym jako inne źródła (na podstawie PIT-11).	Sporządzenie informacji PIT-11. Spółka nie pełni jednak w tej sytuacji roli płatnika podatku ani składek ZUS, lekarz rozlicza świadczenie we własnym zakresie.

* Naczelny Sąd Administracyjny (sygn. akt II FSK 2976/19, II FSK 2547/19): „ Pokrywanie kosztów organizacji konferencji medycznych w postaci kosztów wynajmu sali, wyżywienia i cateringu, pokrycia kosztów prelegenta, kosztów podróży, zapewnienia hotelu, stanowi dla lekarza biorącego udział w takiej konferencji **przychód z nieodpłatnych świadczeń, który należy zakwalifikować do źródła przychodów z innych źródeł**, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 9 oraz art. 20 ust. 1 u.p.d.o.f.”

Zwolnienie z opodatkowania

Zwolnienie na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. b) PDOF - zgodnie z tym przepisem, zwolnieniu z opodatkowania podlegają:

- Diety i inne należności za czas **podróży** osoby niebędącej pracownikiem,
- Do wysokości określonej w odrębnych przepisach.

Warunki zwolnienia (art. 21 ust. 13 PDOF):

1. Otrzymane świadczenie **nie zostało zaliczone do KUP.**
2. Świadczenie zostało poniesione **w celu osiągnięcia przychodów przez podmiot finansujący**.
3. Limit świadczenia określony jest w przepisach dotyczących podróży służbowych.

Zgodnie z przyjętą linią w wydawanych przez organy skarbowe interpretacjach indywidualnych (m.in. interpretacja z dn. 9 lutego 2024 r. sygn. akt 0114-KDIP3-2.4011.1066.2023.2.JM) kluczowym kryterium determinującym możliwość zastosowania wspomnianego zwolnienia jest fakt, aby **nie zostały one zaliczone do kosztów uzyskania przychodów przez beneficjentów świadczeń** oraz aby **ponoszenie tych wydatków przez podmiot finansujący wiązało się z uzyskiwaniem przychodów przez ten podmiot**.

Dodatkowo, finansowanie niektórych świadczeń w związku z udziałem lekarza w konferencji/innym wydarzeniu co do zasady powinny **stanowić przychód** osoby otrzymującej świadczenie (z brakiem możliwości zastosowania zwolnienia), jeśli dotyczą m.in.:

- elementów niezwiązanych z bezpośrednim udziałem w wydarzeniu, takich jak dodatkowe atrakcje, rozrywka czy przedłużenie pobytu, które nie są uzasadnione potrzebą zawodową i da się te świadczenia przypisać indywidualnie do otrzymującego świadczenie (patrz warunki z wyroku TK z dnia 8 lipca 2014 r. (K 7/13));
- kwota pokrytych przez spółkę kosztów, które przekraczają określone w przepisach limit (dot. podróży służbowych), w wysokości nadwyżki ponad przewidziany limit (jeśli da się zastosować zwolnienie z art. 21 ust 1 pkt 16);
- opłaty rejestracyjnej (jednolite podejście stanowiska organów).

Jeśli koszty ponoszone przez spółkę na rzecz lekarza (bez stosunku cywilno-prawnego łączącego ze spółką) związane z uczestnictwem w wydarzeniach nie kwalifikują się do zwolnienia z PIT, traktuje się je jako **przychód z tzw. innych źródeł**.

Dlaczego rezydencja podatkowa ma znaczenie

Rezydencja podatkowa determinuje zakres obowiązków podatkowych w danym kraju, wpływając na sposób opodatkowania przychodów oraz odpowiedzialność organizatora i uczestnika wydarzeń.

1. Rozważenie czy pracownik jest polskim rezydentem czy nierezydentem podatkowym:

- Rezydenci podatkowi Polski podlegają **nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu**, co oznacza, że opodatkowaniu w Polsce podlegają wszystkie ich dochody, niezależnie od miejsca ich uzyskania.
- Nierezydenci podatkowi podlegają **ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w Polsce**, co oznacza, że opodatkowaniu podlegają wyłącznie dochody osiągnięte na terytorium Polski.

2. Ocena jakie obowiązki raportowe ciążą na spółce w przypadku uznania świadczeń za przychód osoby otrzymującej świadczenie (brak zwolnienia)

	Umowa o pracę	Umowa cywilnoprawna	Brak stosunku prawnego (inne źródła)	Działaność gospodarcza
Rezydent podatkowy*				
Obowiązek raportowy	Obowiązek wystawienia PIT-11 uwzględniającego całość przychodów. Wykazanie przychodu jako przychód ze stosunku pracy.	Obowiązek wystawienia PIT-11 uwzględniającego całość przychodów. Wykazanie przychodu jako przychód z działalności wykonywanej osobiście.	Obowiązek wystawienia PIT-11 uwzględniającego całość przychodów jako przychód z innych źródeł.	Brak obowiązku
Obowiązek płatnika	Obowiązek potrącenia zaliczki na podatek według skali podatkowej (12%/32%). Obowiązek potrącenia składek ZUS.	Obowiązek potrącenia zaliczki na podatek według skali podatkowej (12%/32%). Obowiązek potrącenia składek ZUS (jeżeli są należne).	Brak obowiązku	Brak obowiązku
Nierezydent podatkowy				
Obowiązek raportowy	Obowiązek wystawienia PIT-11 uwzględniającego tylko przychody należne za pracę w Polsce.	Sporządzenie informacji IFT-1R, jeśli zgodnie z umową o unikaniu podwójnego opodatkowania przychód podlega opodatkowaniu w Polsce.	Obowiązek wystawienia PIT-11 uwzględniającego przychód z innych źródeł bądź brak obowiązku*	Brak obowiązku
Obowiązek płatnika	Obowiązek potrącenia zaliczki na podatek według skali podatkowej (12%/32%). Obowiązek potrącenia składek ZUS.	Obowiązek potrącenia 20% zryczałtowanego podatku.	Brak obowiązku	Brak obowiązku

*Zgodnie z przepisami umów o unikaniu podwójnego opodatkowania **przychody z innych źródeł co do zasady podlegają opodatkowaniu wyłącznie w kraju rezydencji**. Stąd też w naszej ocenie wystawienie dokumentu PIT-11 nie jest wymagane, jednak Spółka aby zabezpieczyć swoją pozycję może wystawić odpowiedni dokument.

Deloitte.

Podatkowe rozliczanie lekarzy. Automatyzacja procesów.

GARBARZ RAFAŁ

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Problem

- Konieczność przygotowania i wysyłki kilkunastu tysięcy PIT-11 w związku z akcjami marketingowymi
- Łączenie danych z 4 różnych wewnętrznych systemów oraz 2 systemów dostawców
- Różny format danych, oraz różne klucze łączenia; np. kody osób, numery transakcji, numery telefonów, PESEL
- Jakość danych: niespójność, wykluczające się między źródłami np. jeden podatnik zakłada wiele kont, przesyłki zamawiane są na dane osób innych niż właściciele kont, w profilach użytkowników brakuje kluczowych danych, wpisywanie nieprawdziwych danych, np.: imion i nazwisk znanych osób zamiast prawdziwych danych, adresów i nazw sklepów / punktów sprzedażowych jako imiona, nazwiska, adresy zamieszkania
- Konieczność korekt (nawet kilka tysięcy) oraz liczne pytania ze strony podatników

Rozwiązanie problemu

- Analiza danych w celu ograniczenia błędów
    - Dostosowanie danych do formatu wymaganego w deklaracji PIT-11 np. uzupełnienie numerów Urzędów Skarbowych, danych adresowych (w systemach klienta adres często jest w jednym wierszu, a w deklaracji każde pole musi być wyodrębnione).
    - Weryfikacja i eliminacja nieprawidłowych danych

- Przetworzenie deklaracji w systemie, podpis i wysyłka do US oraz podatników

- Przygotowanie bazy, na podstawie której można prześledzić kwoty i dane podatników co umożliwia odpowiadanie na pytania podatników w imieniu klienta i wyjaśnianie większości problemów oraz przygotowywanie korekt
- Ewentualne przygotowywanie korekt, deklaracji z „czynnym żalem” i kontakt z podatnikami (prowadzenie „Help desk” w imieniu klienta)

Efekt

- Ograniczenie kosztów i usprawnienie procesu
- Ograniczenie liczby korekt – kilkadziesiąt vs tysiące
- Zwiększenie bezpieczeństwa podatkowego

Deloitte.

Zmiany w zakresie zatrudniania cudzoziemców i ich wpływ na branżę farmaceutyczną oraz wyrobów medycznych.

GRZELAK EMIL

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Strategia Migracyjna Polski 2025-2030

Kluczowe aspekty

1. Uzupełnianie niedoborów kadrowych

- Przyjmowanie wykwalifikowanych cudzoziemców do zawodów deficytowych.

2. Model punktowy

- Przyznawanie punktów na podstawie umiejętności i doświadczenia.

3. Regulacja agencji zatrudnienia

- Ścisłe regulowanie działalności agencji zatrudnienia, aby wyeliminować nieuczciwe praktyki.

4. Selektywna polityka wizowa

- Preferencje wizowe dla krajów i osób o unikatowych umiejętnościach.

5. Współpraca z Polonią

- Zwiększenie skali powrotów do Polski poprzez budowanie związków opartych na partnerstwie z diasporą.

6. Bezpieczeństwo i kontrola

- Wzmocnienie infrastruktury granicznej i skuteczniejsze przeciwdziałanie nielegalnej migracji.

Najważniejsze zmiany w przepisach planowane na 2025

Na podstawie projektów ustaw

Najważniejsze planowane zmiany w przepisach

Zezwolenia na pracę

- Zatrudnienie **jedynie na podstawie umowy o pracę**
- **Pełna elektronizacja** procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę
- **Brak informacji starosty** o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych
- **Listy zawodów wykluczonych** z możliwości zatrudniania cudzoziemców
- Obowiązkowa **weryfikacja wysokości wynagrodzenia**
- Zezwolenie na pracę na okres 1 roku w przypadku pracy **na rzecz nowych podmiotów**
- Wycofanie **przedłużeń zezwoleń na pracę**

Najważniejsze planowane zmiany w przepisach

Podstawy odmowy udzielenia zezwolenia

Odmowa wydania zezwolenia w przypadku:

- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnia obowiązku **opłacania składek** na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne FP, FGŚP, FEP oraz FS lub nie dopełnia obowiązku **zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego**
- wymiar etatu cudzoziemca wykonującego pracę na rzecz polskiego podmiotu **niższy niż ¼ pełnego wymiaru czasu pracy lub wyższy niż pełny wymiar czasu pracy**
- podmiot zatrudniający działa w celu **ułatwiania cudzoziemcom wjazdu** na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub gdy z informacji zgromadzonych przez organ wynika **pozorny charakter powierzenia pracy** cudzoziemcowi
- z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą w Polsce zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej (**outsourcing pracowniczy**)

Najważniejsze planowane zmiany w przepisach

Pozostałe zmiany

- Brak możliwości wykonywania pracy w Polsce, jeśli podstawą pobytu jest wiza wydana przez inne państwo obszaru **Schengen**
- Wykaz państw, których obywatele nie mogą wykonywać pracy w Polsce pomimo posiadanego zezwolenia na pracę, jeżeli podstawą ich pobytu jest **ruch bezwizowy**
- **Studenci** będą musieli posiadać zezwolenie na pracę
- Priorytet w uzyskaniu wizy dla **podmiotów strategicznych**
- **Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej** bez zapowiedzi

Obywatele Ukrainy w Polsce

Aktualny status

1. **Rejestracja PESEL:**

- Obywatele Ukrainy muszą zarejestrować się niezwłocznie po przybyciu do Polski.
- Rejestracja możliwa tylko na podstawie ważnego dokumentu podróży.

2. **Legalność pracy:**

Obywatele Ukrainy są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Pracodawca musi powiadomić powiatowy urząd pracy o zatrudnieniu obywatela Ukrainy w ciągu 7 dni od rozpoczęcia pracy.

3. **Warunki zatrudnienia:**

Wynagrodzenie i wymiar czasu pracy muszą być zgodne z informacjami podanymi w powiadomieniu do urzędu pracy.

Zmiany w umowie, stanowisku, wymiarze czasu pracy lub wynagrodzeniu wymagają ponownego powiadomienia urzędu pracy w ciągu 7 dni.

Pobyt obywateli Ukrainy w Polsce uznaje się za legalny do **30 września 2025 r.**

Deloitte.

Transfery personelu medycznego pomiędzy podmiotami, sposoby wyceny, praktyka rynkowa, obserwowane trendy

TYMUŁA DOMINIK

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Transfery personelu medycznego pomiędzy powiązanymi podmiotami

Podstawa formalna

- Art. 11c ust. 1 Ustawy o CIT definiuje „zasadę warunków rynkowych” zgodnie z którą podmioty powiązane są zobowiązane ustalać warunki transakcji na zasadach, które ustaliłyby między sobą podmioty niepowiązane.
- Paragraf 2 oraz Rozdział 4 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 21 grudnia 2018 r. w sprawie cen transferowych w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych, które restrukturyzację opisują jako reorganizację:

a) obejmującą istotną zmianę relacji handlowych lub finansowych, w tym również zakończenie obowiązujących umów lub zmianę ich istotnych warunków, oraz

b) wiążącą się z przeniesieniem pomiędzy podmiotami powiązanymi funkcji, aktywów lub kategorii ryzyka.

Transfery personelu medycznego pomiędzy powiązanymi podmiotami

Technika wyceny

- W celu oszacowania wynagrodzenia z tytułu przeniesienia zespołu stosuje się oszacowanie metodą opartą o oszacowanie nakładów (metoda odkosztowa), jakie konieczne byłyby do poniesienia na stworzenie takiego zespołu pomniejszoną o wartość nakładów, do których poniesienia nie będzie zobowiązany podmiot likwidujący zespół.
- Analiza obejmuje oszacowanie:

a) kosztu utworzenia zespołu,

b) kosztu likwidacji zespołu,

- Standardowo koszt utworzenia zespołu obejmuje:

a) koszty rekrutacji,

b) szacowane koszty zw. z wdrożeniem zrekrutowanego zespołu,

- Przyjęty koszt wdrożenia odpowiada szacowanemu czasowi wdrożenia pracowników i ich rosnącemu zaangażowaniu w funkcje i zadania do których wykonywania zostali zatrudnieni.
- Koszt likwidacji zespołu obejmuje:

a) koszty odpraw,

b) koszty rezerw urlopowych

c) innych świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy.

Prelegenci

Kurzawska-Puchala Katarzyna

Partnerka w Zespole ds. rozwiązań dla pracodawców

E-mail: kkpuchala@deloittece.com

Defańska-Czujko Edyta

Adwokat, Partner, Prawo HR

E-mail: edefanskaczujko@deloittece.com

Garbarz Rafał

Partner w Zespole Business Process Solutions

E-mail: rgarbarz@deloittece.com

Naumczyk-Turecka, Anastazja

Starsza Menedżerka w dziale Doradztwa Podatkowego

E-mail: anaumczyk@deloittece.com

Mizia Władysław

Consulting Healthcare Sector Leader for Poland

E-mail: wmizia@deloittece.com

Zasztowt Magdalena

Deloitte CE Workday Offering Leader

E-mail: mzasztowt@deloittece.com

Grzelak Emil

Starszy menedżer w Zespole ds. rozwiązań dla pracodawców

E-mail: egrzelak@deloittece.com

Dominik Tymuła

Starszy Menedżer w dziale Doradztwa Podatkowego

E-mail: dtymula@deloittece.com

Krzysztof Wilk

Partner w dziale Doradztwa Podatkowego Lider praktyki LSHC

E-mail: kwilk@deloittece.com