



Temat numeru

Nowa klasyfikacja budżetowa Czas na zmianę myślenia o wydatkach

wywiad
z Ewą Ostapowicz

Pierwsze konsultacje po
częściowym wdrożeniu
KSeF – co się zmieni?

Komisja Europejska
przyjmuje zmienione
standardy
sprawozdawczości
w zakresie
zrównoważonego
rozwoju

Wypłata świadczenia
z ZFŚS na podstawie
nieprawdziwych danych

6

**Nowa
klasyfikacja
budżetów
Czas
na zmianę
myślenia
o wydatkach**



Księgowość i podatki

Nowa klasyfikacja budżetowa
Czas na zmianę myślenia o wydatkach.....6

IP Box bez daniny solidarnościowej,
uproszczenia w estońskim CIT – korekty
nowelizacji w podatkach dochodowych 10

Deregulacja 2.0. Rząd zapowiada
podatkową rewolucję.
Co zmieni się dla przedsiębiorców? 12

Pierwsze konsultacje po częściowym
wdrożeniu KSeF – co się zmieni? 14

Rewolucja w klasyfikacji budżetowej 2027:
Nowa logika cyfr i koniec ery
automatycznego mapowania 16

ESG i ochrona środowiska

Komisja Europejska przyjmuje
zmienione standardy sprawozdawczości
w zakresie zrównoważonego rozwoju 18

Kadry, płace i prawo pracy

Dobra osobiste pracownika i ich ochrona.....20

Wyплата świadczenia z ZFŚS
na podstawie nieprawdziwych danych.....22

Rozszerzone możliwości systemu eUmów24

Nieobecność pracownika w pracy
a ochrona jego prywatności 26

Wsparcie przedsiębiorców
w zakresie ochrony miejsc pracy 28

22

**Wyплата
świadczenia
z ZFŚS
na podstawie
nieprawdziwych
danych**



Nasi autorzy



Ewa Ostapowicz

Od 2024 roku współpracuje z PCDK Group. Ekonomistka, pracownik Uniwersytetu Warszawskiego. Absolwentka studiów podyplomowych w kierunku zarządzania i rachunkowości jednostek sektora finansów publicznych. Od wielu lat zajmuje się zagadnieniami związanymi z finansami i rachunkowością. Autorka licznych porad i publikacji książkowych.



dr Jacek Zatoński

Partner Zarządzający PCDK, odpowiedzialny za obszar doradztwa środowiskowego i ESG. Od 2006 roku związany z branżą ochrony środowiska. Doktor nauk o Ziemi, absolwent Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Doświadczenie zdobywał zarówno w analizach środowiskowych, jak i zarządzaniu obszarami ESG, ochrony środowiska, BHP i CSR w dużych organizacjach. Ostatnio pełnił funkcję eksperta ds. dekarbonizacji. Wspiera firmy w realizacji strategii środowiskowych i zrównoważonego rozwoju.



Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR, od 2019 roku związana z PCDK. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.



Wojciech Ośka

Partner zarządzający i CEO PCDK. Od 2004 roku związany z branżą konsultingowo-doradczą. Specjalizuje się w ekonomii, księgowości, automatyzacji i optymalizacji procesów biznesowych. Doświadczenie zdobywał na stanowiskach zarządczych, analitycznych i controllingowych w międzynarodowych firmach konsultingowych. Absolwent ekonomii, informatyki oraz studiów podyplomowych z zarządzania. W PCDK odpowiada za rozwój i realizację strategii firmy oraz wspiera projekty dla średnich i dużych przedsiębiorstw.

Szanowni Państwo,

CZY MOŻNA JESZCZE POWIEDZIEĆ, ŻE PRZEDSIĘBIORCÓW CZEKAJĄ „NOWE PRZEPISY”? W PEWNYM SENSIE TAK, ALE CORAZ CZĘŚCIEJ WAŻNIEJSZE OD SAMEGO WEJŚCIA REGULACJI W ŻYCIE STAJE SIĘ TO, JAK SPRAWDZAJĄ SIĘ ONE W PRAKTYCE. TEN NUMER „MONITORA PCDK” JEST WŁAŚNIE O ZMIANACH, KTÓRE PRZESTAJĄ BYĆ ZAPOWIEDZIAMI, A ZACZYNAJĄ WPŁYWAĆ NA CODZIENNĄ PRACĘ KSIĘGOWYCH, KADROWYCH I PRZEDSIĘBIORCÓW.



Dobrym przykładem jest KSeF. Po częściowym wdrożeniu systemu rozpoczął się kolejny etap – zbierania doświadczeń i poprawiania rozwiązań, które w praktyce okazały się mniej wygodne, niż zakładano. Jedną z ciekawszych propozycji, którą wysunęli przedsiębiorcy, dotyczy tokenów – MF rozważa ich pozostawienie po 31 grudnia 2026 r. oraz możliwość ich automatycznego odnawiania za zgodą właściciela. To drobny z pozoru szczegół techniczny, ale dobrze pokazuje kierunek zmian: KSeF ma być nie tylko obowiązkowym systemem, lecz także narzędziem, które da się sprawnie wykorzystywać w codziennym obiegu dokumentów.

Jednocześnie na horyzoncie pojawiają się kolejne zmiany. Deregulacja 2.0 ma uprościć relacje przedsiębiorców z administracją i ograniczyć część obowiązków. Pytanie, które warto sobie przy tej okazji postawić, brzmi jednak: czy kolejne rozwiązania rzeczywiście oznaczają mniej formalności, czy tylko zastępują je inne procedury innymi?

Dużą zmianą systemową jest także nowa klasyfikacja budżetowa. W tym przypadku nie chodzi wyłącznie o nowe numery paragrafów. Zmienia się

logika klasyfikowania wydatków, a więc również sposób planowania, wykonywania i kontrolowania budżetu. Dla osób odpowiedzialnych za finanse oznacza to konieczność przełożenia nowych zasad na codzienną praktykę i odejścia od części dotychczasowych przyzwyczajeń.

Warto również spojrzeć na to, co dzieje się poza podatkami. Komisja Europejska przyjęła zmienione standardy raportowania zrównoważonego rozwoju ESRS. Dla mniejszych przedsiębiorstw spoza zakresu CSRD przygotowano dobrowolny standard raportowania. ESG nie znika więc z gospodarczego krajobrazu – zmienia się raczej sposób, w jaki firmy mają podchodzić do zbierania i przekazywania informacji.

W tym numerze „Monitora PCDK” nie zatrzymujemy się na pytaniu „co się zmieniło?”. Patrzymy krok dalej – jak te zmiany przełożą się na pracę księgowych, kadrowych i przedsiębiorców oraz na co warto przygotować się już teraz.

Przyjemnej lektury
Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca

VI Edycja

Jesienna Szkoła Wyjazdowa Zakopane 2026 r.

Zgłoś się już dziś na szkolenie
wyjazdowe i skorzystaj
ze zniżek grupowych

Najbliższe szkolenia:

- Bilansowe i podatkowe zamknięcie roku 2026
- Kadry oraz prawo pracy 2026/2027
- Microsoft Office Excelz elementami AI
- Nowa klasyfikacja budżetowa obowiązująca od 1 stycznia 2027
- Nowoczesny Księgowy 2.0. Najważniejsze zmiany podatkowe oraz praktyczne wykorzystanie AI w księgowości w 2026 roku
- Zmiany w ochronie środowiska i zrównoważonym rozwoju 2026–2028
- Podatki 2026/2027 – VAT, CIT, PIT

Zakopane, 26–28 października

sprawdź na www.pcdk.pl >

Nowa klasyfikacja budżetowa. Czas na zmianę myślenia o wydatkach

Zmiana art. 39 ustawy o finansach publicznych, wprowadzona ustawą z 27 lutego 2026 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz niektórych innych ustaw, stanowi podstawę opracowania nowego rozporządzenia w sprawie klasyfikacji budżetowej. Reforma wprowadza nową logikę klasyfikowania wydatków, odchodzi od powiązań z PKD i ma zwiększyć spójność oraz porównywalność danych budżetowych. O tym, jak przygotować się do nowych zasad, rozmawiamy z Ewą Ostapowicz.



Katarzyna Kołbuś: Jakie są największe zmiany/założenia reformy klasyfikacji budżetowej w systemie finansów publicznych, wdrażanej w związku z realizacją założeń Krajowego Planu Odbudowy?

Ewa Ostapowicz: Głównym celem reformy klasyfikacji budżetowej w ramach Krajowego Planu Odbudowy jest uproszczenie struktury finansów publicznych oraz lepsze powiązanie planowania z zadaniami. Uporządkowa-

nie wielokrotnie nowelizowanej struktury klasyfikacji budżetowej w celu poprawy porównywalności danych. Zastosowanie bardziej spójnej logiki przyporządkowania podziałek i zmiana zakresu przedmiotowego wielu paragrafów klasyfikacji budżetowej.

KK: Brzmi dobrze, ale jak zawsze przy tak dużej reformie pojawia się mnóstwo pytań. Na przykład, czy są obszary ewidencji, które po reformie będą wymagały zupełnie innego podejścia

niż dotychczas?

EO: Nowa klasyfikacja budżetowa wprowadza rewolucyjne zmiany wymagające odmiennego podejścia m.in. w układzie grup wydatków, zasadzie dwustronności paragrafów (Dochodowo/Wydatkowe) oraz powiązaniu podziałek z kontami księgowymi.

KK: Jednym z przykładów jest zmiana kwalifikowania części wydatków IT. Czy podobnych zmian będzie więcej?

EO: Tak, zmiany dotyczą zarówno środków trwałych jak i wartości niematerialnych i prawnych, choćby obowiązek innej podziałki klasyfikacyjnej dla tych amortyzowanych w czasie i tych amortyzowanych jednorazowo. Poza tym jeden wspólny paragraf może służyć do klasyfikowania operacji zarówno po stronie dochodów, jak i wydatków (np. w przypadku podatków czy rozliczeń).

KK: Czy są jeszcze jakieś paragrafy lub grupy wydatków, przy których już dziś zapala się czerwona lampka, bo wiadomo, że będą sprawiały największe problemów?

EO: W klasyfikacji budżetowej i planowaniu finansowym jednostek budżetowych istnieją specyficzne grupy wydatków oraz paragrafy, przy których regularnie zapala się czerwona lampka z uwagi na problemy interpretacyjne i związane z tym ryzyko naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Przede wszystkim zakup usług pozostałych (dotychczasowy § 430), który został podzielony na wiele innych, bardziej szczegółowych. Także wydatki majątkowe i inwestycyjne (dotychczasowy § 605 i § 606). To, czy dany zakup trafi do wydatków majątkowych czy bieżących, zależy teraz wyłącznie od polityki rachunkowości jednostki.

KK: Czy w związku z tym widzi Pan ryzyko, że niektóre jednostki będą próbowały mechanicznie przepisywać klasyfikację zamiast analizować charakter wydatku?

EO: Tak, istnieje ryzyko, że niektóre jednostki będą próbowały mechanicznie przepisywać klasyfikację budżetową zamiast każdorazowo rzetelnie analizować rzeczywisty charakter i treść ekonomiczną wydatku. Przyczyną takiego zjawiska są przede wszystkim nawyki i rutyna, co przejawia się w stosowanie gotowych matryc przypisań i powielanie schematów z poprzednich lat bez weryfikacji. Poza tym presja czasu i obciążenie pracą. Proszę zwrócić uwagę, że 2026 r. służby finansowo-księgowe pracują równolegle w dwóch różnych systemach klasyfikacji budżetowej, co zwiększa ryzyko mechanicznego przepisywania paragrafów.

Faktycznie rok 2026 będzie specyficzny – realizacja jednego budżetu według starej klasyfikacji i planowanie kolejnego według nowej. Jak nie pogubić się w dwóch porządkach jednocześnie?

Aby nie pogubić się w realizacji budżetu 2026 według starej klasyfikacji i jednoczesnym planowaniu roku 2027 według nowej, kluczowe jest rozdzielenie procesów, korzystanie z oficjalnych

kluczy przejścia oraz unikanie automatycznego mapowania.

Oficjalne klucze przejścia i materiały pomocnicze udostępnione przez Ministerstwo Finansów, wymagają weryfikacji w każdej jednostce. Klasyfikowanie wydatków intuicyjnie bez analizowania rzeczywistego celu nowych grup wydatków może prowadzić do błędnego przypisywania paragrafów.

KK: Wydaje się zatem, że niektóre dotychczasowe przyzwyczajenia księgowych będą musiały odejść do historii...

EO: Sądzę, że tak. Głównym ryzykiem jest opieranie się na ogólnych mechanizmach zamiast budowaniu własnych, dostosowanych do specyfiki jednostki narzędzi mapujących. Do historii ostatecznie odejdą: machinalne przepisywanie starych paragrafów z pamięci, sztywne powiązanie klasyfikacji z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) oraz traktowanie progu 10 000 zł. jako uniwersalnego wyznacznika podziałek wydatkowych zaliczanych do bieżących i majątkowych.

KK: Która zmiana wydaje się niewielka, ale w praktyce może wywołać największe pytań?

EO: Najwięcej pytań i wątpliwości w praktyce budżetowej na 2027 rok wywołuje usunięcie

progu 10 000 zł z nowej klasyfikacji wydatków, co wymaga innego podejścia do kwalifikacji majątku niskocennego, zmian w polityce rachunkowości oraz modyfikację wewnętrznych procedur jednostek.

KK: Gdyby miała Pani przygotować dla głównych księgowych krótką checklistę „co zrobić przed rozpoczęciem prac nad budżetem

2027”, jakie byłyby trzy najważniejsze punkty?

EO: Główny księgowy powinien przede wszystkim:

- przeanalizować dochody i wydatki pod kontem nowej klasyfikacji budżetowej
- zgłosić dostawcy oprogramowania finansowo-księgowego potrzebę pełnej aktualizacji słowników, pla-

nów kont oraz schematów sprawozdawczych

- zaktualizować procedury wewnętrzne, czyli dokonać zmian w polityce rachunkowości, instrukcji obiegu dokumentów oraz zasadach opisywania dowodów księgowych. Komórki merytoryczne muszą opisywać faktury zgodnie z klasyfikacją wydatków.

Zapraszamy na szkolenia

Nowa klasyfikacja budżetowa obowiązująca od 1 stycznia 2027 – przygotowanie do wdrożenia reformy systemu budżetowego

szkolenia online oraz stacjonarne

[sprawdź dostępne terminy >](#)



VI Konferencja podatkowa-rachunkowa.

Obowiązki raportowe 2026-2027,
przegląd zmian oraz automatyzacja procesów

/ Warszawa, Presidential Hotel, 25-27 listopada 2026

Prowadzący



Marcin
Szymocha



Hubert
Grzyb



dr Jacek
Matarewicz



Joanna
Aleksandrowicz



Dawid
Widzyk



Krzysztof
Sobala



Kacper
Zamojski



Ewa
Ostapowicz



Dominik
Biel

W programie

- / Dzień 1 – podatek od towarów i usług
- / Dzień 2 – podatek dochodowy od osób prawnych
- / Dzień 3 – rachunkowość oraz automatyzacja pracy

[przejdź na stronę konferencji >](#)

Organizator i partnerzy



IP Box bez daniny solidarnościowej, uproszczenia w estońskim CIT – korekty nowelizacji w podatkach dochodowych

Ministerstwo Finansów wycofało się z części planowanych zmian w ustawach o podatku dochodowym od osób fizycznych (PIT) i prawnych (CIT). Najnowsza wersja projektu nowelizacji ma już przede wszystkim charakter porządkujący i doprecyzowujący przepisy, podczas gdy pierwotna propozycja zakładała znacznie szerszą ingerencję w system podatkowy.

Pierwsza wersja projektu zawierała zarówno rozwiązania wynikające z konieczności wdrożenia przepisów unijnych oraz uporządkowania obowiązujących regulacji, jak i szereg zmian uszczelniających system podatkowy. W praktyce oznaczało to m.in. ograniczenie dostępu do niektórych preferencji podatkowych, zaostreżenie zasad korzystania z ulg oraz modyfikację przepisów dotyczących amortyzacji czy opodatkowania działalności innowacyjnej. Część proponowanych rozwiązań spotkała się z krytyką organizacji przedsiębiorców i doradców podatkowych, którzy wskazywali, że zamiast upraszczać system, zwiększą jego skomplikowanie i niepewność prowadzenia działalności.

Ograniczenie proponowanych zmian

Po konsultacjach publicznych resort finansów znacząco ograniczył zakres projektowanych zmian. Z projektu zniknęły m.in. propozycje objęcia dochodów osiągniętych w ramach IP Box daniną solidarnościową oraz uzależnienia prawa do korzystania z tej preferencji od zatrudniania

co najmniej trzech pracowników. Ministerstwo wycofało się również ze zmian dotyczących ryczału od przychodów ewidencjonowanych oraz z części planowanych ograniczeń w amortyzacji środków trwałych. Ostatecznie przedsiębiorcy zachowają możliwość zmiany stawek amortyzacyjnych również po upływie terminu złożenia rocznego zeznania podatkowego.

Jednocześnie pozostawiono rozwiązania, które mają uporządkować i doprecyzować przepisy budzące w praktyce liczne wątpliwości interpretacyjne. Dotyczy to m.in. regulacji związanych z bezpieczną przystanią dla finansowania dłużnego, podatkiem od przerzuconych dochodów czy estońskim CIT. Projekt przewiduje także wprowadzenie mechanizmu umożliwiającego usunięcie skutków wcześniejszych uchyleń formalnych przez podatników korzystających z estońskiego CIT, bez automatycznej utraty prawa do tej formy opodatkowania.

Doprecyzowanie regulacji finansowania dłużnego

W przypadku finansowania dłużnego celem zmian jest przede wszystkim większa pewność po stronie podatników korzystających z określonych zasad rozliczania kosztów finansowania. Dotychczasowe przepisy rodziły pytania m.in. o zakres ich stosowania, sposób dokumentowania spełnienia warunków oraz sytuacje, w których zmiana warunków finansowania może wpłynąć na możliwość skorzystania z preferencyjnych zasad. Doprecyzowanie regulacji ma ograniczyć ryzyko sporów między przedsiębiorcami a organami podatkowymi.

Uproszczenia w podatku od przerzuconych dochodów

Podobny problem dotyczył podatku od przerzuconych dochodów, którego konstrukcja od początku była oceniana jako skomplikowana i wymagająca szczegółowej analizy po stronie podatników. Wątpliwości budziły m.in. sposób ustalania, czy dana płatność spełnia przesłanki objęcia tym podatkiem, zakres obowiązków dokumentacyjnych oraz możliwość pozyskania informacji

niezbędnych do prawidłowego rozliczenia.

Usunięcie formalności estońskiego CIT

Istotne zmiany dotyczą również estońskiego CIT. Obecnie nawet uchybienia o charakterze formalnym mogą prowadzić do utraty prawa do tej formy opodatkowania, co dla spółek oznacza poważne konsekwencje finansowe. Projekt przewiduje mechanizm umożliwiający usunięcie skutków wcześniejszych błędów i zachowanie prawa do estońskiego CIT w określonych przypadkach. Rozwiązanie to ma ograniczyć sytuacje, w których podatnik traci preferencję nie z powodu naruszenia zasad opodatkowania, ale wyłącznie wskutek niedopełnienia wymogów formalnych.

Nadal do zmiany

– Ograniczenie projektu należy ocenić pozytywnie, ponieważ ustawodawca zrezygnował z rozwiązań, które mogłyby w praktyce zwiększyć obciążenia podatników lub utrudnić korzystanie z obowiązujących preferencji. Pozostawiono natomiast zmiany doprecyzowujące, na które przedsiębiorcy i doradcy podatkowi od dawna zwracali uwagę. To sygnał, że głos rynku został przynajmniej częściowo uwzględniony – ocenia Wojciech Ośka, ekspert PCDK.

Zwraca jednak uwagę, że projekt nie jest jeszcze ostateczny, a część proponowanych przepisów nadal wymaga dopracowania. Na podstawie projektu i uwag zgłaszanych przez organizacje przedsiębiorców można wskazać tu m.in. kwestię przepi-

sów przejściowych – przedsiębiorcy oczekują jasnych zasad stosowania nowych regulacji do zdarzeń rozpoczętych przed ich wejściem w życie.

Nadal istotnym wyzwaniem pozostaje również precyzja przepisów. Samo doprecyzowanie regulacji nie zawsze rozwiązuje problem, jeśli przepisy posługują się pojęciami wymagającymi każdorazowej oceny. W praktyce może to oznaczać, że podatnicy i organy podatkowe będą odmiennie interpretować te same zdarzenia gospodarcze, co zwiększa ryzyko sporów. Przykładem mogą być tu przepisy dotyczące tzw. ukrytych zysków w estońskim CIT. Wątpliwości budziło m.in., czy każda pożyczka udzielona przez spółkę podmiotowi powiązanemu powinna być traktowana jako ukryta dystrybucja zysku i podlegać opodatkowaniu, czy też znaczenie powinien mieć cel gospodarczy takiej operacji oraz źródło środków.

Problem pojawiał się np. w sytuacji, gdy spółka po przejściu na estoński CIT udzielała pożyczki podmiotowi powiązanemu ze środków pochodzących z zysków wypracowanych jeszcze przed wejściem w ten system. Organ podatkowy prezentował stanowisko, że taka pożyczka może generować obowiązek podatkowy jako ukryty zysk, natomiast podatnicy argumentowali, że nie można ponownie opodatkować środków, które zostały już wcześniej opodatkowane na zasadach ogólnych. W podobnych sprawach pojawiały się również odmienne stanowiska w orzecznictwie sądów administracyjnych.

Ograniczenie projektu należy ocenić pozytywnie, ponieważ ustawodawca zrezygnował z rozwiązań, które mogłyby w praktyce zwiększyć obciążenia podatników lub utrudnić korzystanie z obowiązujących preferencji. Pozostawiono natomiast zmiany doprecyzowujące, na które przedsiębiorcy i doradcy podatkowi od dawna zwracali uwagę. To sygnał, że głos rynku został przynajmniej częściowo uwzględniony – ocenia Wojciech Ośka, ekspert PCDK.

Deregulacja 2.0.

Rząd zapowiada podatkową rewolucję

Co zmieni się dla przedsiębiorców?

Mniej formalności, prostsze rozliczenia z fiskusem i większa przewidywalność prawa – tak można podsumować założenia drugiego pakietu deregulacyjnego przedstawionego przez Ministerstwo Finansów. Wśród propozycji znalazły się rozwiązania, na które przedsiębiorcy czekali od lat: darmowa aplikacja do wystawiania paragonów, wstępnie wypełnione deklaracje VAT, pięcioletnia ochrona interpretacji indywidualnych czy ograniczenie obowiązków dokumentacyjnych.

Przedstawione propozycje wpisują się w szerszy trend upraszczania prowadzenia działalności gospodarczej obserwowany w wielu państwach Unii Europejskiej. Komisja Europejska od kilku lat podkreśla, że poprawa konkurencyjności gospodarki wymaga ograniczania obciążeń administracyjnych oraz pełniejszego wykorzystania danych, którymi dysponuje administracja publiczna. Również raporty OECD wskazują na to, że stabilność prawa podatkowego, cyfryzacja usług publicznych i ograniczenie obowiązków sprawozdawczych należą do najważniejszych czynników wpływających na klimat inwestycyjny i rozwój przedsiębiorczości.

Choć na razie są to zapowiedzi, eksperci zgodnie oceniają, że jest to jeden z najbardziej przedsiębiorczych pakietów zmian podatkowych ostatnich lat. Jeśli proponowane rozwiązania znajdą odzwierciedlenie w projektach ustaw, mogą znacząco uprościć codzienne funkcjonowanie firm.

Fiskus ma pomagać, nie tylko kontrolować

Od kilku lat administracja skarbowa intensywnie się cyfryzuje. Wprowadzono e-Urząd Skarbo-

wy, rozwijany jest Krajowy System e-Faktur (KSeF), a przedsiębiorcy coraz więcej spraw załatwiają elektronicznie. Drugi pakiet deregulacyjny wpisuje się w ten kierunek, ale idzie o krok dalej – zakłada wykorzystanie danych, które administracja już posiada, aby ograniczyć obowiązki przedsiębiorców.

To istotna zmiana filozofii działania państwa. Dotychczas cyfryzacja często oznaczała przede wszystkim nowe obowiązki sprawozdawcze. Teraz ma zacząć przynosić przedsiębiorcom konkretne korzyści.

Darmowa aplikacja zamiast kasy fiskalnej?

Największe zainteresowanie wzbudziła zapowiedź stworzenia bezpłatnej aplikacji mobilnej do wystawiania paragonów.

Dziś obowiązek posiadania kasy fiskalnej wiąże się nie tylko z kosztami zakupu urządzenia, ale także jego serwisowania, przeglądów technicznych oraz wymiany. W przypadku mikroprzedsiębiorców czy osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą są to wydatki odczuwalne.

Rząd chce umożliwić prowa-

dzenie ewidencji sprzedaży przy wykorzystaniu aplikacji mobilnej. Oznaczałoby to znaczne obniżenie kosztów prowadzenia działalności, szczególnie dla najmniejszych firm świadczących usługi lub prowadzących sprzedaż w terenie.

Deklaracja VAT wypełni się sama

Drugą przełomową zmianą ma być wstępne wypełnianie deklaracji VAT przez administrację skarbową. To rozwiązanie wykorzystuje potencjał Krajowego Systemu e-Faktur. Skoro administracja dysponuje już ogromną ilością danych o transakcjach przedsiębiorców, może przygotować projekt deklaracji podatkowej podobnie, jak od kilku lat dzieje się to w przypadku zeznań PIT.

Dla przedsiębiorców oznaczałoby to mniej ręcznego wprowadzania danych, mniejsze ryzyko błędów, szybsze i dokładniejsze rozliczenia, a także mniej czasu poświęcanego na obowiązki administracyjne.

Eksperti podkreślają jednak, że skuteczność tego rozwiązania będzie zależała od jakości danych trafiających do KSeF oraz od sprawności systemów informacyjnych administracji.

Większa przewidywalność prawa podatkowego

Jednym z największych problemów polskiego systemu podatkowego pozostaje zmienność interpretacji przepisów. Przedsiębiorcy często uzyskują interpretację indywidualną, która po kilku miesiącach zostaje zmieniona, co rodzi niepewność przy prowadzeniu działalności. Dlatego dużym zainteresowaniem cieszy się propozycja pięcioletniej gwarancji ochrony wynikającej z interpretacji indywidualnej.

Jeżeli rozwiązanie zostanie przyjęte w zapowiadanych kształcie, przedsiębiorca będzie mógł przez pięć lat opierać swoje rozliczenia na wydanej interpretacji, nawet jeśli później stanowisko organów podatkowych ulegnie zmianie.

Pakiet przewiduje również:

- wzmocnienie ochrony podatników przy zmianie interpretacji ogólnych,
- centralizację wydawania interpretacji dotyczących podatków lokalnych,
- rozszerzenie zakresu wiążących informacji stawkowych również na PIT i CIT.

To ostatnie rozwiązanie może być szczególnie ważne dla przedsiębiorców rozliczających się ryczałtem, którzy często mają problem z prawidłowym ustaleniem stawki podatku.

Urząd nie będzie żądał dokumentów, które już posiada

Jedną z najbardziej praktycznych zmian dotyczy ograniczenia biurokracji. Administracja nie będzie mogła żądać od przedsiębiorcy dokumentów znajdujących się już

w państwowych systemach teleinformatycznych.

Choć zasada „jednokrotnego przekazywania danych” (once only) od lat funkcjonuje w wielu krajach Unii Europejskiej i jest jednym z celów cyfrowej administracji wskazywanych przez Komisję Europejską, w praktyce polscy przedsiębiorcy nadal często są proszeni o ponowne dostarczanie informacji, które urząd już posiada.

Jeżeli nowe przepisy rzeczywiście wyeliminują takie sytuacje, będzie to jedna z najbardziej odczuwalnych zmian dla firm.

Mniej sankcji, więcej czasu na reakcję

Pakiet przewiduje również kilka rozwiązań mających poprawić relacje pomiędzy przedsiębiorcami a administracją skarbową.

Planowane jest m.in.:

- obniżenie o połowę odsetek za zwłokę, jeśli przedsiębiorca sam skoryguje deklarację po otrzymaniu informacji od urzędu,
- określenie maksymalnych terminów prowadzenia czynności sprawdzających,
- objęcie podatników ochroną przed odsetkami i sankcjami, jeśli zastosują się do ustaleń organu podczas czynności sprawdzających,
- wydłużenie terminu na wniesienie odwołania od decyzji podatkowej z 14 do 30 dni,
- wprowadzenie zasady istotności, zgodnie z którą organy nie będą wszczynały postępowań w sprawach dotyczących bardzo niewielkich kwot.

To rozwiązania wpisujące się w od dawna zgłaszany przez organizacje przedsiębiorców postulat większej proporcjonalności działań organów podatkowych.

Milcząca zgoda – więcej spraw bez decyzji urzędu

Rząd zapowiada również rozszerzenie stosowania tzw. milczącej zgody.

Mechanizm ten polega na tym, że jeśli urząd nie wyda decyzji w określonym terminie, uznaje się, że zaakceptował stanowisko przedsiębiorcy.

Na razie nie wiadomo jeszcze, których konkretnie postępowań będzie dotyczyło nowe rozwiązanie. Jeżeli jednak obejmie większą liczbę spraw podatkowych, może znacząco skrócić czas oczekiwania na rozstrzygnięcia administracyjne.

Czas na projekty ustaw

Przedsiębiorcy przyjęli zapowiedzi z dużym zainteresowaniem, ale eksperci przypominają, że na razie mowa jedynie o kierunkowych założeniach. Ostateczny wpływ deregulacji na prowadzenie biznesu będzie zależał od brzmienia projektów ustaw oraz szczegółowych rozwiązań technicznych.

Już dziś można jednak stwierdzić, że Deregulacja 2.0 zapowiada odejście od modelu, w którym cyfryzacja oznaczała głównie nowe obowiązki dla przedsiębiorców. Jeśli zapowiedzi zostaną zrealizowane, administracja skarbowa zacznie w większym stopniu wykorzystywać posiadane dane, aby ułatwić prowadzenie działalności gospodarczej, a nie tylko kontrolować jej prawidłowość. To kierunek, którego polski biznes oczekuje od wielu lat.

Pierwsze konsultacje po częściowym wdrożeniu KSeF – co się zmieni?

Po kilku miesiącach obowiązywania Krajowego Systemu e-Faktur Ministerstwo Finansów rozpoczęło pierwszy etap jego dalszego rozwoju. Podczas konsultacji, które odbyły się 9 czerwca, resort nie tylko podsumował doświadczenia z wdrożenia systemu, ale również przedstawił kierunki zmian, które mają ułatwić przedsiębiorcom codzienną pracę z e-fakturami.

Choć KSeF działa obowiązkowo dopiero od kilku miesięcy, już wiadomo, że system będzie rozwijany znacznie szerzej niż pierwotnie zakładano. Celem nie jest już wyłącznie wystawianie i przechowywanie faktur, ale stworzenie platformy wspierającej cały proces obsługi dokumentów w przedsiębiorstwie.

KSeF dojrzewa razem z przedsiębiorcami

Pierwsze miesiące funkcjonowania KSeF pokazały, że największym wyzwaniem nie było samo wystawianie faktur, lecz kwestie organizacyjne i techniczne. Wiele przedsiębiorców zmagало się z konfiguracją certyfikatów, nadawaniem uprawnień czy logowaniem do systemu. Często okazywało się, że poprawnie wygenerowany certyfikat nie dawał możliwości pracy, ponieważ użytkownik nie posiadał odpowiednich uprawnień.

Dodatkowo firmy musiały przyzwyczaić się do zupełnie nowego modelu pracy z dokumentami. Po zarejestrowaniu faktury w KSeF nie można jej już edy-

tować ani usunąć, co wymusiło większą staranność podczas wystawiania dokumentów oraz zmianę dotychczasowych procedur wewnętrznych.

Z perspektywy kilku miesięcy wiadać jednak, że przedsiębiorcy coraz lepiej odnajdują się w nowym środowisku. Problemy z logowaniem i uwierzytelnianiem stopniowo ustępują, a firmy zaczynają wykorzystywać korzyści wynikające z automatyzacji obiegu dokumentów.

KSeF ma przestać być wyłącznie „magazynem faktur”

Jedną z najciekawszych zapowiedzi konsultacji jest całkowita zmiana filozofii rozwoju systemu. Ministerstwo Finansów chce, aby KSeF stał się platformą obsługującą cały cykl życia faktury – od jej wystawienia, przez akceptację i księgowanie, aż po rozliczenie płatności.

To oznacza, że w kolejnych wersjach API pojawią się dodatkowe dane biznesowe prezentowane jako zdarzenia związane z fak-

turą. Będą one odzwierciedlały nie tylko operacje wykonywane bezpośrednio na dokumencie, ale również inne procesy zachodzące wokół niego.

W praktyce może to wskazywać, że KSeF zacznie pełnić funkcję centralnego źródła informacji o statusie dokumentów wykorzystywanego przez systemy ERP i programy finansowo-księgowe.

To kierunek przypominający rozwiązania stosowane w nowoczesnych systemach ERP, gdzie dokument staje się elementem całego procesu biznesowego, a nie jedynie plikiem do archiwizacji.

Tokeny zostają i to dobra wiadomość

Jednym z najbardziej oczekiwanych tematów konsultacji była przyszłość tokenów. Pierwotnie zakładano, że możliwość korzystania z nich zakończy się wraz z końcem okresu przejściowego, jednak Ministerstwo Finansów zmieniło stanowisko. Tokeny mają pozostać jedną z metod logowania również po 31 grudnia 2026 r.

To istotna informacja przede

wszystkim dla firm korzystających z integracji pomiędzy KSeF a własnymi systemami informacyjnymi. Wielu producentów oprogramowania wskazywało, że tokeny są rozwiązaniem prostszym w implementacji i wygodniejszym od certyfikatów.

Resort zapowiedział również dwa praktyczne usprawnienia:

- możliwość określania ważności tokenu od 1 do 365 dni,
- automatyczne odnawianie tokenu za zgodą jego właściciela.

To pozornie niewielka zmiana, ale dla działów IT może oznaczać znaczne ograniczenie liczby ręcznych operacji administracyjnych.

API ma stać się szybsze i bardziej funkcjonalne

Duże przedsiębiorstwa od początku zwracały uwagę na ograniczenia związane z komunikacją przez API (Interfejs Programowania Aplikacji). Firmy przetwarzające setki tysięcy dokumentów miesięcznie sygnalizowały, że obowiązujące limity zapytań bywają niewystarczające.

Ministerstwo Finansów zapowiedziało więc prace nad zwiększeniem limitów komunikacji, poprawą wydajności API, A TAKŻE rozszerzeniem zakresu dostępnych funkcji. Jednym z najbardziej interesujących pomysłów jest możliwość zgłaszania podejrzanych (tzw. scamowych) faktur bezpośrednio przez API.

W praktyce system finansowo-księgowy mógłby automatycznie przekazać administracji skarbowej informację o wykryciu potencjalnie nieautoryzowanego dokumentu.

Problem, którego Ministerstwo jeszcze nie rozwiązało

Jednym z ciekawszych tematów poruszanych już po konsultacjach pozostaje kwestia wizualizacji faktur. W praktyce kontrahenci bardzo często otrzymują nie plik XML zapisany w KSeF, lecz jego graficzną prezentację w formacie PDF.

Problem polega na tym, że pojawiły się interpretacje indywidualne sugerujące możliwość traktowania wizualizacji jako odrębnego dokumentu. To rodzi ryzyko, że nawet niewielkie różnice pomiędzy treścią faktury zapisanej w XML a jej wizualizacją mogłyby prowadzić do sporów podatkowych.

Ministerstwo Finansów zapowiedziało analizę tego zagadnienia, jednak na razie przedsiębiorcy nadal oczekują jednoznacznych wytycznych.

Firmy oczekują nowych funkcji, a także większej przewidywalności

Podczas pierwszych miesięcy obowiązywania KSeF pojawiły się również pytania dotyczące sposobu wykorzystywania danych przez administrację skarbową.

Przedsiębiorcy zwracają uwagę przede wszystkim na potrze-

bę jasnych zasad prowadzenia czynności sprawdzających oraz większej transparentności działań organów podatkowych. Rozwój KSeF oznacza bowiem nie tylko cyfryzację faktur, ale również nowe możliwości analityczne administracji, w tym te dotyczące kontroli przedsiębiorców.

Warto wykorzystać okres przejściowy

Już dziś widać, że kierunek zmian jest wyraźny. KSeF ma stopniowo ewoluować z systemu służącego wyłącznie do wystawiania e-faktur w platformę wspierającą kompleksowy obieg dokumentów w przedsiębiorstwach. Dla firm oznacza to nie tylko kolejne obowiązki związane z dostosowaniem systemów informatycznych, ale także szansę na dalszą automatyzację procesów księgowych i finansowych.

Do końca 2026 r. nadal obowiązują liczne ułatwienia. Przedsiębiorcy mogą jeszcze korzystać z faktur z kas rejestrujących oraz wystawiać paragony z NIP do 450 zł jako faktury uproszczone. Nie są również nakładane sankcje za część obowiązków związanych z KSeF. Choć część najmniejszych przedsiębiorców nadal nie musi korzystać z systemu, eksperci zgodnie podkreślają, że okres przejściowy warto potraktować jako czas na uporządkowanie procesów, przetestowanie integracji oraz przeszkolenie pracowników. Po pełnym wdrożeniu będzie na to znacznie mniej przestrzeni.

Rewolucja w klasyfikacji budżetowej 2027: Nowa logika cyfr i koniec ery automatycznego mapowania

Sektor finansów publicznych stoi w obliczu największej transformacji ewidencyjnej od lat. Opublikowane przez Ministerstwo Finansów rozporządzenie z 20 kwietnia 2026 r. (Dz.U. z 2026 r. poz. 582) wprowadza zupełnie nową strukturę paragrafów. Zmiany te zaczną obowiązywać w praktyce od planowania budżetu na rok 2027. To oznacza, że projekty planów finansowych przygotowywane jesienią 2026 roku muszą opierać się na nowej architekturze liczbowej.

Nowa klasyfikacja nie burzy fundamentów systemu – porządkuje jego strukturę i dostosowuje ją do współczesnych potrzeb zarządzania finansami publicznymi.

Struktura klasyfikacji pozostaje bez zmian

Jednym z najważniejszych założeń reformy jest zachowanie dotychczasowej struktury klasyfikacji budżetowej. Nadal będzie ona opierała się na trzech podstawowych poziomach: dział, rozdział oraz paragraf.

Nie oznacza to jednak całkowitego braku modyfikacji w tym obszarze. Zmianie ulega sposób prezentacji działów i rozdziałów, co wynika bezpośrednio z rezygnacji z powiązania klasyfikacji budżetowej z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD). W nowym rozwiązaniu do działów nie będą już przypisywane symbole klas PKD. W konsekwencji klasyfikacja działów i rozdziałów zostanie ujęta w jednym załączniku do rozporządzenia, podczas gdy dotychczas były one okre-

ślane w dwóch odrębnych dokumentach.

Koniec ery prostego kopiowania paragrafów

Głównym założeniem reformy jest odejście od automatycznego przenoszenia starych kodów i mechanicznego mapowania pozycji. Ministerstwo Finansów kładzie nacisk na rzeczywisty cel ekonomiczny operacji.

Nowy, uporządkowany wykaz paragrafów dochodów i wydatków został powiązany z nowym układem grup wydatków budżetu państwa, a jednocześnie elastycznie dostosowany do potrzeb jednostek samorządu terytorialnego (JST). Pomaga w tym rewolucyjna zasada „dwustronności” podziałek klasyfikacyjnych. Oznacza to, że w odniesieniu do większości tytułów występujących zarówno po stronie dochodów, jak i wydatków (a także przychodów i rozchodów) stosowane będą analogiczne paragrafy. Ten sam numer kodu służy do

księgowania zbycia, jak i zakupu danego dobra. Dzięki temu identyfikacja podobnych operacji po obu stronach budżetu będzie znacznie prostsza.

Dlaczego pierwsza cyfra paragrafu nie zawsze wskazuje grupę?

Struktura numeryczna opiera się na określonych przedziałach, gdzie cyfry porządkują wydatki według grup ekonomicznych (zgodnie z art. 236 uofp):

- 100-199: Zadania statutowe (towary, usługi).
- 200-299: Świadczenia dla osób fizycznych.
- 300-498, 850-899: Transfery bieżące (dotacje, subwencje).
- 500-599: Dotacje inwestycyjne (transfery majątkowe).
- 600-699: Wynagrodzenia i składki.
- 700-769: Wydatki majątkowe.

- 800–849: Obsługa długu.

Podczas konsultacji społecznych pojawiło się pytanie: dlaczego pierwsza cyfra numeru paragrafu nie pełni konsekwentnie funkcji wyróżnika grupy ekonomicznej? Ministerstwo Finansów wyjaśnia, że priorytetem było stworzenie logicznego i czytelnego systemu, w którym jedna grupa ekonomiczna może obejmować kilka zakresów numeracyjnych (jak w przypadku „Transferów bieżących” rozbitych na przedziały 300–399, 400–498 oraz 850–899). Takie rozwiązanie pozostawia rezerwę wolnych numerów, co umożliwi w przyszłości rozwój klasyfikacji bez konieczności ponownej przebudowy całego systemu.

Nowe podejście do wydatków i transferów majątkowych

Istotną zmianą jest odejście od dotychczasowego kryterium wartości środka trwałego przy klasyfikowaniu wydatków inwestycyjnych. Obecnie granicę stanowi sztywny próg 10 tys. zł. Nowa klasyfikacja rezygnuje z tego automatyzmu, aby lepiej odzwierciedlać ekonomiczny charakter wydatków, zamiast opierać ich kwalifikację wyłącznie na cenie zakupu.

Kolejnym krokiem w stronę przejrzystości jest wyodrębnienie transferów majątkowych jako osobnej grupy. Do tej pory jedna grupa obejmowała zarówno dotacje celowe przekazywane innym podmiotom na inwestycje, jak i wydatki inwestycyjne realizowane bezpośrednio przez jednostkę. Refor-

ma rozdziela te dwie kategorie:

- Wydatki majątkowe własne (inwestycje ewidencjonowane w nowej serii paragrafów, np. § 701, 702, 711 czy 712).
- Transfery majątkowe (w tym dotacje inwestycyjne, przeniesione do odrębnej grupy 500–599).
- Rozwiązanie to jest spójne z obowiązującym już sposobem prezentowania transferów bieżących.

Praktyczne przykłady wydatków w nowym układzie

Wiele dotychczasowych, uniwersalnych paragrafów (takich jak stare 4210 czy 4300) zniknie lub zostanie rozbitych. Zgodnie z wytycznymi resortu finansów, kluczowe zmiany obrazują poniższe przykłady:

- Nagrody w konkursach: Wypłata gotówkowa (pieniężna) trafia do § 450, natomiast nagrody rzeczowe (karty podarunkowe, voucher, sprzęt) ewidencjonuje się w § 683.
- Media i energia: Dotychczasowy § 4260 zostaje zniesiony. Koszty energii będą szczegółowo rozliczane w dedykowanych paragrafach z zakresu 779–783 w zależności od konkretnego nośnika.
- Zakup wyposażenia i inwestycje: Zakup mebli czy urządzeń, ze względu na zasadę dwustronności, trafia m.in. do paragrafu 701 (D/W – dochody/wydatki).

Niezmienne fundamenty: pierwszeństwo treści nad formą

Mimo głębokich zmian technicznych i organizacyjnych, podstawowe zasady stosowania klasyfikacji budżetowej pozostają niezmiennie. Każdorazowo należy wybierać podziałkę klasyfikacyjną, która najlepiej oddaje ekonomiczny charakter danej operacji.

Jeśli nowa klasyfikacja nie przewiduje paragrafu wprost odpowiadającego konkretnemu dochodowi lub wydatkowi, należy zastosować podziałki o charakterze ogólnym (zawierające określenia „pozostałe”, „różne” lub „inne”). Podobny prymat merytoryki obowiązuje w układzie rozdziałowym – pierwszeństwo ma zawsze rozdział odpowiadający faktycznemu charakterowi realizowanego zadania. Rozdziały typu „Pozostała działalność” powinny być traktowane wyłącznie jako rozwiązanie ostateczne.

Reforma ma uprościć system, zwiększyć jego elastyczność i czytelność. Dla głównych księgowych i skarbników oznacza to jednak konieczność odejścia od wieloletnich nawyków. Pomocnicze tabele konwersji przygotowane przez Ministerstwo Finansów będą jedynie wsparciem – nie zastąpią samodzielnej, merytorycznej analizy celu gospodarczego każdego wydatku. Brak rzetelnej weryfikacji i działanie „na pamięć” w nowym roku budżetowym drastycznie podnosi ryzyko naruszenia dyscypliny finansów publicznych.

Komisja Europejska przyjmuje zmienione standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju

3 lipca 2026 r. Komisja Europejska przyjęła zrewidowano europejskie standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS) oraz dobrowolny standard sprawozdawczości dla mniejszych przedsiębiorstw

Przyjęte zmienione standardy mają zmniejszyć obciążenia administracyjne dla przedsiębiorstw w Unii Europejskiej, przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej jakości raportowanych informacji. Są one elementem pakietu Omnibus I, którego celem jest uproszczenie zasad raportowania zrównoważonego rozwoju w UE oraz ograniczenie liczby przedsiębiorstw objętych zakresem dyrektywy CSRD dotyczącej sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Zmniejszenie kosztów raportowania

Zmienione standardy uwzględniają wskazówki techniczne przygotowane przez EFRAG (Europejską Grupę Doradczą ds. Sprawozdawczości Finansowej). Prace nad zmianami uwzględniały opinie interesariuszy zebrane wiosną 2025 r. oraz wyniki konsultacji publicznych dotyczących projektów EFRAG, przeprowadzonych latem 2025 r. Komisja zaproponowała ukie-

runkowane korekty mające dodatkowo ograniczyć obciążenia raportowe, bez naruszania głównych celów polityki stojącej za dyrektywą CSRD.

Zmienione ESRS są krótsze, bardziej przejrzyste, wprowadzają dodatkową elastyczność i upraszczają kluczowe procesy raportowania. Liczba obowiązkowych punktów danych została zmniejszona o ponad 60 proc., a całkowita liczba wymaganych danych – o ponad 70 proc..

Komisja szacuje, że zmiany pozwolą ograniczyć koszty raportowania o ponad 30 proc. na przedsiębiorstwo, co wpisuje się w jej cel polegający na zmniejszeniu obciążeń wynikających z wymogów sprawozdawczych o 25 proc.

Wprowadzenie limitu dla łańcucha wartości

Nowy dobrowolny standard raportowania ma stanowić jednolite i proporcjonalne narzędzie dla mniejszych przedsiębiorstw,

które nie są objęte obowiązkami wynikającymi z CSRD. Ma on ułatwić firmom spoza zakresu dyrektywy odpowiadanie na konkretne zapytania dotyczące informacji ESG kierowane przez duże instytucje finansowe oraz większe przedsiębiorstwa.

Standard wprowadza również tzw. limit dla łańcucha wartości (*value chain cap*). Oznacza to, że firmy objęte CSRD nie będą mogły żądać od swoich dostawców i innych podmiotów w łańcuchu wartości przekazywania większej ilości informacji niż zakres przewidziany w dobrowolnym standardzie.

Akty delegowane dotyczące zmiany ESRS oraz ustanowienia dobrowolnego standardu raportowania zostaną teraz przekazane Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Unii Europejskiej do kontroli. Nowe rozwiązania zaczną obowiązywać po zakończeniu okresu kontroli trwającego dwa miesiące, który może zostać przedłużony o kolejne dwa miesiące.

V Konferencja Kadry, Płace i Prawo Pracy 2026/2027

Aktualne Wyzwania, Analityka i AI w Praktyce Działów Kadrowo-Płacowych i HR

Warszawa, Warsaw Presidential Hotel, 19-20 listopada 2026

PCDK tradycyjnie zaprasza na 5. edycję Konferencji Kadry i Płace, która odbędzie się w dniach 19-20 listopada 2026 r. w Warsaw Presidential Hotel. Tegoroczna edycja będzie poświęcona najważniejszym zmianom w prawie pracy oraz wyzwaniom stojącym przed działami HR, kadr i płac w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu prawnym i technologicznym.

Prelegenci



Przemysław
Ciszek



Monika
Frączek



dr Barbara
Pawełko-Czajka



Robert
Lisicki



Małgorzata
Maśłowska



Marta
Szczepańska



dr Michał
Szypliewski



Paweł
Wróbel



Kacper
Zamojski

**MODUŁ 1 – ZMIANY W PRAWIE PRACY
2026/2027**

**MODUŁ 2 – JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ,
LUKA PŁACOWA ORAZ WARTOŚCIOWANIE
STANOWISK**

MODUŁ 3 – CZAS PRACY I JEGO ROZLICZANIE

MODUŁ 4 – ZMIANY W KODEKSIE PRACY 2027

**MODUŁ 5 – ROZSZERZENIE UPRAWNIEŃ PIP
W ZAKRESIE KONTROLI UMÓW ZLECENIE
I KONTRAKTÓW B2B**

**MODUŁ 6 – ANALITYKA W DZIAŁACH
KADR I HR**

**MODUŁ 7 – AI W DZIAŁACH KADR
ORAZ HR – AUTOMATYZACJA PROCESÓW
KADROWO-PŁACOWYCH**

zgłoś się już dziś i skorzystaj z niższej ceny!

Dobra osobiste pracownika i ich ochrona

Dobra osobiste to kategoria uniwersalna, która występuje nie tylko na gruncie prawa cywilnego, ale również na gruncie prawa pracy. Kodeks pracy co prawda zobowiązuje pracodawcę do poszanowania godności pracownika i innych dóbr osobistych, czyniąc z tego obowiązku fundamentalną zasadę prawa pracy, nie definiuje jednak pojęcia godności pracownika ani nie zawiera katalogu dóbr osobistych pracownika. W tym kontekście odsyła do przepisów Kodeksu cywilnego i opiera się na wypracowanej w tym zakresie linii orzeczniczej sądów.

Dobra osobiste w prawie pracy

Z treści art. 11(1) Kodeksu pracy jasno wynika, że godność pracownika należy do jego dóbr osobistych. Pojęcie godności w kontekście prawa pracy nie zostało jednak zdefiniowane w Kodeksie pracy. Stąd też konieczność sięgnięcia do orzecznictwa sądów pracy. Do określenia pojęcia godności pracownika, podkreślając ją jako szczególną kategorię dóbr osobistych pracownika, odniósł się np. Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 5 lipca 2018 roku, sygn. akt. III APA 22/18, w którym stwierdził, że „odrębną kategorię dóbr osobistych podlegających ochronie jest godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych.”

Jest to dość szeroka definicja pojęcia godności pracownika, co pozwala na posługiwanie się otwartym katalogiem zachowań i działań pracodawców, które są kwalifikowane jako naruszenie godności pracownika. Katalog taki kształtuje w szczególności orzecznictwo sądów.

I tak, np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 2008 roku, sygn. akt. II PK 71/08, uznał, że naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych.

W tym kontekście, zachowaniami naruszającymi godność pracownika, które wprost reguluje Kodeks pracy, bez wątpienia są np. nierówne traktowanie, molestowanie i mobbing.

Natomiast w odniesieniu do „innych dóbr osobistych” pracownika należy odwołać się do katalogu wskazanego w art. 23 Kodeksu cywilnego.

Rodzaj swoistego katalogu dóbr osobistych pracownika wykształcił się w orzecznictwie sądów pracy i zalicza się do niego m.in.:

- prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- prawo do odpoczynku;
- prawo do prywatności w postaci przestrzegania przez pracodawcę tajemnicy chronionej z mocy przepisów ustawy o ochronie danych osobowych;
- tytuł zawodowy jako prawo osobiste pracownika (np. magister).

Co ważne, Kodeks pracy zawiera przepisy będące uszczegółowieniem fundamentalnej zasady poszanowania dóbr osobistych pracownika, do których należy zaliczyć m.in.:

- zakaz stosowania monitoringu w pomieszczeniach sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni;
- obowiązek przeciwdziałania mobbingowi;
- obowiązek równego traktowania.

Naruszenie dóbr osobistych przez pracodawcę a uprawnienia pracownika

Nie każde zachowanie czy działanie

pracodawcy będzie kwalifikowane jako naruszenie dóbr osobistych pracownika. Uznanie określonego zachowania pracodawcy jako prowadzącego do naruszenia dóbr osobistych pracownika, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 27 czerwca 2018 roku, sygn. akt. I PK 70/17, nie następuje według jego subiektywnej oceny, zgodnie z którą czuje się on dotknięty zachowaniem czy działaniem innej osoby, ale powinno uwzględniać elementy obiektywne, tzn. mieć na uwadze odczucia przeciętnego odbiorcy – osoby rozsądnej i racjonalnie oceniającej, nieobciążonej uprzedzeniami, nieskłonnej do wyrażania ekstremalnych sądów. Miara tej obiektywnej oceny, tj. indywidualnej wrażliwości, z racji na cechy osobowe takie jak szczególna drażliwość, może być zaś bardzo wysoka.

Warto podkreślić, że Sąd Najwyższy w wyroku tym zauważył również, iż kategoria godności nie jest przynależna wyłącznie pracownikowi, lecz jest także łączona z podmiotem zatrudniającym czyli z pracodawcą. Z tego powodu również pracownik nie jest uprawniony do podnoszenia wobec pracodawcy głoślośnych zarzutów i formułowania wypowiedzi pod jego adresem zmierzających do jego zniesławienia.

Uprawnienia pracownika związane z dochodzeniem roszczeń z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych uregulowane zostały w Kodeksie cywilnym. Zgodnie z art. 24 ust. 1 Kodeksu cywilnego, ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. Natomiast w razie dokonanego naruszenia dóbr osobistych można

także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Z kolei, jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych Kodeksu cywilnego.

Kodeks pracy, odnosząc się wprost do kwalifikowanych przypadków naruszenia dóbr osobistych pracownika, tj. nierównego traktowania, molestowania i mobbingu, określa również środki ochrony pracowników w przypadku naruszenia, tj.:

- prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów,
- w przypadku mobbingu – dodatkowo – prawo do odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznany krzywdę z powodu wywołanego mobbingiem rozstroju zdrowia.

Podkreślić należy, że w związku ze zmianami Kodeksu pracy dotyczącymi wzmocnienia ochrony pracowników przed naruszeniem godności i innych dóbr osobistych pracownika, mobbingiem oraz nierównym traktowaniem, w tym dyskryminacją, poza zmianą definicji pojęcia dyskryminacji i mobbingu, ustawodawca wzmocnił również środki ochrony pracowników w sytuacji naruszenia – w chwili obecnej ustawa zmieniająca oczekuje na podpis Prezydenta RP.

Warto podkreślić, że Sąd Najwyższy w wyroku tym zauważył również, iż kategoria godności nie jest przynależna wyłącznie pracownikowi, lecz jest także łączona z podmiotem zatrudniającym czyli z pracodawcą. Z tego powodu również pracownik nie jest uprawniony do podnoszenia wobec pracodawcy głoślośnych zarzutów i formułowania wypowiedzi pod jego adresem zmierzających do jego zniesławienia.



Wyплата świadczenia z ZFŚS na podstawie nieprawdziwych danych

Zgodnie z ustawą z dnia 4 marca 2004 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288, z późn. zm.), pracownik i inne osoby uprawnione mogą ubiegać się o sfinansowanie świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (dalej „ZFŚS”). Uprawnienie to obwarowane jest jednak pewnymi wymogami formalnymi, od których spełnienia zależy nie tylko prawo do świadczeń, ale również wysokość tych świadczeń.

Udokumentowanie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej

Jak wynika z przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, świadczenia finansowane z ZFŚS przyznaje się

z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Ocena prawa do świadczenia osoby uprawnionej oraz ustalenie jego wysokości powiązane są ściśle z informacjami zawartymi we wniosku o przyzna-

nie świadczenia, w oświadczeniu sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej lub innych dokumentach wskazanych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obowiązującego u danego pracodawcy.

Regulamin ZFŚS powinien również określić, w jaki sposób pracodawca może weryfikować wnioski i oświadczenia oraz jakie skutki dla osoby uprawnionej wywołuje podanie w dokumentach nieprawdziwych informacji, np. obowiązek zwrotu świadczenia pobranego na podstawie nieprawdziwych danych.

Weryfikacja informacji o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej

Obowiązkiem pracodawcy jest ustalenie, czy dane zawarte w dokumentacji są faktycznie nieprawdziwe oraz czy wpłyną na przyznanie osobie uprawnionej świadczenia lub jego wysokość.

Pracodawca dokonuje weryfikacji informacji w granicach zasad określonych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ma to zapobiec stosowaniu dowolności w ocenie sytuacji osób uprawnionych i uznaniowości w przyznawaniu świadczeń.

Co ważne, oceny dokumentów pracodawca dokonuje według stanu istniejącego w chwili ich składania.

Nieprawdziwe informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej – konsekwencje

Nie każda nieścisłość czy nieprawidłowość w analizowanej dokumentacji będzie wiązać się

dla osoby uprawnionej z obowiązkiem zwrotu otrzymanego świadczenia. Pracodawca zobowiązany jest bowiem ustalić, na czym polegała nieprawidłowość czy nieścisłość, czy miała znaczenie dla rozstrzygnięcia wniosku oraz jaka kwota świadczenia została pobrana nienależnie: inaczej należy ocenić oczywistą omyłkę rachunkową, a inaczej świadome zaniżenie dochodów, zatajenie członka rodziny uzyskującego dochód albo pominięcie istotnych informacji wymaganych.

Przed podjęciem decyzji o obowiązku zwrotu otrzymanego świadczenia pracodawca powinien wezwać osobę uprawnioną do złożenia wyjaśnień, w celu stwierdzenia, czy doszło do świadomego podania nieprawdziwych informacji, czy też do omyłki lub błędnego zrozumienia treści wniosku. Weryfikacji informacji pracodawca może również dokonać na podstawie dokumentów przedłożonych przy kolejnym wniosku albo innych wiarygodnych informacji, które wskazują, że wcześniejsze dane były niezgodne ze stanem faktycznym.

Co istotne, podania nieprawdziwych informacji nie należy utożsamiać ze zmianą sytuacji życiowej, rodzinnej lub materialnej osoby uprawnionej, która nastąpiła już po złożeniu wniosku. Jeżeli jednak przed rozpatrzeniem wniosku lub wypłatą świadczenia nastąpiły zmiany mające wpływ na ocenę sytu-

acji socjalnej, a regulamin ZFŚS zobowiązuje pracownika do ich zgłoszenia, powinien on poinformować o nich pracodawcę.

Jeśli okaże się, że osoba uprawniona rzeczywiście zawarła w dokumentach nieprawdziwe informacje, które miały wpływ na przyznanie świadczenia albo jego wysokość, pracodawca może żądać zwrotu nienależnie pobranej części świadczenia albo – jeżeli świadczenie nie przysługiwało w ogóle – całej wypłaconej kwoty.

W sytuacji, gdy osoba uprawniona została wezwany do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia i odmawia dobrowolnego jego zwrotu lub gdy osobą uprawnioną jest pracownik, który nie wyraża pisemnej zgody na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia nienależnej kwoty świadczenia, w myśl art. 91 Kodeksu pracy, pracodawca może wystąpić na drogę sądową z roszczeniem o zwrot świadczenia.

Warto podkreślić, że pracodawca nie może odmówić osobie uprawnionej rozpatrzenia kolejnego wniosku o świadczenie socjalne, jeśli we wcześniejszych dokumentach podała nieprawdziwe informacje. Każdy kolejny wniosek powinien być rozpatrywany obiektywnie, z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej istniejącej w chwili jego złożenia.

Rozszerzone możliwości systemu eUmów

Najnowsza nowelizacja ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661, z późn. zm.), obowiązująca od 20 czerwca br., poszerza możliwości systemu eUmów.

W szczególności system ten będzie obsługiwać szerszy zakres umów i czynności z nimi związanych, a samo narzędzie będzie udostępnione wszystkim podmiotom chętnym do korzystania z niego. Nowe funkcje gotowe będą w ciągu 3 lat, czyli do połowy 2029 r.

Czy jest system eUmów?

System eUmów, wprowadzony do użytku 7 stycznia 2026 r., jest bezpłatnym narzędziem dostępnym na portalu www.praca.gov.pl do obsługi umów o pracę, umów zlecenia oraz umów uaktywniających. W systemie eUmów zostały udostępnione gotowe wzory umów o pracę, aneksów i porozumień oraz wzory wypowiedzeń umów o pracę. Ponadto system umożliwia przechowywanie całej dokumentacji pracowniczej oraz uproszczenie rozliczeń z ZUS i urzędem skarbowym.

Zmiany w systemie eUmów

Wprowadzenie zmian w funkcjonalności systemu eUmów było konsekwencją postulatu przedsiębiorców, wnioskujących o dalsze uproszczenia w zakresie zawierania umów oraz poszerzenie

katalogu podmiotów mogących korzystać z tego systemu (dotychczas system był dostępny wyłącznie dla osób fizycznych, mikroprzedsiębiorców, przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób oraz do rolników).

Jakie zatem wprowadzono zmiany?

1. Rozszerzenie katalogu użytkowników systemu eUmów

Nowelizacja ustawy o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów udostępnia system eUmów do użytkowania dla wszystkich podmiotów, za zgodą stron umowy, niezależnie od ich stanu zatrudnienia czy statusu prawnego. Dodatkowo, pracodawcy, zleceniodawcy, rodzica lub korzystającego z wolontariatu będą mogli złożyć deklarację, że dokumentacja pracownicza lub dokumentacja umowy będzie prowadzona także w tym systemie. Zarówno zgoda, jak i deklaracja będą nieodwoływalne.

2. Rozszerzenie zakresu umów obsługiwanych w systemie eUmów

Dotychczas system eUmów obsługiwał ograniczony zakres

umów, tj. umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia oraz umowy aktywizujące. Zmiana ustawy rozszerza zakres umów w obsługiwanych w systemie i będą nim objęte:

- umowy związane z zatrudnieniem pracowniczym, tj.:
 - umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu,
 - umowa zawierana z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe,
 - umowa o współodpowiedzialności materialnej,
- porozumienia o wolontariat wraz z powiązanymi z nimi opiniami o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza oraz zaświadczeniem o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza.

Co ważne, obsługa w systemie eUmów tych umów i porozumień będzie obejmowała ich zawarcie, zmianę, rozwiązanie albo wygaśnięcie oraz dokonywanie innych

czynności służących realizacji praw i obowiązków związanych z nimi – służyć do tego będą dostępne formularze.

3. Zwiększenie funkcjonalności systemu eUmów

Z kolei rozszerzenie funkcjonalności systemu obejmować będzie obsługę kadrową zatrudnienia, m.in. poprzez umożliwienie potwierdzania za jego pośrednictwem obecności przez pracownika lub zgłoszenia rozpoczęcia pracy zdalnej, oraz możliwość prowadzenia w systemie ewidencji czasu pracy. Ponadto, możliwe będzie załączanie dokumentów sporządzonych poza systemem eUmów w postaci elektronicznej, związanych z zawartymi umowami, w tym np. dokumentów dotyczących bhp.

Co więcej, system eUmów umożliwiać będzie pracodawcom obsługę zatrudniania cudzoziemców, któremu wydano zezwolenie na pracę, w szczególności przekazanie urzędowi wojewódzkiemu, który wydał to zezwolenie, kopii umowy z cudzoziemcem w języku polskim, czy przekazanie właściwemu Powiatowemu Urzędowi Pracy przez polski podmiot zatrudniający cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy kopii umowy z cudzoziemcem w języku polskim.

W systemie będą mogły być także zamieszczone przekazywane zatrudnionym przez pracodawców informacje o prawach pracowniczych, np. informacje o możliwości zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy narusze-

nia praw pracowniczych.

4. Obsługa umowy zawartej poza systemem eUmów

W nowym stanie prawnym strony umowy zawartej poza systemem będą mogły wyrazić zgodę na jej przeniesienie do systemu eUmów i jej dalszą obsługę za jego pośrednictwem. Dodatkowo, jeżeli pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza do umowy zawartej poza systemem eUmów będzie prowadzona w systemie, będzie miał obowiązek wprowadzenia jej do systemu.

Natomiast w przypadku umowy zawartej poza systemem eUmów, możliwe będzie dokonywanie w nim pojedynczych czynności związanych z tą umową, np. sporządzenie aneksu wydłużającego czas, na jaki została zawarta umowa. Wydruk tak sporządzonego dokumentu pozwoli na jego dołączenie do dokumentacji umowy zawartej i prowadzonej poza systemem.

5. Możliwość korzystania z systemu eUmów przez reprezentantów

Zmiana do ustawy umożliwi korzystanie z systemu przez podmioty, których reprezentanci będą mogli zostać zweryfikowani w sposób automatyczny za pośrednictwem danych pozyskiwanych z rejestrów publicznych (KRS, CEDIG).

Dane w systemie eUmów

Rozszerzeniem katalogu rodzajów umów obsługiwanych przez system eUmów oraz katalogu

podmiotów, które będą mogły korzystać z systemu eUmów, wiąże się z poszerzeniem zakresu danych, których zamieszczanie w systemie eUmów, z uwagi na realizację umów, będzie konieczne, np. dane identyfikacyjne (imiona, nazwiska, numery PESEL) osób uprawnionych do reprezentowania danego podmiotu.

Nowe przepisy umożliwią również Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych przekazywanie do systemu eUmów danych dotyczących płatników składek, np.

- zwolnień lekarskich,
- opieki nad dzieckiem,
- pobierania świadczenia rehabilitacyjnego,
- stażu pracy.

Ustawodawca zakłada, że docelowo ZUS będzie przekazywał do systemu eUmów takie same dane, jakie obecnie przekazuje pracodawcy za pośrednictwem PUE ZUS.

W systemie umieszczać także można innych danych niż wskazane w ustawie, a które wymagane w celu realizacji obowiązków wynikających z przepisów praw, np. danych członków rodzin, w tym małżonków i dzieci, w związku z ich zgłaszaniem do ubezpieczenia społecznego, w związku z ewidencją czasu pracy (w tym np. korzystaniem z opieki nad dzieckiem, z urlopu okolicznościowego, urlopu dodatkowego) lub też w związku z przyznaniem dodatkowych świadczeń związanych z rodzicielstwem.

Nieobecność pracownika w pracy a ochrona jego prywatności

Ochrona życia prywatnego, jako dobro osobiste, zagwarantowana jest nie tylko w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, ale również – w kontekście stosunku pracy – w Kodeksie pracy.

Oznacza to, że pracodawca zachowuje wobec nieobecnego pracownika uprawnienia kontrolne i organizacyjne, jednak ich zakres zostaje w tym okresie ograniczony, ponieważ nawet uzasadniony interes organizacyjny pracodawcy nie może prowadzić do nieproporcjonalnej ingerencji w sferę prywatną pracownika. Co ważne, granice praw i obowiązków pracownika oraz uprawnień pracodawcy różnią się w zależności od rodzaju nieobecności.

Nieobecności związane z urlopami i zwolnieniami od pracy

Zgodnie z art. 152 ust. 1 Kodeksu pracy, pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego, a prawa tego nie może się zrzec. Celem tej regulacji jest czasowe zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy i umożliwienie mu odpoczynku czyli regeneracji sił fizycznych i psychicznych.

W czasie korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego, nie pozostaje on w dyspozycji pracodawcy – pracodawca nie może zatem

wymagać od pracownika np.:

- monitorowania służbowej poczty elektronicznej,
- odbierania telefonów służbowych,
- uczestniczenia w spotkaniach on-line,
- wykonywania bieżących obowiązków zawodowych,
- pozostawania w kontakcie z pracodawcą.

Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2017 r., sygn. akt II PK 26/16, uznając, że „Pracownik, który korzysta z urlopu wypoczynkowego, zwolniony jest bowiem czasowo z obowiązku świadczenia pracy i pozostaje czasowo poza sferą pracowniczego podporządkowania. Co oczywiste, nie utrzymuje w tym okresie stałego, codziennego kontaktu z pracodawcą”.

Nie ma natomiast przeszkód, jeśli pracownik dobrowolnie zgodził się na wykonanie któreś z zadań. Ważne, aby praktyka taka nie miała regularnego charakteru. Stanowisko takie prezentuje również Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie. Np. w wyroku z dnia 23 marca 2017r.,

sygn. akt I PK 130/16, wskazał, że dopiero zaś wykazanie, że osoba taka zmuszona była wykonać w czasie urlopu określone czynności z uwagi na polecenie czy oczekiwanie pracodawcy, czy też z powodu obiektywnych i niezależnych od niej okoliczności może doprowadzić (w konkretnych okolicznościach sprawy) do wniosku, że formalnie udzielony urlop wypoczynkowy w istocie nie został wykorzystany w naturze (art. 152 k.p.) i z tego powodu pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 k.p.). W opozycji do przedstawionej sytuacji – wykonywanie z własnej i nieprzymuszonej woli obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, tzn. bez polecenia czy akceptacji przełożonego oraz bez wyraźnej i obiektywnej konieczności – nie unicestwia udzielonego przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego.”

Identyczne ograniczenia w zakresie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy dotyczą korzystania przez pracownika z urlopu opiekuńczego oraz zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej.

Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego

Do szczególnych przypadków ingerencji pracodawcy w okresy wypoczynku pracownika jest prawo pracodawcy do odwołania go z urlopu.

Zgodnie z art. 167 ust. 1 Kodeksu pracy, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wtedy, gdy jego obecność w zakładzie pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Co istotne, przepis ściśle precyzuje okoliczności uzasadniające odwołanie pracownika z urlopu – oznacza to, że nie każda potrzeba pracodawcy będzie spełniać te kryteria. I tak, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu, jeśli wykáže, że:

- okoliczności były w chwili udzielania urlopu faktycznie nieprzewidziane,
- obecność pracownika jest niezbędna.

W związku z odwołaniem pracownika z urlopu, pracodawca zobowiązany jest pokryć koszty poniesione przez pracownika w związku z przerwaniem urlopu wypoczynkowego.

Absencja chorobowa pracownika

Oczywiste jest, że pracodawca nie może żądać od pracownika wykonywania zadań w trakcie jego nieobecności spowodowanej chorobą. Okres przebywania przez pracownika na zwolnieniu

lekarskim służy jego rekonwalescencji. Również pracownik zobowiązany jest do powstrzymania się w tym okresie od wykonywania obowiązków służbowych.

Wyjątek od tej zasady został wprowadzony od dnia 13 kwietnia 2026 r., na mocy nowelizacji ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2026 r. poz. 854). Ustawodawca zdefiniował pojęcie „pracy zarobkowej” oraz „aktywności niezgodnej z celem zwolnienia”, które to powodują utratę prawa do zasiłków.

W myśl nowym przepisów, „pracą zarobkową, powodującą utratę prawa do zasiłku, jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy.”

A zatem, w nowym stanie prawnym nie każde działanie podjęte w czasie absencji chorobowej skutkuje utratą prawa do zasiłku chorobowego – ustawodawca dopuszcza wyłącznie działania mające charakter czynności incydentalnych, np. jednorazowy kontakt telefoniczny, czy odebranie e-maila od pracodawcy, pod warunkiem, że działania te podyktowane są istotnymi okolicznościami, nie zaś poleceniem służbowym pracodawcy.

Oczywiste jest, że pracodawca nie może żądać od pracownika wykonywania zadań w trakcie jego nieobecności spowodowanej chorobą. Okres przebywania przez pracownika na zwolnieniu lekarskim służy jego rekonwalescencji. Również pracownik zobowiązany jest do powstrzymania się w tym okresie od wykonywania obowiązków służbowych.

Wsparcie przedsiębiorców w zakresie ochrony miejsc pracy

Dynamika zachodzących zmian gospodarczych w sposób naturalny wpisuje się w ryzyko gospodarcze, jakim obciążeni są przedsiębiorcy w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Skutki tych zmian mogą wiązać się nie tylko ze wzrostem i rozwojem przedsiębiorstw, ale również mogą wiązać się z negatywnymi konsekwencjami dla podmiotów gospodarczych, np. ryzykiem zwolnień pracowników. Stąd konieczne jest systemowe wsparcie takich podmiotów.

Pewne rozwiązania w tym zakresie wprowadzone zostały na mocy ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 1694).

Cel ustawy i charakter pomocy

Celem ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy jest udzielenie wsparcia przedsiębiorcom w sytuacji przejściowego pogorszenia się warunków prowadzenia działalności gospodarczej, polegające na:

- finansowaniu z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy pracowników zagrożonych zwolnieniami,
- dofinansowaniu z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników.

Wsparcie to na celu poprawę sytuacji ekonomicznej tych podmiotów m.in. poprzez:

- obniżenie kosztów pracy,
- utrzymanie poziomu zatrudnienia,
- utrzymanie konkurencyjności prowadzonej działalności.

Zgodnie z ustawą, pomoc ta ma charakter bezzwrotny i stanowi pomocy de minimis.

Warunki uzyskania wsparcia na rzecz ochrony miejsc pracy

W myśl ustawy, wsparcie kierowane jest do przedsiębiorców będących:

- osobą fizyczną, osobą prawną lub jednostką organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą, lub
- wspólnikami spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

Warunkiem uzyskania świadczeń

na rzecz ochrony miejsc pracy jest wprowadzenie przez przedsiębiorców, na warunkach wskazanych w ustawie i w porozumieniu z pracownikami, przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Wniosek o przyznanie świadczeń wraz z niezbędnymi do zawarcia umowy o wypłatę świadczeń dokumentami i oświadczeniami przedsiębiorcy składa do marszałka województwa właściwego ze względu na siedzibę tego przedsiębiorcy.

Rodzaje świadczeń finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przedsiębiorcy mogą otrzymać:

1. świadczenie na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych za czas przestoju ekonomicznego,
2. świadczenie na częściowe zrekompensowanie wynag-

grodzienia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy.

3. środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od wypłaconych świadczeń.

Kwota świadczenia na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych za czas przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy wynosi 100% zasiłku dla bezrobotnego, przewidzianego w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620), zwiększonego o wysokość składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracownika.

Świadczenia finansowane ze środków Funduszu Pracy

Z kolei ze środków Funduszu Pracy dofinansowywane są koszty szkoleń pracowników objętych przestojem ekonomicznego lub obniżonym wymiaru czasu pracy, w szczególności koszty:

1. należności przysługujących instytucji szkoleniowej z tytułu szkolenia;
2. przejazdów związanych z udziałem w szkoleniach;
3. badań lekarskich lub psychologicznych niezbędnych do rozpoczęcia szkolenia;
4. obowiązkowego ubezpieczenia przez instytucję szkoleniową pracownika od następstw nieszczęśliwych wypadków powstałych

w związku ze szkoleniem oraz w drodze do miejsca szkolenia i z powrotem.

Wysokość dofinansowania przypadającego na jednego pracownika wynosi 80% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie ustawy

z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1749), obowiązującego w dniu zawarcia umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia.

Forma ochrony pracowników

Ochrona miejsc pracy przewidziana w ustawie polega na zakazie rozwiązywania przed przedsiębiorców stosunków pracy, z przyczyn nie dotyczących pracowników, z pracownikami otrzymującymi świadczenia związane z przestojem ekonomicznym oraz obniżonym wymiarem czasu pracy. Zakaz ten obowiązuje w okresie lub w okresach:

- pobierania świadczeń związanych z przestojem ekonomicznym oraz obniżonym wymiarem czasu pracy,
- przypadających bezpośrednio po pobieraniu takich świadczeń, nie dłużej niż przez łączny okres 3 miesięcy.

Wysokość dofinansowania przypadającego na jednego pracownika wynosi 80% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie ustawy

Partnerzy merytoryczni

The logo for HRhelper, featuring the letters 'HR' in a green, blocky font, followed by the word 'helper' in a green, lowercase, sans-serif font.The logo for PCDK TAX, featuring the letters 'PCDK' in a blue, blocky font, followed by the word 'TAX' in a blue, uppercase, sans-serif font.The logo for PCDK ESG, featuring the letters 'PCDK' in a green, blocky font, followed by the letters 'ESG' in a green, uppercase, sans-serif font.

Nasze marki

The logo for PCDK, featuring the letters 'PCDK' in a black, blocky font, with a small purple triangle to the right of the 'K'.The logo for DOCE, featuring the letters 'DOCE' in a black, blocky font, with a small 'TM' symbol to the right of the 'E'.The logo for PCDK Monitor, featuring the letters 'PCDK' in a white, blocky font inside a purple square, followed by the word 'Monitor' in a large, bold, black, sans-serif font.

Redakcja ma prawo po uzgodnieniu z autorami do skrótów publikacji i wprowadzania zmian stylistycznych.

Autor wyraża zgodę na wyłączne przeniesienie praw autorskich i wydawniczych dotyczących artykułów ublikowanych w miesięczniku „MonitorPCDK” na PCDK Group sp. z o.o.. Opinie zamieszczone w miesięczniku stanowią poglądy osobiste autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem urzędów państwowych.

Zabronione jest – bez pisemnej zgody wydawcy – kopiowanie i zamieszczanie w części bądź w całości artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorPCDK”. W magazynie używane są obrazy pochodzące ze strony pl.freepik.com dostępne jako darmowe i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.