

BUSINESS ON TRACK

Oficjalny biuletyn firmowy GP Legal & Partners



10 LAT DZIAŁANOŚCI GP LEGAL & PARTNERS

Dziękujemy za współpracę!

W tym roku będziemy świętować 10 lat naszej działalności. Minione lata były okresem stałego rozwoju we wszystkich obszarach, naukowych i biznesowych.

Jesteśmy dumni z naszych tradycji i tak jak pionierzy XIX wieku kontynuujemy myśl zawartą w trzech słowach:

C o n c o r d i a , I n t e g r i t a s , I n d u s t r i a

Concordia oznacza, że zawsze kierujemy się interesem Klienta. Każdy sukces naszych Klientów dodaje nam motywacji.

Integritas jest cechą, którą winien kierować się każdy myślący człowiek. Jesteśmy osobami zaufania publicznego, dlatego wartości etyczne mają w naszej organizacji najwyższą pozycję.

Industria oznacza, że realizacja wszystkich innych celów jest możliwa tylko poprzez stałą i konsekwentną pracę nad sobą i dla Klienta.

OSOBA PRAWNA MOŻE DOMAGAĆ SIĘ ZADOŚĆCZYNIANIA ZA NARUSZENIE DÓBR OSOBISTYCH



Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3 października 2023 r. wskazał, że art. 448 § 1 KC ma poprzez art. 43 KC odpowiednie zastosowanie do osób prawnych (uchwała SN z 3.10.2023 r., III CZP 22/23, Legalis).

Sąd Najwyższy podkreślił, że przy możliwości zastosowania tego rozwiązania należy zwrócić uwagę na istotne okoliczności, takie jak rodzaj prowadzonej działalności, rodzaj naruszonego dobra osobistego oraz skala naruszenia.

Dokonano także rozróżnienia na osoby prawne zajmujące się prowadzeniem działalności gospodarczej – gdy skutki naruszenia ich dóbr osobistych będą wywoływały szkodę majątkową, oraz na osoby prawne, które nie prowadzą działalności gospodarczej – co do których naruszenie dóbr osobistych nie dotknie ich sfery majątkowej, lecz może prowadzić do uniemożliwienia bądź ograniczenia prowadzonej istotnej dla społeczeństwa działalności.

Zasądzone na rzecz osoby prawnej zadośćuczynienie nie ma przy tym na celu wyrównania jej cierpień, lecz ochronę jej interesów związanych z dobrami osobistymi.

“

Należy zwrócić uwagę na istotne okoliczności, takie jak rodzaj prowadzonej działalności, rodzaj naruszonego dobra osobistego oraz skala naruszenia.

”

ULGA NA DOJAZDY DLA PRACOWNIKA ZDALNEGO

W ostatniej interpretacji dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej dotyczącej rozliczeń osób pracujących w formie całkowicie zdalnej, które mieszkają poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, wskazano, że mają one prawo do wyższych kosztów (interpretacja nr 0115-KDIT2.4011.70.2024.2.KC).



Fiskus wskazuje, że ulga przysługuje również tym pracownikom, którzy pracują w stu procentach zdalnie, a nie tylko pracującym hybrydowo

Interpretacja dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej jest bardzo korzystna. Wyższe koszty uzyskania przychodów rekompensują wydatki na dojazdy do miejsca pracy, zaś fiskus godzi się na ich odliczenie, nawet jeśli pracownik zdalny ich nie ponosi.

W interpretacji zastosowano wykładnię językową, prowadzącą do konkluzji, że przy ustalaniu prawa do podwyższonych kosztów decydującym czynnikiem jest to, czy miejsce zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której mieści się zakład pracy. Nie ma przy tym znaczenia fakt, czy pracownik faktycznie do niego dojeżdża, czy też pracuje w stu procentach zdalnie.

CZTERODNIOWY TYDZIEŃ PRACY JUŻ MOŻLIWY?

Zgodnie z obecnymi regulacjami (art. 129 KP) czas pracy nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy. W obecnym stanie prawnym, bez konieczności nowelizacji Kodeksu pracy, możliwe jest skrócenie czasu pracy jako benefit dla pracowników.

Dopuszczalna byłaby taka modyfikacja czasu pracy, która skutkowałaby redukcją liczby godzin, pozwalającą zachować ośmiogodzinny dzień pracy – z 40 godzin do 32. Możliwe jest także przyjęcie zadaniowego, indywidualnego albo równoważnego czasu pracy. Przy zastosowaniu równoważnego czasu pracy w niektóre dni tygodnia wymiar pracy przekracza osiem godzin, co jednak pozwala na skrócenie go w inne dni.

W dyskusji dotyczącej skrócenia tygodnia pracy pojawiają się jednak również głosy za kompleksową reformą Kodeksu pracy, zwłaszcza wobec konieczności wdrażania unijnych regulacji.

“

W obecnym stanie prawnym, bez konieczności nowelizacji Kodeksu pracy, możliwe jest skrócenie czasu pracy jako benefit dla pracowników.

”



ZAPRASZAMY PO WIĘCEJ INFORMACJI I AKTUALNOŚCI

Bądź na bieżąco z GP Legal & Partners



Niezmiennie zachęcamy do kontaktu,
z chęcią odpowiemy na Państwa pytania.

KEEP YOUR BUSINESS ON TRACK



ADRES E-MAIL
OFFICE@GP-LEGAL.EU



ADRES SIEDZIBY
UL. ZWYCIĘSKA 20A/301
53-033 WROCŁAW



TELEFON
+48 600 838 883



ADRES ODDZIAŁU
UL. BRACKA 14/16 LOK. 2
48-300 NYSA