

**WKŁAD ZPP DO KONSULTACJI MINISTERSTWA ROZWOJU, PRACY I TECHNOLOGII – 50 PROPOZYCJI
ZMIAN DLA FIRM****Nadmierna restrykcyjność obowiązków sprawozdawczych**

1) Uważamy, że należy zrezygnować z obowiązku przekazywania pracownikom w wersji pisemnej informacji o przychodach z innych źródeł oraz o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT11). Obecnie pracodawca jako płatnik wysyła dokument PIT-11 elektronicznie do urzędu skarbowego, który przენosi go na indywidualny profil każdego podatnika. W tej sytuacji nie ma potrzeby drukować i wysyłać pracownikowi tego formularza - powinien on być wydawany wyłącznie na pisemny wniosek pracownika.

2) Z uwagi na obecne brzmienie przepisów ustawy o CIT powstają wątpliwości dot. realizacji obowiązków w zakresie cen transferowych przez podmioty powiązane z siedzibą na terytorium RP, tj. obowiązku złożenia oświadczenia, sporządzenia lokalnej dokumentacji cen transferowych jak również sporządzenia dokumentacji grupowej. Proponujemy zmianę regulacji art. 11 n ustawy o CIT w ten sposób aby obowiązek sporządzenia lokalnej dokumentacji cen transferowych nie miał zastosowania do transakcji kontrolowanych, zawieranych wyłącznie przez podmioty powiązane mające miejsce zamieszkania, siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w roku podatkowym. Tym samym, zniesiony powinien również zostać obowiązek składania urzędom skarbowym oświadczenia o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych oraz dokumentacji grupowej cen transferowych przez podmioty powiązane mające miejsce zamieszkania, siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w roku podatkowym.

3) Postulujemy rezygnację z przekazywania do ZUS informacji o dochodach emerytów osiągniętych z tytułu umowy o pracę i umowy o dzieło. ZUS uzyskuje pełną wiedzę na ten temat z innego źródła, bowiem co miesiąc pracodawca wysyła do ZUS imienne raporty z kwotami wynagrodzeń i absencjami. Uzupełniając, wskazujemy w ramach uwagi dodatkowej, że pracodawca jako płatnik składek obowiązany jest do sporządzania zaświadczenia ERP-7 na podstawie list płac, kart wynagrodzeń lub innych dowodów. Powyższe wynika z art. 125a § 3 ustawy. Jeśli zatem ZUS posiada w programie PŁATNIK

wynagrodzenia za okres 1999-2020, to pracodawca powinien mieć obowiązek wystawiania zaświadczenia ERP7 tylko za okres zatrudnienia do 31 grudnia 1998 r.

4) Rozważyć należałoby zakres katalogu podmiotów zobowiązanych do dostarczania JPK pod kątem praktycznych możliwości egzekucji tego obowiązku w odniesieniu do specyficznych transakcji transgranicznych (np. w zakresie dokumentowania wystawiania biletów przez agentów Międzynarodowego Zrzeszenia Przewoźników Lotniczych).

5) Proponujemy wprowadzenie zmian w ustawie o CIT oraz ustawie o PIT w odniesieniu do kwestii oświadczeń o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych, które muszą zostać osobiście podpisane przez każdą z osób uprawnionych do reprezentacji danej jednostki. W naszej ocenie, podpisanie oświadczeń o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych przez każdą z osób uprawnionych do reprezentacji danej jednostki jest nadmiernym wymogiem formalnym, nieprzystającym do praktyki bieżącego prowadzenia działalności gospodarczej w obecnych warunkach rynkowych.

6) Osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą są w tej chwili obowiązane - bez wezwania przez organ podatkowy - do sporządzania i przekazywania informacji o umowach zawartych z nierezydentami w rozumieniu przepisów prawa dewizowego. Informacje te są składane na formularzu ORD-U. Do 1 stycznia 2019 r., art. 82 §1a Ordynacji podatkowej, zwalniał z obowiązku sporządzania i przekazywania informacji o umowach zawartych z nierezydentami podatników, którzy składali jednocześnie sprawozdanie CIT-TP/PIT-TP. Zwolnienie to było w pełni zasadne, ponieważ zakres informacji zawartych w ORD-U, zasadniczo pokrywał się z tymi z CIT-TP/PIT-TP. Przepis ten został jednak uchylony i od 2019 r. na podatnikach zobowiązanych do składania TP-R (zastąpił CIT-TP/PIT-TP), ciąży także obowiązek składania ORD-U. Dochodzi więc to niepotrzebnego dublowania informacji przekazywanych przez podatników do organów podatkowych w ramach obowiązkowego raportowania. Proponujemy więc uchylić art. 82 §1 pkt 2 Ordynacji podatkowej.

7) CIT-10Z to deklaracja o wysokości pobranego przez płatnika zryczałtowanego podatku dochodowego od osób prawnych, od dochodów (przychodów) osiągniętych przez podatników niemających siedziby lub zarządu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Składają ją płatnicy (osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne będące przedsiębiorcami), którzy dokonują nierezydentom wypłat należności opodatkowanych zryczałtowanym podatkiem dochodowym

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Zarząd: Cezary Kaźmierczak – Prezes, Marcin Nowacki - Wiceprezes

od osób prawnych, o których mowa w art. 21 ust. 1 oraz art. 22 ust. 1 ustawy o CIT. Podobnie jest w przypadku informacji IFT-2/2R, która dotyczy wysokości przychodu (dochodu) uzyskanego przez podatników podatku dochodowego od osób prawnych niemających siedziby lub zarządu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Część danych wykazywanych w deklaracji CIT-10Z występuje także w informacji IFT-2/2R. Tym samym podwójne raportowanie w tym zakresie stanowi niepotrzebne dodatkowe obciążenie dla podatników – zasadnym jest więc stosowne ograniczenie zakresu informacji objętych raportowaniem w ramach deklaracji CIT-10Z.

8) Nowy JPK V7 składa się z dwóch części: ewidencyjnej i deklaracyjnej. Część ewidencyjna jest księgą w rozumieniu art. 53 §21 pkt Kodeksu karnego skarbowego. Na podstawie ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw, od 1 października 2020 r., w kodeksie karnym skarbowym pojawił się nowy przepis – art. 61a, który wprowadził sankcję za złożenie nierzetelnej lub wadliwej księgi. Grozi za to grzywna – maksymalnie do 240 stawek dziennych, a w przypadku czynu mniejszej wagi, taka jak za wykroczenie skarbowe. W efekcie, złożenie korekty części ewidencyjnej JPK V7 skutkuje przyznaniem przez podatnika, że wcześniej złożony JPK V7 za ten okres był nierzetelny. Stąd też dla uniknięcia sankcji, o której mowa w art. 53 §21 pkt 3 kodeksu karnego skarbowego niezbędne jest złożenie czynnego żalu, o którym mowa w art. 16 kodeksu karnego skarbowego. Wydaje się, że w omawianym przypadku zasadne byłoby zwolnienie z konieczności złożenia czynnego żalu, na podstawie art. 16a kodeksu karnego skarbowego.

9) W części dot. podatku naliczonego w JPK V7 występują pozycje dot. oddzielnie nabycia towarów i usług zaliczanych u podatnika do środków trwałych (odpowiednio pola: P_40, P_41, K_40, K_41) oraz nabycia pozostałych towarów i usług (odpowiednio pola: P_42, P_43, K_42, K_43). Stanowi to co prawda odzwierciedlenie odpowiednich poz. z deklaracji VAT-7(20) i JPK VAT (3), jednak nie ma praktycznego znaczenia, a przez to prowadzi do nadmiernego rozbudowania JPK V7. Tym samym, zasadnym wydaje się połączenie odpowiednich pól dot. nabycia towarów i usług zaliczanych u podatnika do środków trwałych oraz nabycia pozostałych towarów i usług.

10) Zwracamy uwagę, że podmioty prowadzące apteki, punkty apteczne lub działy farmacji szpitalnej, jeśli nie mogą wykonać obowiązku zapewnienia dostępu do określonych produktów, są zobowiązane do poinformowania o tym właściwego miejscowo wojewódzkiego inspektora farmaceutycznego, za pośrednictwem Zintegrowanego Systemu Monitorowania Obrotu Produktami Leczniczymi, podczas gdy te same informacje raportowane są już do systemu Zgłoszeń Odmów Realizacji Zamówienia. Uważamy,

że systemy te powinny zostać uwspólnione, tak by nie dublować obowiązku raportowania tych samych zdarzeń.

Nieprecyzyjność przepisów

1) Należy znowelizować i doprecyzować przepisy dotyczące równego traktowania (art. 18^{3a} i nast. KP), poprzez wyraźne wskazanie na możliwość zróżnicowania płac pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, u jednego pracodawcy, ale w różnych regionach, ze względu na różne koszty utrzymania. Pracodawca powinien mieć gwarancję, że nie stanowi to dyskryminacji płacowej.

2) Art. 86 a § 1 pkt 15 ustawy Ordynacja podatkowa zawiera katalog zdarzeń uznanych za czynności udostępnienia schematu podatkowego. Katalog zawiera pojęcia nieostre i niejednoznaczne, co powoduje trudności w dokonywaniu wykładni tej regulacji. Literalna wykładnia tego pojęcia może doprowadzić do wniosków, że udostępnienie schematu podatkowego może nastąpić już przez sam fakt udzielenia potencjalnemu korzystającemu informacji o założeniach uzgodnienia, bez względu na okoliczności przekazania tych informacji oraz bez względu na to, czy finalnie doszło do wdrożenia tego uzgodnienia przez korzystającego. Wskazujemy, że uzasadniona jest zmiana przepisów tak, aby możliwe było jednoznaczne zidentyfikowanie przesłanek pojęcia "udostępnienia" schematu podatkowego i tym samym prawidłowe wykonanie obowiązków związanych z informowaniem o schematach podatkowych.

3) Katalog informacji prawnopodatkowych/okoliczności faktycznych, które podatnik ma obowiązek ująć w strategii podatkowej ma, przez użycie formuły „w szczególności” charakter otwarty. W naszej ocenie zasadne byłoby sprecyzowanie treści obowiązków o charakterze merytorycznym, jak i wymogów formalnych wynikających z przepisów dotyczących strategii podatkowej. Postulujemy również wykreślenie z tego katalogu planowanych lub podejmowanych działań restrukturyzacyjnych mogących mieć wpływ na wysokość zobowiązań podatkowych podatnika lub podmiotów. W niektórych przypadkach planowane procesy restrukturyzacyjne związane np. z ekspansją przedsiębiorstwa powinny zostać uznane za informacje objęte tajemnicą handlową, a w konsekwencji – wyłączone spod obowiązku ich upublicznienia w strategii podatkowej

4) Pojęcie „stałego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej”

nie zostało określone w przepisach ustawy o VAT, jednak istnieje jego definicja na poziomie unijnym. Brak sprecyzowania w krajowym porządku prawnym pojęcia stałego miejsca prowadzenia działalności doprowadził do istotnych rozbieżności orzeczniczych i tym samym problemów w zakresie opodatkowania VAT transakcji na rzecz podmiotów zagranicznych. Postulujemy modyfikację ustawy

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Zarząd: Cezary Kaźmierczak – Prezes, Marcin Nowacki - Wiceprezes

o VAT poprzez uzupełnienie definicji legalnych o pojęcie „stałego miejsca prowadzenia działalności” lub wydanie objaśnień MF dot. pojęcia stałego miejsca prowadzenia działalności, celem zapewnienia pewności prawa i rozstrzygnięcia wskazanych wątpliwości.

5) Proponujemy doprecyzowanie przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w zakresie występowania o zgodę na odstąpienie od wymogów dot. norm czasu pracy osoby niepełnosprawnej (art. 15 i 16) - poprzez wskazanie w art. 16 ustawy, że wniosek do lekarza prowadzącego badania profilaktyczne o wyrażenie zgody może być złożony nie tylko przez osobę zatrudnioną, ale również ubiegającą się o zatrudnienie (kandydata). Powyższa zmiana usunęłaby wątpliwości, na jakim etapie można spodziewać się od kandydata deklaracji co do pracy w pełnym wymiarze godzinowym oraz w przypadku nowozatrudnionych pozwoliłaby uniknąć kosztów kolejnego skierowania na badania lekarskie.

6) Przepisy ustawy o VAT nie regulują w dostateczny sposób kwestii prawa do odliczenia podatku VAT, w przypadku faktur otrzymywanych przez podatnika w formie papierowej, archiwizowanych i przechowywanych wyłącznie w formie elektronicznej. Podatnicy potwierdzają możliwość stosowania takiego rozwiązania w licznie wydawanych interpretacjach indywidualnych Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej. Prowadzi to do niepotrzebnego mnożenia interpretacji indywidualnych wydawanych w zbliżonym stanie faktycznym. Rozwiązaniem mogłoby być uregulowanie tej kwestii w przepisach ustawy o VAT lub wydanie w tym zakresie interpretacji ogólnej Ministra Finansów.

7) Zwracamy uwagę na konieczność doprecyzowania, że przepisy nowelizacji ustawy Prawo farmaceutyczne z 7 kwietnia 2017 roku (tzw. „apteka dla aptekarza”) w zakresie ograniczeń własnościowych i ilościowych odnoszą się wyłącznie do udzielania nowych zezwoleń na prowadzenie aptek. Mimo wydanego przez Ministra Zdrowia jednoznacznego objaśnienia prawnego, zgodnie z którym ograniczenia z art. 99 ust. 4 ustawy Prawo farmaceutyczne w brzmieniu nadanym rzeczoną nowelizacją nie znajdują zastosowania do zezwoleń wydanych przed dniem jej wejścia w życie, organy inspekcji farmaceutycznej niejednokrotnie odmawiają zmiany „starych” zezwoleń gdy ich posiadacze nie spełniają kryteriów opisanych w nowelizacji, lub wręcz próbują bezpodstawnie cofać im wydane przed nowelizacją zezwolenia na prowadzenie aptek. W związku z powyższym zasadne byłoby doprecyzowanie przepisów przejściowych ustawy z 7 kwietnia 2017 roku o zmianie ustawy Prawo farmaceutyczne i jednoznaczne wskazanie, że do zezwoleń wydanych przed dniem wejścia w życie tej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

8) Art. 99 ust. 3 ustawy Prawo farmaceutyczne zawiera szczególną regulację dotyczącą koncentracji na rynku aptecznym, zgodnie z którą nowych zezwoleń na prowadzenie apteki nie wydaje się, jeśli podmiot ubiegający się o zezwolenie (bądź podmioty przez niego kontrolowane lub grupa kapitałowa, której jest członkiem) prowadzi na terenie województwa więcej niż 1% aptek ogólnodostępnych. Mimo jasnej i oczywistej treści przepisu, organy inspekcji farmaceutycznej często stosują wykładnię *contra legem* i utrzymują, że przepis wprowadza całkowity zakaz posiadania więcej, niż 1% aptek w województwie. Mając na uwadze antykonkurencyjność rzezonego przepisu, szczególnie w sprzecznej z jego literalnym brzmieniem wykładni, postulujemy albo wykreślenie go z ustawy Prawo farmaceutyczne, albo ustanowienie wyłącznej kompetencji Prezesa UOKiK w zakresie badania poziomu koncentracji i powiązań kapitałowych na rynku aptecznym. Analogiczna uwaga odnosi się do wprowadzonego „apteką dla aptekarza” ograniczenia, zgodnie z którym zezwolenia na prowadzenie apteki nie wydaje się, jeśli podmiot ubiegający się o nie prowadzi już co najmniej 4 apteki ogólnodostępne – również w tym zakresie organem przeprowadzającym badanie tej przesłanki powinien zostać Prezes UOKiK.

9) Mimo braku jakiegokolwiek podstawy prawnej dla takich działań, od dłuższego czasu obserwujemy walkę z franczyzą jako sposobem prowadzenia działalności na rynku aptecznym. Mając na uwadze zalety modeli franczyzowych (łatwe skalowanie, możliwość rozwijania innowacyjnych rozwiązań, łatwość w dopasowaniu się do oczekiwań lokalnego rynku przy jednoczesnym wykorzystywaniu rozpoznawalnej marki), istotne również dla klientów, próby ograniczania tej formy współpracy uważamy za antykonkurencyjne i antypacjenckie. W związku z powyższym zasadne byłoby wprowadzenie dwóch domniemań: 1) domniemanie, że strony umowy franczyzy nie należą do jednej grupy kapitałowej; 2) domniemanie, że umowa franczyzy nie tworzy uprawnień umożliwiających wywieranie decydującego wpływu na innego przedsiębiorcę.

10) Art. 94a ust. 1 Prawa farmaceutycznego ustanawia zakaz reklam aptek i punktów aptecznych. Wyjątkowo restrykcyjna wykładnia tego przepisu przyjęta przez organy inspekcji farmaceutycznej doprowadza do uznania za reklamę w zasadzie jakiegokolwiek formy komunikacji prowadzonej przez aptekę. W najbardziej absurdalnych przypadkach, organy inspekcji za reklamę uznawały m.in. informację o tym, że personel apteki posługuje się językiem obcym, informację o akceptowanych w aptece metodach płatności, czy informację o adresie e-mail lub numerze telefonu apteki. Wskazujemy wobec tego na konieczność zmiany przepisów w taki sposób, by apteki były zobowiązane do informowania o zakresie świadczonych usług, a jednocześnie mogły komunikować pacjentom podstawowe informacje

o swoim funkcjonowaniu i prowadzonych działaniach propagacyjnych, bez narażania się na karę za naruszenie zakazu reklamy apteki.

11) Uchwaloną w 2020 roku ustawą o zawodzie farmaceuty zmieniono ustawę Prawo farmaceutyczne w taki sposób, że farmaceuta, aby móc pełnić funkcję kierownika apteki ogólnodostępnej, musi dawać rękojmię należytego prowadzenia apteki. Przewidziana w ramach tej nowelizacji procedura powołania i zmiany kierownika apteki, a także poddawana każdorazowemu badaniu przesłanka rękojmi (oparta m.in. na cechach charakteru i dotychczasowym zachowaniu danego farmaceuty) nie mają odpowiedników w przypadku innych zawodów medycznych lub prawniczych. Podzielamy stanowisko pojawiające się w orzecznictwie, że w praktyce istnieje domniemanie dawania rękojmi należytego prowadzenia apteki przez każdego farmaceutę, możliwe do obalenia w ramach postępowań dyscyplinarnych. Tym samym uważamy za zasadną rezygnację z przesłanki „rękojmi należytego prowadzenia apteki” na rzecz takiego właśnie domniemania oraz wyłączenie samorządu aptekarskiego z procedury zmiany i ustanowienia kierownika apteki.

12) Uważamy za zasadne określenie maksymalnej liczby społecznych inspektorów pracy w danym zakładzie pracy – obecnie brak jest ustawowego limitu w tym zakresie, co może generować nadużywanie regulacji. Co więcej, uważamy że ocena prawidłowości wyborów SIP powinna podlegać kontroli sądowej. Modyfikacji w tym zakresie powinna ulec ustawa z 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy.

Brak dostosowania przepisów do rozwoju technologicznego i wsparcia innowacji

1) Należy rozważyć dodanie do Kodeksu pracy przepisu wskazującego, że w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w zakresie działu II Kodeksu dopuszczalne jest składanie oświadczeń woli pracodawcy i pracownika, a także przedkładanie dokumentów oraz informacji, w formie dokumentowej. Propozycja zmierza do ułatwienia skutecznego doręczania dokumentów kadrowych takich jak: umowy o pracę, świadectwa pracy, oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, kar porządkowych oraz aneksów do umów o pracę. Dodatkowo, należałoby umożliwić – nie ograniczając tej możliwości do okresu stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii – przekazywanie szeregu dokumentów w formie elektronicznej albo w formie ogólnie dostępnego ogłoszenia (m.in. informacja ws. celów, zakresu oraz sposobu stosowania monitoringu w zakładzie pracy, informacja o normie czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia, przysługującym urlopie wypoczynkowym itd., czy też potwierdzenie zapoznania się z przepisami i zasadami BHP).

2) Załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy ws. szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zawiera wymogi dot. ramowego programu instruktazu ogólnego w zakresie BHP. W tej chwili przepisy jednej ze specustaw covidowych (ustawy z 16 kwietnia 2020 roku o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-COV-2) pozwalają na przeprowadzanie szkoleń wstępnych BHP w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (w czasie trwania pandemii). Wydaje się, że zasadne byłoby wprowadzenie w przytoczonym rozporządzeniu na stałe przepisów dopuszczających prowadzenie szkoleń wstępnych za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

3) Przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z 11 września 2006 roku w sprawie środków odurzających, substancji psychotropowych, prekursorów kategorii 1 i preparatów zawierających te środki lub substancje, nakładają na apteki obowiązek prowadzenia tzw. książki narkotycznej. Książka może być prowadzona w formie elektronicznej, jednak nawet jeśli apteka się na to zdecyduje – ewidencja i tak musi być co dwa tygodnie drukowana, a wydruki przechowywane przez okres 5 lat. Apelujemy wobec tego o zniesienie obowiązku drukowania książek narkotycznych jeśli są one prowadzone w wersji elektronicznej.

4) W polskim ustawodawstwie funkcjonują liczne ograniczenia w zakresie prowadzenia sprzedaży wysyłkowej. W konsekwencji, niektóre kategorie produktów (w tym przede wszystkim leki na receptę i używki) nie mogą być obecne w kanale sprzedaży e-commerce. Szczególnie w warunkach epidemii, ale też wzięwszy pod uwagę coraz większą popularność handlu internetowego, zwracamy uwagę na potrzebę dostosowania przepisów w tym zakresie i umożliwienie sprzedaży przez internet również leków na receptę i używek akcyzowych.

5) Modyfikacji warto byłoby poddać regulacje dot. wymogów lokalowych aptek, które pozostają takie same od września 2002 roku, podczas gdy na samym rynku aptecznym obserwujemy dynamiczne zmiany, zarówno technologiczne, jak i odnoszące się np. do roli farmaceuty. Rozszerzenie zakresu opieki i usług farmaceutycznych powoduje np., że w każdej aptece przydatnym (o ile nie koniecznym) pomieszczeniem stanie się pokój, w którym farmaceuta będzie mógł przeprowadzić wywiad z pacjentem, wykonać szczepienie, czy też przeprowadzić określone badanie diagnostyczne. Jednocześnie, digitalizacja dokumentacji medycznej powoduje, że osobne pomieszczenie pełniące funkcję archiwum staje się coraz mniej potrzebne. Należałoby wobec tego zrewidować wymogi lokalowe dla aptek i dostosować je do zmieniającego się otoczenia.

6) W zakresie rynku aptecznego należy również zwrócić uwagę na potrzebę zmiany art. 103 ust. 2 ustawy Prawo farmaceutyczne, poprzez uwzględnienie na liście wyjątków z pkt 4a również danych przekazywanych podmiotom zaangażowanym w udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, w tym świadczenie opieki farmaceutycznej. Jest to modyfikacja niezbędna dla prawidłowego i zgodnego z prawem sprawowania opieki farmaceutycznej.

Inne obszary

1) Uważamy, że do rozdziału 6. ustawy Prawo przedsiębiorców powinny zostać dodane przepisy regulujące minimalny okres vacatio legis, jak i termin wejścia w życie przepisów z zakresu prawa gospodarczego i podatkowego. W celu ograniczenia niepewności regulacyjnej i inflacji prawa, za wskazane uważamy wprowadzenie okresu 12 miesięcy jako minimalnego vacatio legis dla tego rodzaju przepisów. Uważamy również, że powinny one wchodzić w życie jedynie raz w roku – 1 stycznia.

2) W ramach działania tymczasowego, związanego z przeciwdziałaniem negatywnym skutkom pandemii COVID-19 w branży pozostającej w ścisłym lockdownie od wielu miesięcy, proponujemy wprowadzenie jednolitej stawki 5% na wszystko w gastronomii.

3) Postulujemy powrót do pierwotnej koncepcji „małej działalności gospodarczej” i wprowadzenie jednolitego opodatkowania najmniejszych podmiotów osiągających przychód nie wyższy, niż 120 tysięcy zł rocznie. Stawka takiego podatku powinna wynosić ok. 20% i konsumować zarówno PIT, jak i składki ZUS. Działaniu takiemu towarzyszyć mogłoby zniesienie wynagrodzenia minimalnego w mikrofirmach. Wprowadzenie obu tych rozwiązań stanowiłoby swoistą tarczę dla mikrofirm, umożliwiającą im szybkie odbicie się po kryzysie związanym z epidemią.

4) Proponujemy zmodyfikować przepisy Kodeksu pracy w taki sposób, by w razie niezgodnienia treści regulaminu pracy, wynagradzania lub zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (a także zmian do tych regulaminów) w terminie 6 miesięcy od poinformowania zakładowej organizacji związkowej (a także w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa), pracodawca ustalał treść ww. regulaminów i zmian do nich w brzmieniu przedłożonym. Propozycja ma na celu zmianę obecnego stanu rzeczy, w którym zakładowa organizacja związkowa jest w stanie zablokować każdą zmianę w wymienionych regulaminach przez unikanie odniesienia się do ich treści, odwoływanie spotkań etc.

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Zarząd: Cezary Kaźmierczak – Prezes, Marcin Nowacki - Wiceprezes

5) Proponujemy dokonać zmiany w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, by każda nieobecność wynikająca ze zwolnienia lekarskiego dłuższa niż 3 miesiące była traktowana identycznie, jak w przypadku urlopy wychowawczego. Zmiana polegałaby na umożliwieniu wypowiedzenia stosunku pracy również w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika, jeśli łączny okres pobierania przez niego wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy trwa dłużej niż 3 miesiące. Propozycja ma na celu ograniczenie praktyk polegających np. na przebywaniu na zwolnieniu lekarskim przez maksymalny termin 6. miesięcy, powrocie do pracy na jeden dzień, w którym realizowany jest urlop na żądanie, a następnie ponownym zwolnieniu lekarskim na kolejne 6 miesięcy.

6) We wspomnianym już art. 61a k.k.s. zostały spenalizowane czynności polegające na nie przesyłaniu księgi organowi podatkowemu lub przesyłaniu księgi nierzetelnej - przy czym ewidencja VAT stanowi księgę w rozumieniu k.k.s. W konsekwencji w przypadku wystąpienia błędów w przekazanej w formie elektronicznej ewidencji, odpowiedzialność karnoskarbowa na podstawie tej regulacji może zostać przypisana osobie dokonującej czynności technicznych polegających na przesyłaniu ewidencji a nie jej sporządzaniu. Taka osoba nie ma wpływu na jej zawartość. W praktyce taka sytuacja może mieć miejsce w dużych podmiotach, dodatkowo o skomplikowanej strukturze organizacyjnej.

W naszej ocenie uzasadnione byłoby wyłączenie odpowiedzialności pracowników podatnika (osoby funkcjonując w strukturze podatnika) za czyny wskazane w art. 61a k.k.s., poprzez modyfikację treści przepisu.

7) Pracodawca nie powinien ponosić kosztów pracy wynikających z obsługi zasiłków chorobowych, macierzyńskich, rodzicielskich i innych. Proponujemy, by pracodawcy nie ponosili kosztów pracy wynikających z obsługi rozmaitych rodzajów zasiłków - te sprawy mogłyby stanowić wyłączną kompetencję ZUS. W tej chwili, pracodawca ponosi koszty pracy, np. zatrudnienia pracowników do dodatkowych zadań w zakresie obsługi spraw związanych z zasiłkami. Wprowadzenie proponowanej zmiany wymagałoby nowelizacji przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, oraz innych ustaw.

8) Wskazujemy na potrzebę zawieszenia poboru na okres 12 miesięcy podatku od wydobycia niektórych kopalin – jego konstrukcja powoduje, że może on doprowadzać do realnego obciążenia zysku daninami sięgającego nawet 80%.

9) Z punktu widzenia krajowych producentów leków prowadzenie negocjacji dziesiątek lub setek wniosków refundacyjnych jest w okresie epidemii bardzo trudnym zadaniem – w trakcie pierwszej fali pandemii wprowadzono rozwiązanie polegające na przedłużeniu decyzji refundacyjnych na dotychczasowych warunkach, przy jednoczesnym pozostawieniu możliwości składania i rozpatrywania nowych wniosków. Mając na uwadze trudności związane z pandemią, należałoby rozważyć powrót do tej koncepcji, bez „zamrażania” obwieszczeń refundacyjnych.

10) Zwracamy uwagę na szczególnie długi czas trwania procedur związanych z przeprowadzaniem inwestycji w odnawialne źródła energii. Na przykład, w przypadku inwestycji fotowoltaicznej realizacja wszystkich wymogów administracyjno-prawnych poprzedzających rozpoczęcie budowy trwa nie krócej, niż 24 miesiące, a w praktyce trwać może nawet 4 lata. Na wydłużenie procedur wpływ mają przede wszystkim wymogi środowiskowe i związane z zagospodarowaniem przestrzennym. Konieczne wydaje się być zatem stworzenie uproszczonych ram proceduralnych dla inwestycji w OZE, w tym m.in. rezygnacja z warunkowości procedowania dalszych etapów procesu administracyjnego dla instalacji OZE z uwagi na uprzednie uzyskanie zgód planistycznych i zastąpienie tego modelu modelem opartym na równoległej realizacji poszczególnych etapów procesu. Skrócone powinny zostać również terminy uzyskiwania decyzji o uwarunkowaniach środowiskowych.

11) Określone w polskim prawodawstwie normy związane z ochroną zdrowia pracowników w miejscu pracy są niejednokrotnie surowsze, niż wynikałoby to z przepisów europejskich. Trend zaostrzania tych przepisów obserwujemy już od pewnego czasu, zwracamy jednak uwagę na fakt, że np. trzykrotnie bardziej restrykcyjne ograniczenie zw. z dopuszczalnym stężeniem ołowiu na stanowisku pracy (0,05 mg/m³ wobec przewidzianego Dyrektywą Rady 98/24 WE progu 0,15 mg/m³) doprowadzają do sytuacji, w której polski przemysł ponosi wyższe, niż inni uczestnicy europejskiego rynku, koszty związane z dostosowaniem swoich procesów produkcyjnych do obowiązujących norm. Na horyzoncie pojawia się już perspektywa znaczącego obniżenia norm na poziomie całej Unii – wprowadzenie tych zmian może doprowadzić do redukcji zatrudnienia w niektórych sektorach o nawet 90%. Sygnalizujemy wobec tego konieczność zapewnienia odpowiednio długiego okresu przejściowego umożliwiającego przemysłowi dostosowanie procesów produkcyjnych do nowych norm.

12) Zwracamy uwagę na potrzebę modyfikacji przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z 12 lipca 2019 roku ws. substancji szczególnie szkodliwych dla środowiska wodnego oraz warunków, jakie należy spełnić przy wprowadzaniu do wód lub do ziemi ścieków, a także

przy odprowadzaniu wód odpadowych lub roztopowych do wód lub do urządzeń wodnych. §12 tegoż rozporządzenia określa warunki wprowadzania ścieków przemysłowych o wyższym niż 1500mg/l stężeniu chlorków i siarczanów, a także wód pochodzących z odwodnienia zakładów górniczych, do wód morza terytorialnego i morskich wód wewnętrznych oraz do śródlądowych wód powierzchniowych płynących. Wydaje się, że zasadne byłoby uwzględnienie w przepisach możliwości przekroczenia dopuszczalnych wartości substancji zanieczyszczających w przypadku, w którym ograniczanie lub zaprzestanie ich wprowadzania grozi poważną awarią przemysłową lub wypadkiem.

13) Przepisy ustawy z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (konkretnie art. 8 ust. 1) stanowią, że pracownikowi zatrudnionemu za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej nie może zostać powierzona praca szczególnie niebezpieczna w rozumieniu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W tymże rozporządzeniu wskazano, że pracą szczególnie niebezpieczną jest m.in. praca na wysokości, przez którą rozumie się pracę wykonywaną na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1m nad poziomem podłogi lub ziemi. Wydaje się, że przewidziane w ustawie rozwiązanie jest zbyt daleko idące, w wielu państwach europejskich analogiczne ograniczenia nie obowiązują. Tym samym, rozważyć należałoby wyłączenie spod rygoru art. 8 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracy na wysokości nie wyższej, niż 3m, jeśli pracodawca zapewni odpowiednio długie szkolenie stanowiskowe.

14) Art. 17 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym stanowi, że niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów na odległość przekraczającą 25m lub o masie przekraczającej 500kg dla mężczyzn i 200kg dla kobiet. Pragniemy zwrócić uwagę na fakt, iż postanowienia te stoją w sprzeczności z regulacjami dot. zapewnienia bezpieczeństwa operowania schodami pasażerskimi w pobliżu statku powietrznego – ciężar schodów przekracza często 1,5 tony, a ręczne dopchnięcie ich do samolotu jest konieczne. Analogicznie, proces obsługi przesyłek lotniczych wymaga ręcznego przemieszczania kontenerów cargo w trakcie wyładunku/załadunku statku powietrznego. Wydaje się zatem, że w zakresie tych usług należałoby wyłączyć spod rygoru przewidzianego w art. 17 ust. 3 wskazanego rozporządzenia pracowników podmiotów świadczących usługi, o których mowa w art. 176 ustawy Prawo lotnicze.

15) Postulujemy poszerzenie kategorii podmiotów uprawnionych do badania stanu trzeźwości pracownika o pracodawcę oraz o zawarcie w Kodeksie pracy odpowiedniego uprawnienia do przetwarzania przez pracodawcę ww. danych.

16) Należałoby zastanowić się nad zrewidowaniem systemu monitorowania poziomu hałasu na lotniskach w Polsce, będącego w tej chwili jednym z najbardziej restrykcyjnych w Europie.

17) W zakresie działań ad hoc, rozważyć należałoby modyfikację warunków skorzystania z Tarczy Finansowej PFR w zakresie środków bezzwrotnych tak, by warunkiem kwalifikującym było zmniejszenie przychodów w ujęciu rok do roku, a nie negatywna EBITDA.

18) Duże przedsiębiorstwa posiadają zwykle rachunki w kilku różnych bankach. Zgodnie z przepisami o podatku VAT w każdym takim banku należy posiadać co najmniej jeden rachunek VAT. Brak możliwości przesyłania w ramach tej samej spółki środków między rachunkami VAT w różnych bankach powoduje bardzo dużą nieefektywność w zarządzaniu płynnością w spółce oraz w wykorzystaniu środków z rachunków VAT w spółce. Brak możliwości efektywnego zarządzania płynnością w spółce powoduje obciążenie urzędników, którzy muszą rozpatrywać wnioski przedsiębiorstw o uwolnienie środków z rachunków VAT na rachunki bieżące.

19) Daleko idącym zmianom powinny zostać poddane regulacje dot. inspekcji farmaceutycznej i samorządu farmaceutycznego. Obecny stan rzeczy, w którym inspektorem farmaceutycznym może zostać wyłącznie farmaceuta generuje konflikty interesów i ogranicza faktyczną niezależność inspektorów. Uważamy, że wymóg w tym zakresie powinien obejmować raczej wykształcenie z określonych dyscyplin naukowych zw. z branżą farmaceutyczną i apteczną (nauki farmaceutyczne, nauki medyczne, biologiczne, chemiczne itd.). Można też zastanowić się nad jeszcze szerszym modelem wprowadzenia wymogu posiadania wykształcenia wyższego i wiedzy z zakresu spraw należących do kompetencji organu. Uzupełniająco należałoby ograniczyć praktykę nieproporcjonalnego stosowania przez organy inspekcji sankcji i doprecyzować przepisy art. 120 Prawa farmaceutycznego wskazując, że kara administracyjna ma charakter subsydiarny wobec wezwania do usunięcia naruszeń. W zakresie regulacji samorządu aptekarskiego zaś zwracamy uwagę na konieczność zwiększenia transparentności działań organów tegoż samorządu, np. poprzez wprowadzenie publicznego rejestru korzyści dla członków jego władz, oraz wprowadzenia na poziomie ustawowym jednolitych i przejrzystych zasad wyborów do organów samorządu aptekarskiego. Zasadne byłoby również uchylenie uprawnienia samorządu aptekarskiego do wydawania opinii w sprawach udzielania zezwoleń na prowadzenie aptek.

20) Zwracamy uwagę na dużą przestrzeń do racjonalizacji ograniczeń w tworzeniu placówek aptecznych wprowadzonych przez wspomnianą już „aptekę dla aptekarza”. Wydaje się, że można byłoby rozszerzyć zakres dopuszczalnych form prowadzenia działalności gospodarczej na rynku aptecznym na wszystkie spółki osobowe (w tym również wykluczone w tej chwili spółki komandytowe i komandytowo-akcyjne), a także zmienić kryteria demograficzno-geograficzne tak, by sposób wyznaczania liczby mieszkańców danej gminy uwzględniał możliwość aktualizacji danych raz na pół roku, a np. odległość od najbliższej apteki uwzględniała najkrótszą drogę pieszą, a nie linię prostą.

21) Proponujemy zrjonalizowanie i uelastycznienie szeregu przepisów Kodeksu pracy. Zwracamy uwagę przede wszystkim na potrzebę:

- wyłączenia wymogu prowadzenia konsultacji z zakładową organizacją związkową w przypadku porzucenia pracy przez pracownika;
- wydłużenia terminu na rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika do 2 miesięcy od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- ograniczenia szczególnej ochrony stosunków pracy oraz rezygnację z wymogu wypłacania dodatku wyrównawczego osobom objętym szczególną ochroną, jeśli zmiana umowy o pracę wynika z odwołania pracownika ze stanowiska kierowniczego;
- wydłużenia terminu na zastosowanie przez pracodawcę kary porządkowej do 3 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego oraz terminu na odrzucenie sprzeciwu do 21 dni od dnia jego wniesienia;
- optymalizacji przepisów Działu VI Kodeksu przez wydłużenie okresu rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych z inicjatywy pracodawcy czasem wolnym od pracy w kolejnym okresie rozliczeniowym.

22) Istotną przestrzeń do zmian identyfikujemy również w zakresie ustawy o związkach zawodowych. Zwracamy uwagę na konieczność uregulowania trybu procedowania sądu w przypadku złożenia wniosku o ustalenie, czy związek zawodowy posiada status zakładowej organizacji związkowej. Rozważyć należałoby również podwyższenie progu zrzeszonych osób wymaganego dla uzyskania statusu zakładowej organizacji związkowej, a także określenie maksymalnej liczby zakładowych organizacji działających u jednego pracodawcy.