

Kancelaria Radcy Prawnego FORTUNA

redaktor naczelny:

radca prawny Andrzej Fortuna

redakcja:

Kancelaria Radcy Prawnego FORTUNA

ul. Zawiszy Czarnego 6/1

80-433 Gdańsk

Nr wpisu do rejestru dzienników i czasopism: L.P. 1797

wydawca:

Andrzej Fortuna prowadzący

działalność gospodarczą pod nazwą

Kancelaria Radcy Prawnego FORTUNA

ul. Zawiszy Czarnego 6/1

80-433 Gdańsk

Biuletyn z 25.11.2020 r.

I. ZMIANY W REGULACJACH

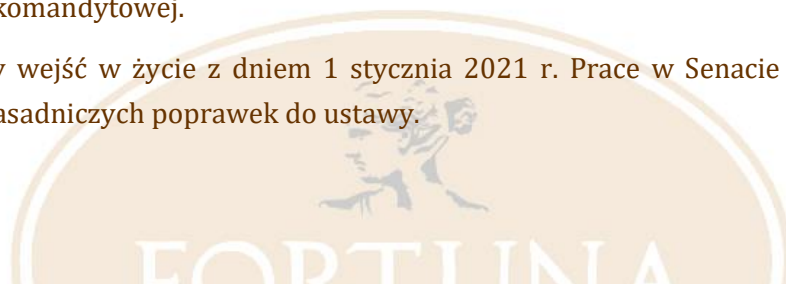
TRWAJĄ PRACE NAD ZMIANĄ ZASAD OPODATKOWANIA SPÓŁEK KOMANDYTOWYCH

W dniu 28 października 2020 r. Sejm uchwalił zmiany dotyczące ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne oraz niektórych innych ustaw. Proces legislacyjny nie został jeszcze zakończony, aktualnie trwają prace w komisji senackiej.

Nowelizacja zakłada opodatkowanie spółek komandytowych podatkiem dochodowym od osób prawnych. Obecnie podatkiem dochodowym objęty jest jedynie dochód uzyskany przez wspólnika z działalności spółki. Jeśli przepisy wejdą w życie, to spółki komandytowe będą podlegały opodatkowaniu na takich zasadach, jakie obowiązują np. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Spółki będą podlegały opodatkowaniu według stawki podstawowej 19% lub 9%, o ile przychód spółki nie przekroczy 2 mln euro. Oprócz tego opodatkowaniu miałyby podlegać przychód osiągany przez wspólników spółki - zmieni się jednak jego kwalifikacja: z przychodu z tytułu działalności gospodarczej na przychód z kapitałów pieniężnych, co oznaczałoby dla wspólników również wyłączenie z obowiązku uiszczania daniny solidarnościowej.

Zmiany zakładają, iż komplementariusz uzyska prawo do pomniejszenia podatku od dywidendy o zapłacony przez spółkę podatek CIT, proporcjonalne do przysługujących mu udziałów w zyskach. Nowelizacja zakłada wprowadzenie kwoty wolnej od podatku dla komandytariuszy, określając, że wolne od podatku mają być kwoty stanowiące 50% przychodów uzyskanych przez komandytariusza z tytułu udziału w zyskach w spółce komandytowej mającej siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, nie więcej jednak niż 60.000 zł w roku podatkowym odrębnie z tytułu udziału w zyskach w każdej takiej spółce komandytowej, w której podatnik jest komandytariuszem. Ze zwolnienia nie skorzystają jednak komandytariusze, którzy posiadają co najmniej 5% udziałów w spółce kapitałowej, będącej jednocześnie komplementariuszem danej spółki komandytowej. Zwolnienie nie obejmie również komandytariuszy pełniących funkcję członków zarządu w takiej spółce kapitałowej, ani w spółce posiadającej co najmniej 5% udziałów w spółce będącej komplementariuszem w danej spółce komandytowej.

Zmiany miałyby wejść w życie z dniem 1 stycznia 2021 r. Prace w Senacie zmierzają jednak do wniesienia zasadniczych poprawek do ustawy.



NOWA USTAWA PRAWO ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH

W dniu 1 stycznia 2021 r. wejdzie w życie ustawa z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 2019). Z tym dniem straci moc dotychczasowa regulacja tej materii, tj. ustawa z 29 stycznia 2004 r.

Nowa ustawa wprowadza wiele zmian w procedurze udzielania zamówień publicznych, poniżej opisano najważniejsze z nich.

- zakres stosowania ustawy PZP

Ustawa wprowadza zmiany w określeniu progów kwotowych zamówień, przy których zastosowanie znajduje ustawa. Standardowe zamówienia (inne niż sektorowe oraz w dziedzinach obronności i bezpieczeństwa) nazwane zostały zamówieniami klasycznymi i co do zasady do ich udzielenia przepisy ustawy znajdują zastosowanie, jeśli ich wartość jest równa lub przekracza kwotę 130.000 zł. Wyjątkiem są tzw. zamówienia bagatelne, których wartość netto dotycząca jednorazowego zakupu wynosi od 50.000 zł do 130.000 zł. Do tych zamówień

zastosowanie znajdują tylko niektóre przepisy ustawy, przede wszystkim dotyczące sporządzenia i publikacji ogłoszenia o zamówieniu.

Do zamówień sektorowych oraz w dziedzinie obronności i bezpieczeństwa przepisy ustawy znajdują zastosowanie tylko wówczas, gdy wartość zamówień przekroczy progi unijne.

Zamówienia poniżej ww. progów, jak i zamówienia bagatelne (poza kwestiami uregulowanymi w ustawie) udzielane są w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego i obowiązujący u zamawiającego regulamin udzielania zamówień.

- tryby

Ustawa zawiera odrębną regulację dla zamówień poniżej oraz powyżej progów unijnych. Dla zamówień powyżej progów unijnych przewidziano tryby podobne do dotychczas stosowanych, przy czym zrezygnowano z zasady prymatu stosowania trybu przetargu nieograniczonego lub przetargu ograniczonego.

Dla zamówień poniżej progów unijnych przewidziano tryb podstawowy, partnerstwo innowacyjne, negocjacje bez ogłoszenia lub zamówienie z wolnej ręki. Tryb podstawowy będzie polegał na umożliwieniu składania ofert wszystkim zainteresowanym wykonawcom oraz zastosowaniu jednego z trzech modeli - wyborze przez zamawiającego najkorzystniejszej oferty, fakultatywnym prowadzeniu przez zamawiającego negocjacji w celu ulepszenia ofert, jeśli taka możliwość została przewidziana w ogłoszeniu lub obligatoryjnym prowadzeniu negocjacji. Przy zastosowaniu trzeciego modelu zamawiający sporządza opis potrzeb i wymagań, a specyfikację przygotowuje dopiero po zakończeniu negocjacji.

- dotatkowe obowiązki zamawiającego

W zależności od kwalifikacji zamówienia oraz przebiegu realizacji umowy, na zamawiającym mogą ciążyć dodatkowe obowiązki, jak np. obowiązek przeprowadzenia analizy potrzeb i wymagań obejmującej analizę rynku oraz badanie możliwości zaspokojenia potrzeb z wykorzystaniem zasobów własnych, obowiązek sporządzania raportu z wykonania umowy, czy obowiązek zamieszczania ogłoszeń o wykonaniu umowy.

- treść umowy

Ustawa wprowadza mechanizmy mające na celu zapewnienie równowagi stron umowy zawartej w ramach udzielonego zamówienia publicznego.

Jednym z tych nich jest określenie katalogu niedozwolonych postanowień umownych. Projektowane postanowienia umowy nie będą mogły przewidywać odpowiedzialności wykonawcy za opóźnienie, chyba że jest to uzasadnione okolicznościami lub zakresem zamówienia, naliczania kar umownych za zachowanie wykonawcy niezwiązane bezpośrednio lub pośrednio z przedmiotem umowy lub jej prawidłowym wykonaniem, odpowiedzialności wykonawcy za okoliczności, za które wyłączną odpowiedzialność ponosi zamawiający, ani możliwości ograniczenia zakresu zamówienia przez zamawiającego bez wskazania minimalnej wartości lub wielkości świadczenia stron. Nadto przewidziano, że Prezes Urzędu Zamówień Publicznych, bazując na dorobku orzeczniczym, będzie opracowywał i publikował przykładowe klauzule umowne niezgodne z ww. zakazami.

Ustawa nakłada obowiązek, aby w umowie o roboty budowlane lub usługi, zawartej na okres dłuższy niż 12 miesięcy, zawarte zostały postanowienia pozwalające na waloryzację wysokości wynagrodzenia wykonawcy na wypadek zmian cen materiałów lub kosztów związanych z realizacją zamówienia.

Aby nie przenosić na wykonawcę ryzyka związanego z przedłużeniem postępowania przetargowego, co do zasady zawarte w umowie terminy wykonania przedmiotu umowy powinny być określone w dniach, tygodniach, miesiącach od zawarcia umowy, a nie konkretną datą.

Przewidziane zostały również dodatkowe normy chroniące podwykonawców, w tym wymóg, że umowa o podwykonawstwo nie będzie mogła zawierać postanowień kształtujących prawa i obowiązki podwykonawcy, w zakresie kar umownych oraz postanowień dotyczących warunków wypłaty wynagrodzenia, w sposób dla niego mniej korzystny niż prawa i obowiązki wykonawcy, ukształtowane postanowieniami umowy zawartej między zamawiającym a wykonawcą.

- środki ochrony prawnej

Przepisy przewidują zmiany mające na celu ułatwienie w korzystaniu ze środków zaskarżenia. Do 14 dni wydłużony został termin na złożenie odwołania do Krajowej Izby Odwoławczej oraz obniżono wysokość opłaty od skargi od orzeczenia Izby do 3-krotności wpisu od odwołania.

Kluczową zmianą jest rezygnacja z ograniczenia katalogu czynności zamawiającego, od których można wnieść odwołanie do Izby w postępowaniu poniżej progów unijnych. Zniesione zostały dotychczasowe ograniczenia w tym zakresie.

Zgodnie z ustawą, właściwym do rozpoznania wszystkich skarg od orzeczeń Izby będzie tylko Sąd Okręgowy w Warszawie.

W zakresie sporów powstałych już na etapie wykonania umowy, ustawa wprowadza możliwość złożenia przez każdą ze stron wniosku o przeprowadzenie mediacji lub inne polubowne rozwiązanie sporu do Sądu Polubownego przy Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej.

- przepisy przejściowe

Wraz z uchwaleniem nowej ustawy Prawa zamówień publicznych, w dniu 11 września 2019 r. uchwalona została również ustawa Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 2020) zawierająca przepisy dostosowujące inne regulacje do nowej ustawy, jak również przepisy przejściowe.

Przepisy wskazują, że co do zasady do postępowań o udzielenie zamówienia oraz konkursów wszczętych i niezakończonych przed dniem 1 stycznia 2021 r. - stosuje się przepisy dotychczasowe. Przepisy obecnie obowiązującej ustawy znajdą zastosowanie również do umów w sprawie zamówienia publicznego oraz umów ramowych zawartych przed 1 stycznia 2021 r. oraz zawartych w następstwie postępowań o udzielenie zamówienia wszczętych przed dniem 1 stycznia 2021 r.

Uchylenie dotychczas obowiązującej ustawy i wejście w życie nowej, zmiana zasad przeprowadzania postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, wysokości progów stosowania ustawy oraz niektórych pojęć stosowanych w zamówieniach rodzi konieczność zmiany przez zamawiających wzorów dokumentów wykorzystywanych w postępowaniach oraz stosowanych regulaminów.

POTWIERDZENIE MOŻLIWOŚCI WYKONYWANIA PRACY W TRAKCIE KWARANTANNY

Podpisana przez Prezydenta ustawa z dnia 28 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19.

wprowadza również regulację potwierdzającą możliwość wykonywania pracy w trakcie odbywania kwarantanny.

Ustawa wprost przewiduje, że w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu

epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej kwarantannie, mogą - za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.

Wskazać jednak należy, że sposób sformułowania ww. przepisu wskazywałby na uprawnienie pracownika – po uzyskaniu zgody pracodawcy – na świadczenie pracy, a nie na obowiązek jej świadczenia. Z przepisu nie wynika zatem możliwość nakazania pracownikowi świadczenia pracy przez pracodawcę.

SEJM PRZYJĄŁ USTAWĘ O DORĘCZENIACH ELEKTRONICZNYCH

W dniu 18 listopada 2020 r. Sejm uchwalił ustawę o doręczeniach elektronicznych. Ustawa ma na celu implementację Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania w odniesieniu do transakcji elektronicznych na rynku wewnętrznym. Ustawa oczekuje na podpis Prezydenta.

Ustawa określa zasady doręczania korespondencji z wykorzystaniem publicznej usługi rejestrowanego doręczenia elektronicznego i publicznej usługi hybrydowej. Korespondencja elektroniczna będzie wywoływała takie same skutki, jak tradycyjny list polecony za potwierdzeniem odbioru. Ustawa zakłada, że doręczenia elektroniczne będą usługą dobrowolną i darmową. Obywatele, którzy nie zdecydują się na skorzystanie z usługi doręczania elektronicznego będą mogli skorzystać z publicznej usługi hybrydowej, która zakłada, że korespondencja ma być przekazywane na pocztę elektroniczną, następnie zostanie ona automatycznie wydrukowana, a wydruk zostanie doręczony do odbiorcy. Pracownik Poczty nie będzie miał możliwości zapoznania się z treścią pisma. Obowiązkiem posiadania adresu do doręczeń elektronicznych zostaną objęci przedsiębiorcy oraz podmioty publiczne. Operatorem usług doręczenia elektronicznego do 2025 r. zostanie Poczta Polska, następnym operatorem zostanie wybrany w drodze przetargu.

Ustawa ma wejść w życie z dniem 1 lipca 2021 r., aczkolwiek ustawodawca wprowadził przepisy przejściowe i przewidział, że doręczenia elektroniczne w poszczególnych jednostkach będą wdrażane etapami.

WYNAGRODZENIE PRACOWNIKÓW PODMIOTÓW LECZNICZYCH

W dniu 3 listopada 2020 r. Prezydent podpisał ustawę z dnia 28 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19.

Ustawa wprowadza wiele regulacji mających na celu zwiększenie poziomu zatrudnienia w podmiotach leczniczych i jednostkach pomocy społecznej, m. in. możliwość wyrażenia zgody na wykonywanie zawodu lekarza albo lekarza dentysty osobie, która uzyskała kwalifikacje poza terytorium Unii Europejskiej, możliwość skierowania do pracy przy zwalczaniu epidemii lekarzy, którzy ukończyli staż podyplomowy i nie uzyskali prawa wykonywania zawodu lekarza, jak również studentów kierunków medycznych, doktorantów, czy osób kształcących się w zawodzie medycznym.

Nadto wprowadzono zmiany do ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, m. in. w zakresie przepisów określających dodatki do wynagrodzeń. Zgodnie z nowelizacją, w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, pracownikom podmiotów leczniczych, osobom wykonującym zawody medyczne oraz osobom, z którymi zawarto umowy na wykonywanie świadczeń zdrowotnych, którzy nie zostali skierowani do pracy na podstawie ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi oraz uczestniczą w wykonywaniu świadczeń zdrowotnych osobom chorym na COVID-19 lub osobom z podejrzeniem zakażenia wirusem SARS-CoV-2 – przysługuje comiesięczny dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% kwoty miesięcznego wynagrodzenia wynikającej z umowy o pracę albo innej umowy, na podstawie której praca jest wykonywana.

Dodatkowo nowelizacja określa zwiększenie do 100% podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego dla ubezpieczonych zatrudnionych w podmiocie leczniczym w okresie podlegania obowiązkowej kwarantannie, izolacji lub izolacji w warunkach domowych, wynikających z pozostawania w styczności z osobami chorymi z powodu COVID-19

w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym oraz w czasie niezdolności do pracy z powodu COVID-19 powstałej w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym.

Co do zasady przepisy ustawy mają wejść w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia. Co istotne, część przepisów ma obowiązywać z mocą wsteczną od 5 września 2020 r., w tym wyżej przytoczony przepis określający zwiększenie do 100% zasiłku i wynagrodzenia chorobowego.

W chwili obecnej ustawa oczekuje na publikację w Dzienniku Ustaw.

II. ORZECZNICTWO

DOPUSZCZALNOŚĆ ZASTRZEŻENIA KARY UMOWNEJ W ZAMÓWIENIACH PUBLICZNYCH ZA BRAK ZAPŁATY WYNAGRODZENIA PODWYKONAWCOM UMÓW O ROBOTY BUDOWLANE

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2020 r., sygn. III CZP 67/19

Sprawa dotyczyła umowy o roboty budowlane, w której zastrzeżono karę umowną - w wysokości 0,5 % wartości tego wynagrodzenia za każdy dzień opóźnienia - na wypadek nieterminowej wypłaty przez wykonawcę wynagrodzenia na rzecz jego podwykonawców. Wykonawca nie zapłacił wynagrodzenia na rzecz jednego z podwykonawców, w związku z czym zamawiający naliczył karę umowną, a następnie wystąpił przeciwko wykonawcy z pozwem o jej zapłatę. Pozwany w toku postępowania powoływał się na nieważność postanowienia ustalającego karę umowną od niewykonania zobowiązania pieniężnego. Zgodnie bowiem z art. 483 § 1 k.c. można zastrzec w umowie, że poprzez zapłatę określonej sumy pieniężnej nastąpi naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania jedynie zobowiązania niepieniężnego.

W pierwszej instancji powództwo zostało oddalone. Rozpoznając jednak apelację powoda Sąd Okręgowy powziął wątpliwości dotyczące interpretacji ww. regulacji w świetle art. 143d ust. 1 pkt. 7 lit. a ustawy Prawo zamówień publicznych. Zgodnie z tym przepisem umowa o roboty budowlane zawiera w szczególności postanowienia dotyczące wysokości kar umownych, z tytułu braku zapłaty lub nieterminowej zapłaty wynagrodzenia należnego podwykonawcom lub dalszym podwykonawcom. W związku z powyższym sąd rozpoznający sprawę zwrócił się z zapytaniem prawnym do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy podjął uchwałę, zgodnie z którą art. 483 § 1 k.c. nie wyłącza dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej z tytułu braku zapłaty lub nieterminowej zapłaty wynagrodzenia należnego podwykonawcom lub dalszym podwykonawcom, o której mowa w art. 143d ust. 1 pkt 7 lit. a p.z.p. Tym samym możliwe jest zastrzeżenie kary umownej z tytułu braku zapłaty lub nieterminowej zapłaty wynagrodzenia podwykonawcom lub dalszych podwykonawcom w umowie o roboty budowlane zawieranej w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego.

POWÓD ZAŁOŻENIA SPÓŁKI ORAZ OKOLICZNOŚCI POWOŁANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU POZOSTAJĄ BEZ ZNACZENIA DLA ICH ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA ZOBOWIĄZANIA SPÓŁKI

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 13 maja 2020 r., sygn. II FSK 2929/19

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Opolu oddalił skargę prezesa zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na decyzję Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w Opolu w przedmiocie jego odpowiedzialności za zaległości spółki, przyjmując, że w dacie powstania zaległości podatkowych skarżący był prezesem jednoosobowego zarządu spółki, egzekucja z majątku spółki okazała się bezskuteczna, a skarżący nie wykazał przesłanek wyłączenia jego odpowiedzialności.

Skargę kasacyjną na rozstrzygnięcie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego wniósł prezes zarządu. Skarżący powoływał się m. in. na okoliczność powołania go na stanowisko prezesa zarządu spółki w wyniku przestępstwa oraz na fikcyjny charakter zamierzenia gospodarczego i utworzenia spółki dla pozoru, które to okoliczności sąd błędnie ocenił przy analizie podstaw odpowiedzialności za zobowiązania spółki.

Listopad 2020

Naczelny Sąd Administracyjny przedmiotową skargę oddalił, wskazując, że powody założenia spółki kapitałowej, a także powołanie skarżącego na stanowiska prezesa zarządu spółki w wyniku przestępstwa nie mają znaczenia dla oceny prawnej skuteczności powołania go na stanowisko członka zarządu, skoro powołanie to nastąpiło mocą niepodważonej uchwały zgromadzenia wspólników. Nadto Sąd podkreślił, że nie stanowi również przesłanki zwalnającej członków zarządu z odpowiedzialności brak doświadczenia w obrocie gospodarczym, młody wiek czy niedostateczna znajomość języka polskiego, ponieważ przepisy prawa nie określają takich wyjątków od ponoszenia odpowiedzialności.

ODSZKODOWANIE DLA LEASINGOBIORCÓW Z TYTUŁU OC POSIADACZA POJAZDÓW MOŻE OBEJMOWAĆ PODATEK VAT

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2020 r., sygn. akt III CZP 90/19

Sąd Najwyższy podjął ważną uchwałę dotyczącą odszkodowania z tytułu ubezpieczenia OC posiadacza pojazdu mechanicznego. Zgodnie z tą uchwałą-odszkodowanie z tytułu ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej posiadacza pojazdu mechanicznego, przysługujące leasingobiorcy

w związku z poniesieniem wydatków na naprawę uszkodzonego pojazdu będącego przedmiotem leasingu, obejmuje kwotę podatku od towarów i usług w zakresie, w jakim nie może on obniżyć podatku od niego należnego o kwotę podatku zapłaconego.

Sprawa trafiła pod rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w wyniku przedstawionego mu zagadnienia prawnego dotyczącego kwestii tego, czy leasingobiorcy zlecającemu naprawę powypadkową, któremu przysługuje prawo do odliczenia wyłącznie 50% podatku VAT naliczonego od wydatków związanych z pojazdami samochodowymi, przysługuje odszkodowanie z tytułu obowiązkowego OC posiadaczy pojazdów mechanicznych obejmujące podatek VAT w części, w jakiej leasingobiorca nie był uprawniony do jego odliczenia.

Na gruncie przedmiotowej sprawy doszło do kolizji drogowej, w wyniku której zniszczeniu uległ pojazd będący przedmiotem leasingu. Powód naprawił pojazd wystawiając leasingobiorcy fakturę VAT obejmującą kwotę brutto. Leasingobiorca miał możliwość odliczenia jedynie połowy podatku VAT tytułem wydatków na pojazdy samochodowe. Sprawca kolizji był objęty ubezpieczeniem OC u pozwanego Towarzystwa Ubezpieczeniowego. Towarzystwo Ubezpieczeniowe zwróciło leasingobiorcy koszty naprawy uszkodzonego pojazdu zgodnie z fakturą VAT wystawioną przez Powoda, jednak koszty te zostały zwrócone jedynie w kwocie netto.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu prawnym do uchwały wskazał, iż Towarzystwo Ubezpieczeniowe, u którego sprawca kolizji został ubezpieczony od odpowiedzialności cywilnej posiadaczy pojazdów mechanicznych, odpowiada w granicach odpowiedzialności cywilnej sprawcy szkody. W związku z tym, w takich też granicach powinno zostać ustalone i wypłacone odszkodowanie. Zdaniem Sądu Najwyższego odszkodowanie powinno zostać ustalone przy uwzględnieniu zasady pełnej rekompensaty szkody.

Sąd Najwyższy podkreślił, iż na gruncie przedmiotowej sprawy szkoda nie polega na uszkodzeniu, zniszczeniu lub utracie mienia, ale na konieczności poniesienia kosztów jego naprawienia, zgodnie z postanowieniami umowy leasingu, zatem powstaje ona w majątku posiadacza zależnego (leasingobiorcy), a nie właściciela. Sąd podkreślił, iż analizując przedmiotowy stan faktyczny nie można abstrahować od istoty umowy leasingu, zgodnie z którą to leasingobiorcy, a nie leasingodawcy przysługuje uprawnienie do korzystania z pojazdu uszkodzonego w wyniku kolizji, zatem jego obowiązkiem jest utrzymywanie przedmiotu leasingu w należyтым stanie oraz dokonywanie wszelkich napraw niezbędnych do zachowania rzeczy w stanie niepogorszonym.

Zgodnie zatem z uchwałą, jeżeli leasingobiorca poniósł koszty naprawy uszkodzonego pojazdu i przysługuje mu na podstawie art. 86a ustawy o VAT prawo do odliczenia wyłącznie 50% podatku naliczonego od wydatków związanych z pojazdami samochodowymi, wówczas należne mu odszkodowanie powinno obejmować również podatek VAT w takiej części, w jakiej leasingodawca nie jest uprawniony do jego odliczenia. Zdaniem Sądu Najwyższego przeciwny pogląd byłby sprzeczny z zasadą pełnej kompensacji szkody, funkcjami i celem ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, skutkując przerzuceniem na poszkodowanego ciężaru pokrycia części kwoty wydatkowanej na naprawę samochodu.

ODSETKI Z TYTUŁU OPÓŹNIENIA W ZAPŁACIE ZADOŚĆUCZYNIENIA OPODATKOWANE PODATKIEM DOCHODOWYM

[Interpretacja indywidualna z dnia 17 czerwca 2020 r. Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej nr 0115-KDIT2.4011.316.2020.1.MD](#)

Do Organu wpłynął wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej dotyczącej podatku dochodowego od osób fizycznych w zakresie zastosowania zwolnienia przedmiotowego od otrzymanego zadośćuczynienia wraz z zasądzonymi odsetkami. W przedmiotowej sprawie podatnik otrzymał zadośćuczynienie za doznany uszczerbek na zdrowiu. Wnioskodawca przedstawił swoją ocenę prawną, zgodnie z którą art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych określa zasadę zwolnienia od podatku otrzymanego zadośćuczynienia, a ponieważ odsetki stanowią jedynie świadczenie uboczne, to powinny podlegać zwolnieniu od podatku na takich samych zasadach jak zadośćuczynienie.

Organ uznał jednak stanowisko wnioskodawcy za nieprawidłowe. Wyjaśnił, że opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają co do zasady wszystkie dochody, za wyjątkiem tych wskazanych wyraźnie w ustawie oraz tych, od których zaniechano poboru podatku na podstawie Ordynacji podatkowej. Organ wskazał, że wprawdzie odsetki pozostają w ścisłym związku z należnością główną tj. zadośćuczynieniem, jednak źródła ich powstania są różne. Odsetki za opóźnienie w zapłacie powstają z mocy ustawy i stanowią samodzielny dług, a w związku z tym – roszczenie o odsetki z tytułu opóźnienia nie może być utożsamiane z zadośćuczynieniem i podlegać mogłoby zwolnieniu z opodatkowania tylko jeśli przepis wyraźnie przewidywałby takie zwolnienie dla świadczenia odsetkowego.

Zdaniem organu podatkowego - ponieważ w przedmiotowej sprawie odsetki nie zostały zasądzone tytułem zadośćuczynienia, ale z tytułu nieterminowej wypłaty zadośćuczynienia, a przepisy ustawy nie wymieniają tych odsetek w podstawach zwolnienia od podatku - to tym samym nie podlegają zwolnieniu od opodatkowania.

BEZWARUNKOWA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY ZA BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENĘ PRACY

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 r., sygn. III APa 4/20

W przedmiotowej sprawie strona powodowa wystąpiła do sądu z żądaniem zasądzenia od zakładu pracy i ubezpieczyciela po 200.000 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za śmierć bliskiej osoby w związku z wypadkiem, wskazując, że do śmierci doszło przez naruszenie w zakładzie pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd I instancji częściowo uwzględnił powództwo, wskazując, że obie strony ponoszą odpowiedzialność za wypadek (pracownik w 70%, a pracodawca w 30%), ponieważ to pracownik naruszył przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca nie określił zasad bezpiecznej pracy przy maszynie, na której doszło do wypadku.

Powodowie wnieśli apelację od rozstrzygnięcia sądu I instancji. Apelacja została częściowo uwzględniona, co wpłynęło na podwyższenie przyznanych kwot zadośćuczynienia. Sąd Apelacyjny odwołał się do regulacji zawartej w art. 207 Kodeksu pracy, z której wynika, że to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a na zakres tej odpowiedzialności nie wpływają obowiązki pracowników, ani powierzenie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy. Jak wskazał Sąd Apelacyjny, odpowiedzialność pracodawcy ma charakter uprzedni w stosunku do odpowiedzialności pracownika – pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i dopiero w następnej kolejności może egzekwować obowiązki pracowników w zakresie BHP. Sąd podkreślił, że odpowiedzialność pracodawcy ma również charakter bezwarunkowy – zarzut dotyczący nieprzestrzegania przez pracownika obowiązków BHP nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności.

POSIŁKI FINANSOWANE PRZEZ PRACODAWCĘ NIE ZAWSZE PODLEGAJĄ OPODATKOWANIU

[Interpretacja indywidualna z dnia 25 sierpnia 2020 r. Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej nr 0113-KDIPT2-3.4011.479.2020.1.RR](#)

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych w art. 12 zawiera regulacje odnoszące się do przychodów uzyskiwanych przez osobę fizyczną w ramach stosunku pracy. Zgodnie z przywołanym przepisem, za przychody ze stosunku pracy uważa się m.in. wartość nieodpłatnych świadczeń. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 8 lipca 2014 r., sygn. akt. K 7/13 przedstawił ogólne kryteria, wskazujące, kiedy świadczenie pracodawcy na rzecz pracownika może zostać uznane za nieodpłatny przychód ze stosunku pracy w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Trybunał podkreślił, że nie każde nieodpłatne świadczenie będzie nosiło taki charakter, w tym celu powinny być spełnione następujące kryteria - pracownik skorzystał ze świadczeń dobrowolnie, świadczenie

zostało spełnione w interesie pracownika, przynosząc mu jednocześnie korzyść (m.in. w postaci uniknięcia określonych wydatków, które musiałby ponieść), korzyść musi mieć wymierny charakter, przypisany indywidualnemu pracownikowi (nie może być dostępna w ogólny sposób dla wszystkich podmiotów).

Na powyższy wyrok powołał się Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w wydanej interpretacji podatkowej, w której uznał za prawidłowe stanowisko wnioskodawcy, że koszty finansowanych przez niego posiłków wydanych pracownikom nie stanowią przychodu pracownika,

a na wnioskodawcy nie ciąży obowiązki płatnika w tym zakresie.

Wskazać należy, że w rozpoznawanej sprawie kluczowe były okoliczności organizacji posiłków dla pracowników. Przedmiotem działalności wnioskodawcy była hodowla trzody chlewnej. W związku z wystąpieniem epidemii afrykańskiego pomoru świń pracodawca został zobowiązany do wprowadzenia i przestrzegania szeregu przepisów sanitarnych i weterynaryjnych związanych ze zwalczaniem tej choroby. Obostrzenia obejmują w szczególności wydzielenie strefy czystej, dostępnej wyłącznie upoważnionym pracownikom. Na pracowników nałożony został całkowity zakaz wnoszenia na teren strefy czystej własnych posiłków. W związku z tym, pracodawca - w celu zapewnienia odpowiednich warunków socjalnych i standardów pracy - sfinansował posiłki dla pracowników czystej strefy. Zdaniem organu podatkowego posiłki finansowane przez pracodawcę na rzecz pracowników pracujących w tzw. czystej strefie nie powodują powstania po stronie tych pracowników przychodu wymagającego opodatkowania. Sfinansowanie posiłków leży w interesie pracodawcy, w związku z tym pracownicy nie otrzymają przysporzenia majątkowego, bowiem otrzymane świadczenie pozostaje w związku z wykonywaną przez nich pracą.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SZPITALA ZA BEZPIECZEŃSTWO PACJENTA

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 15 czerwca 2020 r. sygn. I ACa 53/20

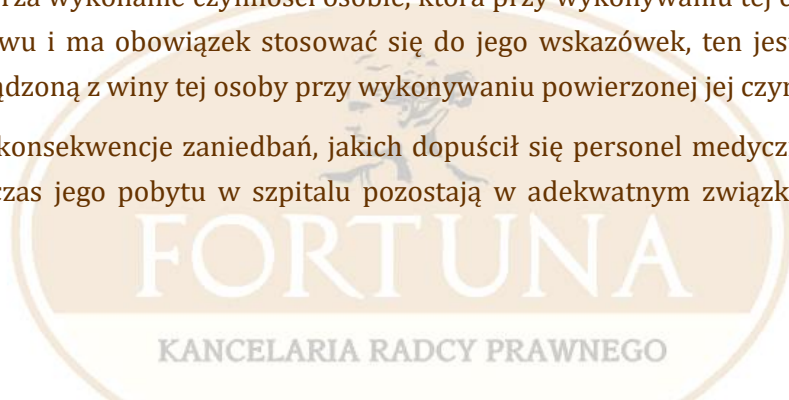
Sprawa dotyczyła pacjenta hospitalizowanego po wstępnym rozpoznaniu żółtaczk. Po przyjęciu do szpitala pacjent był niespokojny, wykazywał omamy wzrokowe oraz próbował uciec ze szpitala. Personel medyczny, za zgodą rodziny, podjął decyzję o zastosowaniu wobec pacjenta

przymusu bezpośredniego w postaci mechanicznego unieruchomienia za pomocą pasów. Pacjent znajdował się jednak w sali, w której nie okna nie posiadały żadnych zabezpieczeń. Pacjent

po oswobodzeniu się z pasów wyskoczył przez okno, na skutek czego poniósł śmierć na miejscu w wyniku wielonarządowego urazu.

Sądy obu instancji uznały, że podmiotem odpowiedzialnym za śmierć pacjenta jest szpital i zasądziły na rzecz rodziny pacjenta łączną kwotę 540 tys. zł. Sąd Apelacyjny stwierdził, że personel szpitala w sposób zawiniony nie dochował zasad gwarantujących bezpieczeństwo pacjentów przy realizowaniu wobec nich świadczeń medycznych. Tym samym szpital ponosi odpowiedzialność w zakresie nadzoru i zabezpieczenia przed samowolnym otwarciem okien w sali, gdzie znajdował się pacjent. Jako podstawę odpowiedzialności po stronie pozwanego szpitala Sąd Apelacyjny wskazał m. in. normę art. 430 k.c. zgodnie z którym, kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonej jej czynności.

W ocenie sądu konsekwencje zaniedbań, jakich dopuścił się personel medyczny opiekujący się pacjentem podczas jego pobytu w szpitalu pozostają w adekwatnym związku przyczynowym z jego śmiercią.



POWIKŁANIA PO WYKONANYM ZABIEGU, A BRAK ZGODY PACJENTA NA JEGO PRZEPROWADZENIE

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2020 r., sygn. II CSK 51/20

W przywołanej sprawie pacjent dochodził od szpitala zadośćuczynienia w kwocie 350 tys. zł za krzywdę doznaną wskutek błędu medycznego oraz z tytułu naruszenia praw pacjenta na skutek niezyskania od niego świadomej zgody na zabieg operacyjny.

W sprawie ustalono, że pacjentowi nie udzielono należytej informacji o zabiegu – albowiem nie uprzedzono pacjenta o ryzyku wyłonienia stomii. Niemniej sam zabieg był wykonany prawidłowo - operacja była konieczna i wynikała z choroby samoistnej powoda, a prowadzące do wyłonienia stomii, mieściły się w ryzyku związanym z tego rodzaju schorzeniem, nie były

wynikiem błędu lekarzy. Wobec powyższego w II instancji zasądzono powodowi jedynie zadośćuczynienie z tytułu naruszenia praw pacjenta w kwocie 5 tys. zł, oddalając powództwo o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną wskutek błędu medycznego.

Sąd Najwyższy nie przyjął do rozpoznania skargi kasacyjnej powoda, po pierwsze przypominając, że roszczenie o zadośćuczynienie za naruszenie praw pacjenta, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta ma odrębny charakter od roszczenia o zadośćuczynienie wynikające z art. 445 § 1 w zw. z art. 444 § 1 kodeksu cywilnego. Oba przepisy określają zasady odpowiedzialności sprawców za odrębne czyny bezprawne. Po drugie, Sąd Najwyższy wskazał, że „uszkodzenie ciała lub rozstrój zdrowia, stanowiące powikłanie (następstwo powikłania) związane z podjętym leczeniem, nie mogą być co do zasady postrzegane jako następstwo nieudzielenia pacjentowi należytej informacji o tym powikłaniu. O zależności przyczynowej między nimi można by mówić tylko wtedy, gdyby istniały wystarczające podstawy do przyjęcia, że w razie udzielenia należytej informacji pacjent odmówiłby zgody na zabieg”. W niniejszej sprawie takiej zależności nie stwierdzono.

WEKSEL IN BLANCO, JAKO ZABEZPIECZENIE KREDYTU UDZIELONEGO KONSUMENTOWI

FORTUNA

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2020 r., sygn. I NSNc 22/20

Sąd Najwyższy uwzględnił skargę nadzwyczajną Prokuratora Generalnego od wydanego przez Sąd Rejonowy nakazu zapłaty w postępowaniu nakazowym z weksla in blanco, wystawionego jako zabezpieczenie kredytu konsumenckiego. Sąd Najwyższy uchylił nakaz i przekazał sprawę do ponownego rozpatrzenia.

Skarga nadzwyczajna zawierała zarzuty naruszenia konstytucyjnych zasad ochrony godności człowieka oraz ochrony konsumentów. Sąd Najwyższy przychylił się do stanowiska, iż sąd wydając nakaz zapłaty naruszył konstytucyjną zasadę ochrony konsumentów poprzez niezapewnienie pozwanej ochrony przed nieuczciwymi praktykami rynkowymi jaka wynika z Dyrektywy 93/13/EWG. Sąd Najwyższy wskazał, iż sąd rozpoznający postępowanie nakazowe z weksla, jako zabezpieczenia umowy kredytu konsumenckiego, nie może pominąć zasad europejskiego prawa konsumenckiego, tym samym nie może orzekać jedynie na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, które pozwalają w postępowaniu nakazowym z weksla nie wziąć pod uwagę treści umowy konsumenckiej. Sąd Najwyższy podniósł, iż sąd

z urzędu zobowiązany do każdorazowego weryfikowania, czy weksel stanowił zabezpieczenie umowy konsumenckiej, a to wymaga znajomości podstawy jego wystawienia.

Zdaniem Sądu Najwyższego wydanie nakazu zapłaty przeciwko konsumentowi jedynie na podstawie samej treści weksla, bez kontroli treści łączącej strony umowy, na podstawie której weksel został wystawiony, powoduje naruszenie unormowań Dyrektywy 93/13/EWG i zagraża zbiorowym interesom konsumentów, których ochronę gwarantuje również Konstytucja.

REKOMPENSATA ZA UTRATĘ MOŻLIWOŚCI NABYCIA PRAWA DO WCZEŚNIEJSZEJ EMERYTURY Z TYTUŁU PRACY W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH LUB O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2020 r., sygn. III UZP 3/20

Sprawa dotyczyła rekompensaty, jako odszkodowania za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze dla osób, które nie nabeżdą prawa do emerytury pomostowej. Jak wskazuje art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2018 r., poz.1924) rekompensata przysługuje ubezpieczonemu, jeżeli posiada on okres pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 15 lat.

W przedmiotowej sprawie Zakład Ubezpieczeń Społecznych obliczył, że staż pracy pracownika w trudnych warunkach wynosił 14 lat i 11 miesięcy. Pracownik odwołał się do sądu pracy, który rekompensatę przyznał doliczając do ww. okresu czas nieobecności pracownika w pracy pominięty przez ZUS.

Sąd Najwyższy nie zaaprobował powyższego stanowiska i podjął uchwałę, zgodnie z którą przy ustalaniu okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, warunkującego prawo do rekompensaty na podstawie art. 21 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał po dniu 14 listopada 1991 r. wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Sąd Najwyższy, uzasadniając swoją uchwałę, oparł się na wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 lipca 2008 r.,

sygn. akt K 33/06. Trybunał wskazał w nim, że z uwagi na brak przepisów przejściowych w ustawie nowelizującej, art. 32 dodany do ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ma zastosowanie na przyszłość, a zatem organy rentowe od 1 lipca 2004 r., przyznając wcześniejszą emeryturę ze względu na pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie zaliczają do okresu zatrudnienia okresu choroby i macierzyństwa przypadającego po 14 listopada 1991 r.

WYKORZYSTYWANIE DANYCH KLIENTA BANKU POZYSKANYCH W RÓŻNYCH CELACH A BEZPODSTAWNE PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 12 maja 2020 r., sygn. I OSK 1150/19

W przedmiotowej sprawie Skarżący złożył skargę na nieprawidłowości w zakresie przetwarzania przez bank jego danych osobowych. Klient w jednym banku posiadał konto prywatne oraz konto firmowe, które założył jako prezes zarządu spółki. Bank przesłał klientowi zawiadomienie

o połączeniu systemów bankowości elektronicznej prowadzonej dla obu kont, w związku z czym klient wniósł o zaprzestanie wykorzystywania prywatnych danych w celach służbowych oraz służbowych danych w celach związanych z prowadzeniem jego konta prywatnego.

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nie uwzględnił wniosku skarżącego. Stanowisko Inspektora zostało podtrzymane również przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie. W ocenie WSA organ słusznie stwierdził, że przetwarzanie danych osobowych skarżącego nastąpiło zgodnie z przepisami ustawy, dane zostały pozyskane w związku z zawartą umową i nie doszło do naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych.

Naczelnny Sąd Administracyjny uwzględnił jednak skargę wniesioną przez klienta banku, wskutek czego uchylił wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego oraz decyzje organu. Sąd przychylił się do zarzutu skarżącego, że w systemie bankowości jest on identyfikowany na podstawie danych, które były pozyskane w różnych celach. Inspektor Ochrony Danych nie dokonał oceny, czy pozyskane dane należały do jednego zbioru danych, ani czy dopuszczalne było ich

przenoszenie pomiędzy zbiorami - co w ocenie Naczelnego Sądu Administracyjnego musi zostać uwzględnione w rozstrzygnięciu.

III. WARTO PAMIĘTAĆ

WYTYCZNE DLA ORGANIZACJI PRACY BIUROWEJ W CZASIE EPIDEMII

Ministerstwo Rozwoju wraz z Głównym Inspektoratem Sanitarnym wydało wytyczne w zakresie organizacji pracy biurowej w trakcie epidemii koronawirusa. Celem wytycznych jest m.in. zwiększenie bezpieczeństwa osób pracujących w biurze oraz minimalizacja ryzyka zakażenia pracowników oraz osób z zewnątrz, przede wszystkim poprzez ograniczenie liczby przebywających pracowników na tej samej przestrzeni w tym samym czasie.

Wydane wytyczne zakładają m.in. zapewnienie pracownikom zachowania bezpiecznej 1.5 m. odległości, konieczność codziennej dezynfekcji powierzchni wspólnych, odpowiednie poinstruowanie przez pracodawcę w kwestii konieczności pozostania w domu w razie wystąpienia objawów sugerujących zakażenie, a także co do świadomości pracowników i ich postępowania w trakcie epidemii. Wytyczne odnoszą się również do spotkań i narad wewnętrznych.

W zakresie zapewnienia bezpieczeństwa w przestrzeni biurowej wytyczne dotyczą przede wszystkim zapewnienia odpowiednich środków ochronnych, przestrzegania bezpiecznej odległości, umieszczenia przy umywalkach i zlewach instrukcji mycia rąk oraz ich dezynfekcji, obowiązku dezynfekcji elementów używanych w pomieszczeniach socjalnych, ograniczenie liczby osób przebywających w windzie. Rekomendowane jest także przeorganizowanie pracy w ten sposób, aby mając na względzie charakter wykonywanych obowiązków, zmniejszyć liczbę pracowników na danej powierzchni.

Wskazane zostały również wytyczne dotyczące postępowania w sytuacji podejrzenia zakażenia koronawirusem u pracowników, w także ustalenia obszaru, w którym poruszał się i przebywał pracownik.

Więcej informacji można znaleźć pod adresem <https://www.gov.pl/web/rozwoj/biura>

UPRZEDNIE KONSULTACJE Z UODO

Uprzednie konsultacje z Urzędem Ochrony Danych Osobowych mają wspierać administratorów w sytuacji, gdy stwierdzą oni, że sami nie są w stanie zminimalizować wysokiego ryzyka naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Procedura ta została uregulowana zarówno w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych, jak i w ustawie o ochronie danych osobowych. Uprzednie konsultacje mają służyć zorganizowaniu planowanych procesów związanych z przetwarzaniem danych.

Z wnioskiem o uprzednie konsultacje może wystąpić administrator, po dokonaniu wcześniejszej oceny skutków dla ochrony danych w celu oszacowania w szczególności źródła, charakteru, specyfiki i powagi ryzyka naruszenia praw i wolności osób fizycznych. Ocena ta powinna wskazywać również planowane środki, zabezpieczenia i mechanizmy mające zminimalizować to ryzyko. Jeśli przetwarzanie danych nie będzie powodować wysokiego ryzyka, nie ma podstaw do wystąpienia do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych o uprzednie konsultacje. Jeśli wniosek spełnia wszelkie wymogi, konsultacje zostaną przeprowadzone.

W ramach konsultacji administrator musi przekazać organowi nadzorcemu informacje dotyczące jego obowiązków, cele i sposoby zamierzonego przetwarzania, środki i zabezpieczenia, które mają chronić prawa i wolności osób, dane kontaktowe inspektora ochrony danych oraz ocenę skutków dla ochrony danych.

W wyniku przeprowadzonych konsultacji Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych może wydać odpowiednie zalecenia, ostrzeżenia w zakresie planowanego przetwarzania danych, nakazać administratorowi dostosowanie procedur do przepisów o ochronie danych osobowych, bądź wprowadzić czasowe lub całkowite ograniczenia przetwarzania danych, a nawet go zakazać.