



Temat numeru

„Czas zabrać się za wprowadzanie zmian”

o nowelizacji prawa
antymobbingowego
rozmawiamy
z Małgorzatą
Maśłowską

Zmiany do Kodeksu
pracy – wreszcie są!
Część 1

Nowe progi PIT
od 2027 r. Ulga dla
klasy średniej czy tylko
korekta podatkowego
problemu?

Jakie kary
za złamanie
prawa
opakowaniowego?

6

**„Czas zabrać się
za wprowadzanie
zmian”
– o nowelizacji prawa
antymobbingowego
rozmawiamy
z Małgorzatą
Masłowską**



25

**Wytyczne
w podatku
od przerzuconych
dochodów,
analiza objaśnień
Ministerstwa
Finansów
– część 2.**



Kadry, płace i prawo pracy

„Czas zabrać się za wprowadzanie zmian”
– o nowelizacji prawa antymobbingowego
rozmawiamy z Małgorzatą Masłowską 6

Zmiany do Kodeksu pracy
– wreszcie są! Część 1 10

Czasowe powierzenie pracownikowi
innej pracy 14

Odmowa ponownego zatrudnienia
pracownika po zwolnieniach grupowych 16

Samowolne przerwy
pracownika na papierosa 18

Częste absencje chorobowe pracownika
a rozwiązanie umowy o pracę 20

Księgowość i podatki

Nowe progi PIT od 2027 r.
Ulga dla klasy średniej
czy tylko korekta podatkowego problemu? 22

Wytyczne w podatku od przerzuconych
dochodów, analiza objaśnień
Ministerstwa Finansów – część 2. 25

ESG i ochrona środowiska

Łańcuch wartości pod kontrolą
Nowe limity żądań ESG
wobec przedsiębiorców 28

Jakie kary za złamanie prawa
opakowaniowego? 30

Nasi autorzy



Małgorzata Maślowska

Prawniczka, mediatorka, szkoleniowiec. Doświadczona specjalistka z zakresu prawa pracy i prawa podatkowego. Doświadczenie zawodowe zdobywała w firmach Wolters Kluwer Polska i Grupie INFOR. Autorka wielu publikacji o tematyce kadrowej, od ponad 20 lat współpracuje z infoliniami i e-poradniami merytorycznymi, w których udzieliła setek konsultacji z zakresu prawa pracy. Jako mediatorka wspiera pracodawców i pracowników w rozwiązywaniu konfliktów powstających w środowisku pracy. Dzięki zdobytemu doświadczeniu w przystępny sposób przekazuje nie tylko wiedzę teoretyczną, ale też zwraca uwagę na specyfikę pracy specjalistów kadrowych i ich rolę w relacjach pracodawcy i pracownika.



dr Jacek Zatoński

Od 2022 roku związany z PCDK, Partner Zarządzający odpowiedzialny za dział zrównoważonego rozwoju i doradztwa środowiskowego. Od 2006 roku aktywny zawodowo w branży ochrony środowiska. Obejmował stanowiska związane z pracami laboratoryjnymi, geologicznymi, opracowaniami dokumentacji przyrodniczej i dokumentów strategicznych dla gmin, analizami GIS, obsługą firm itp. Dzięki pracy na różnych stanowiskach oraz współpracy zarówno z biznesem, administracją jak i organizacjami pozarządowymi posiada szeroką wiedzę z zakresu zrównoważonego rozwoju. Absolwent Kształtowania Środowiska Przyrodniczego na Wydziale Nauk Geograficznych i Geologicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Na tym samym wydziale uzyskał również tytuł doktora nauk o ziemi w zakresie geografii. W karierze zawodowej odpowiadał za sprawy związane z ochroną środowiska, BHP i CSR w m.in. w firmach Eurocash S.A., grupa kapitałowa VOX, O-I Produkcja Polska S.A. (Huta Szkła Antoninek), CCL Label sp. z o.o. czy Netguru S.A. Pracował na stanowisku głównego eksperta ds. dekarbonizacji w Żabka Polska Sp. z o.o.



Wojciech Ośka

Partner zarządzający, CEO. Od 2004 roku aktywny zawodowo w branży konsultingowo-doradczej. Specjalista w zakresie ekonomii i księgowości. Obejmował stanowiska związane z pracami zarządczymi, analitycznymi, controllingowymi i technologicznymi. Dzięki pracy na różnych stanowiskach posiada szeroką wiedzę z zakresu analizy, wdrażania automatyzacji oraz optymalizacji procesów. Absolwent Ekonomii oraz Informatyki na Wyższej Szkole Informatyczno-Ekonomicznej w Warszawie oraz Podyplomowych Studiach z Zarządzania. Swoje doświadczenie zawodowe zdobywał w międzynarodowych firmach konsultingowych. W PCDK zajmuje się budowaniem, planowaniem i realizacją strategii oraz wizji firmy. Uczestniczy czynnie w projektach dla podmiotów z sektora dużych i średnich przedsiębiorstw.



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.

Czas na zmiany – i na dobre przygotowanie

ZMIANA PRZEPISÓW TO DLA PRZEDSIĘBIORCÓW JUŻ NIE TYLKO KWESTIA ŚLEDZENIA DZIENNIKA USTAW. CORAZ CZĘŚCIEJ NOWE REGULACJE OZNACZAJĄ KONIECZNOŚĆ PRZEJRZENIA FIRMOWYCH PROCEDUR, PRZYGOTOWANIA PRACOWNIKÓW I DOSTOSOWANIA SPOSOBU PROWADZENIA BIZNESU. A ZMIAN, KTÓRE WYMAGAJĄ TAKIEGO PRZYGOTOWANIA, ZDECYDOWANIE NIE BRAKUJE.



W tym numerze przyglądamy się im z kilku perspektyw. Zaczynamy od prawa pracy, gdzie nadchodzące zmiany mogą istotnie wpłynąć na codzienne relacje pracodawców z pracownikami. O nowelizacji prawa antymobbingowego rozmawiamy z Małgorzatą Masłowską. Już sam kierunek projektowanych rozwiązań pokazuje, że czas potraktować przeciwdziałanie mobbingowi nie jako formalność, lecz jako element świadomego zarządzania organizacją. Warto więc nie czekać na wejście nowych przepisów, ale już teraz sprawdzić, czy obowiązujące w firmie procedury rzeczywiście działają.

W części poświęconej zmianom w Kodeksie pracy omawiamy najważniejsze nowe rozwiązania w pierwszej części obszernego artykułu, który tego dotyczy. Piszemy m.in. o czasowym powierzeniu pracownikowi innej pracy, odmowie ponownego zatrudnienia osoby zwolnionej wcześniej w ramach zwolnień grupowych, a także o sytuacji, która może wydawać się błaha, ale w praktyce bywa źródłem konfliktów – samowolnych przerw pracownika na papierosa. Podpowiadamy również, kiedy częste absencje chorobowe mogą mieć znaczenie przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę.

Nie mniej istotne zmiany czekają przedsiębiorców w obszarze podatków. Przyglądamy się nowym progom PIT, które mają obowiązywać od 2027 r., oraz pytamy, czy ulga dla klasy średniej była rozwiązaniem, które rzeczywiście odpowiadało na problem, czy raczej korektą niedoskonałości systemu podatkowego. Kontynuujemy także analizę wytycznych dotyczących podatku od przerzuconych dochodów, tym razem przyglądając się bliżej objaśnieniom Ministerstwa Finansów.

Coraz więcej regulacyjnych wyzwań pojawia się również na styku biznesu, ESG i ochrony środowiska. W tym numerze sprawdzamy, jak nowe wymagania dotyczące łańcucha wartości mogą przełożyć się na zakres żądań ESG kierowanych do przedsiębiorców i gdzie pojawiają się nowe limity tych obowiązków. Piszemy także o karach za naruszenie prawa opakowaniowego.

A to nie koniec zmian środowiskowych, na które firmy powinny zwrócić uwagę. Coraz bliżej jest wprowadzenia rozszerzonej odpowiedzialności producenta (ROP) dla tekstyliów. Jak wskazuje Konfederacja Lewiatan, projektowane rozwiązania mogą oznaczać nowe obowiązki i koszty nie tylko dla producentów odzieży, ale również m.in. dla branży obuwniczej, meblarskiej oraz rynku wyposażenia wnętrz. Planowane są m.in. nowe zasady organizacji zbiórki tekstyliów, różnicowanie opłat w zależności od cech produktu oraz obowiązki dotyczące zbiórki w części sklepów i na platformach handlowych. Projekt ustawy ma trafić do konsultacji publicznych w III kwartale 2026 r., dlatego przedsiębiorcy powinni już teraz obserwować kierunek prac i przygotowywać się na kolejne wymagania.

Wspólnym mianownikiem wszystkich tych tematów jest więc przygotowanie. Dobra znajomość przepisów pozwala nie tylko uniknąć sankcji, ale przede wszystkim daje firmie czas na spokojne dostosowanie procesów, umów i procedur. Warto ten czas wykorzystać, zanim zmiana prawa stanie się zmianą, którą trzeba wdrożyć „na już”.

Przyjemnej lektury
Katarzyna Kołbus
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 >



„Czas zabrać się za wprowadzanie zmian” – o nowelizacji prawa antymobbingowego rozmawiamy z Małgorzatą Maślowską

Nowelizacja Kodeksu pracy dotycząca mobbingu i dyskryminacji została już podpisana, a nowe przepisy zaczną obowiązywać 5 listopada 2026 r. Co zmieni się w definicji mobbingu, jakie nowe obowiązki czekają pracodawców i ile mają czasu na przygotowanie się do zmian? O tym, a także o tym, jak skutecznie prowadzić działania antymobbingowe w firmie, rozmawiamy z Małgorzatą Maślowską.

Katarzyna Kołbuś: Zaczniemy od najważniejszej informacji – ustawa z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego została już podpisana. Co to oznacza dla pracodawców i kiedy faktycznie zaczną obowiązywać nowe przepisy?

Małgorzata Maślowska: Przede wszystkim oznacza to, że już czas zabrać się za wprowadzanie w organizacji zmian, które dostosują ją do funkcjonowania w nowej rzeczywistości prawnej.

Pracodawcy skupieni na zmianach w zakresie uprawnień inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy i wartościowaniu stanowisk pracy, mało uwagi poświęcają zmianom dotyczącym mobbingu. Tymczasem są to jedne z najistotniejszych zmian, które w ostatnich latach zaszły na gruncie prawa pracy. Warto tu jeszcze dodać, że ustawa nowelizująca wejdzie w życie po 3 miesiącach od dnia jej ogłoszenia, czyli 5 listopada 2026 r. Ustawodawca dał jednak pracodawcom jeszcze 6 miesięcy od tego dnia na dostosowanie regulami-

nów pracy do wymagań określonych w znnowelizowanych przepisach albo wydanie regulaminów antymobbingowych.

KK: Nowa definicja mobbingu jest znacznie prostsza od obecnej. Czy rzeczywiście będzie łatwiej stwierdzić, że w firmie doszło do mobbingu?

MM: Uproszczona definicja sprawi, że w praktyce więcej niepożądanych zachowań będzie mogło zostać zakwalifikowanych jako mobbing. Przed nowelizacją wiele z nich, choć bez wątplenia naruszały godność pracownika,

wymykało się definicji mobbingu, bo nie spełniały wszystkich ustawowych przesłanek pozwalających tak je zakwalifikować. Teraz będzie to dużo łatwiejsze.

KK: Tu być może pomocne będzie to, że nowe przepisy zawierają przykładowy katalog zachowań mogących stanowić mobbing? Które z nich mogą być dla pracodawców największym problemem?

MM: Myślę, że jak zwykle w takich przypadkach największym problemem będzie otwarty charakter katalogu zachowań. Powstaną problemy z kwalifikacją występujących w życiu codziennym zdarzeń, a na wypracowanie w tym zakresie linii orzeczniczej trzeba będzie poczekać.

KK: Czy w katalogu tych zachowań są jakieś zapisy, które są według pani szczególnie nieostre, mogące budzić wątpliwości, patrząc na tle pani dotychczasowych doświadczeń?

MM: Pojęcia, którymi posłużono się w tym katalogu, nie zostały zdefiniowane, co od razu sprawia, że na ich tle mogą pojawiać się znaki zapytania. Trzy pierwsze zachowania: upokarzanie, uwłaczanie i zastraszanie wydają się być szczególnie nieostre. Do tego dochodzi jeszcze poczynione przez ustawodawcę w dalszej części przepisu zastrzeżenie, że ocena, czy doszło do mobbingu, będzie miała charakter zindywidualizowany i będzie uwzględniała okoliczności konkretnego przypadku zarówno co do rodza-

ju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.

KK: Ustawodawca rezygnuje z wyraźnego wymogu „długotrwałego” nękania, pozostawiając jednak wymóg jego uporczywości. Co to oznacza w praktyce? Czy pracodawca powinien obawiać się, że pojedyncze zdarzenie będzie mogło zostać uznane za mobbing?

MM: Ustawodawca wskazał wprost, że mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika. Aby określone zachowanie mogło zostać zakwalifikowane jako mobbing, musi być uporczywe, czyli powtarzalne, nawracające lub stałe.

KK: Nowe przepisy przewidują minimalne zadośćuczynienie za mobbing w wysokości sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia. Czy odpowiedzialność finansowa może zostać przeniesiona na pracownika, który dopuścił się mobbingu? W jakich sytuacjach pracodawca będzie mógł dochodzić od niego zwrotu wypłaconego zadośćuczynienia lub odszkodowania?

MM: Faktycznie, w znowelizowanych przepisach przewidziano roszczenie regresowe wobec osoby, która dopuściła się zachowań stanowiących mobbing. Jeśli będzie to pracownik, poniesie odpowiedzialność na podstawie przepisów działu piątego

Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników, a gdy sprawcą będzie inny podmiot, to podstawą odpowiedzialności będą przepisy ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny. Kluczowe będzie w tej sytuacji to, że wyrównanie poniesionej przez pracodawcę szkody nastąpi w wysokości odpowiadającej stopniowi winy osoby dopuszczającej się mobbingu i pracodawcy w powstaniu szkody. Podstawą „sukcesu” pracodawcy będzie w tej sytuacji skuteczna i przejrzysta procedura antymobbingowa oraz to, czy będzie on w stanie udowodnić, że wywierał się z ciążących na nim w tym zakresie obowiązków, a tym samym stopień jego winy był odpowiednio niski, a osoby dopuszczającej się mobbingu, wysoki.

KK: Zatrzymajmy się wobec tego przy działaniach antymobbingowych. Nowelizacja mocniej akcentuje obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Co pracodawca powinien zrobić jeszcze przed wystąpieniem problemu?

MM: Pracodawca musi sobie przede wszystkim uświadomić, że przeciwdziałanie mobbingowi nie będzie dłużej mogło mieć jedynie pozornego charakteru. To już nie może być procedura przygotowana według uniwersalnego wzoru, która jest schowana głęboko w szufladzie i nikt o niej nie pamięta. Po zmianie przepisów każdy pracodawca będzie musiał systematycznie, aktywnie i mierzalnie przeciwdziałać mobbingowi. Będzie zobowiązany prowadzić działania

prewencyjne, sprawować nadzór nad wykonywaniem funkcji kierowniczych, kontrolować atmosferę w pracy, szybko reagować na zgłoszenia dotyczące niepożądanych zachowań, skutecznie wdrażać działania naprawcze.

KK: Czy sama procedura antymobbingowa w regulaminie pracy wystarczy, żeby pracodawca wykazał, że prawidłowo realizuje obowiązek przeciwdziałania mobbingowi?

MM: Nie, sama procedura to za mało. Przede wszystkim ona musi skutecznie działać w praktyce, a pracodawca musi to działanie prawidłowo dokumentować. Choć przepisy nie stoją na przeszkodzie zamieszczeniu procedury w regulaminie pracy, to pokusiłabym się o stwierdzenie, że jeśli w danej organizacji właśnie tam się ona znajduje, to warto dokładnie jej się przyjrzeć pod kątem tego, czy aby na pewno spełnia wymogi wynikające ze znowelizowanych przepisów. Dobra i prawidłowo działająca procedura będzie bowiem w większości przypadków na tyle rozbudowanym dokumentem, że zamieszczanie jej w regulaminie pracy nie będzie z praktycznego punktu widzenia dobrym i wygodnym rozwiązaniem.

KK: Jak rozumiem, pracodawca powinien dokumentować sposób rozpatrywania każdej skargi dotyczącej mobbingu, to się nie zmienia. Jakie dokumenty mogą później okazać się kluczowe w sądzie?

MM: Tak, pracodawca powinien dokumentować wszelkie działania związane z reagowaniem na trafiające do niego zgłoszenia o niepożądanych zachowaniach. Powinien robić to w sposób, który w razie potrzeby umożliwi mu udowodnienie, że działał szybko, według przejrzystej procedury, zastosował wobec sprawców adekwatne i proporcjonalne środki, wdrożył działania naprawcze, które zapobiegają ponownemu wystąpieniu mobbingu w przyszłości, a także, że udzielił odpowiedniego wsparcia osobie dotkniętej mobbingiem.

KK: Czy nowe regulacje zmienią sposób prowadzenia wewnętrznych postępowań antymobbingowych? Czy dotychczasowe procedury będą wymagały przebudowy?

MM: Nie ma uniwersalnej odpowiedzi na to pytanie. Są organizacje, w których już teraz działają dobre i skuteczne procedury antymobbingowe, a pracodawcy od lat poważnie traktują to zagadnienie. W ich przypadku dostosowanie do znowelizowanych regulacji będzie zapewne wiązało się z wprowadzeniem jedynie niewielkich, kosmetycznych zmian i spokojnie będą mogli działać dalej według sprawdzonych już wcześniej schematów. Pracodawcy, którzy dotychczas bazowali na przekonaniu, że w ich zakładzie pracy mobbingu nie ma, więc nie mają czym się martwić, mają przed sobą do wykonania ogromną pracę.

KK: Z pewnością wymaga to szkolenia zarówno pracowników, jak i kadry zarządzającej. Jak często pracodawca powinien przeprowadzać szkolenia lub inne działania prewencyjne? Czy nowe przepisy wskazują konkretną częstotliwość?

MM: Nie, przepisy nie określają częstotliwości prowadzenia działań prewencyjnych, niemniej mogę stwierdzić, że w praktyce są one nieodzowne, bo zabezpieczają firmę. To pracodawca ma określić w regulaminie częstotliwość i charakter takich działań, biorąc pod uwagę potrzeby organizacji. Pewne działania będą musiały odbywać się stale, np. monitorowanie atmosfery pracy czy kontrolowanie poziomu konfliktów w zespołach. Inne, np. szkolenia pracowników i kadry kierowniczej, trzeba będzie przeprowadzać cyklicznie.

KK: Gdyby miała Pani wskazać pracodawcom, co powinni zrobić przed 5 listopada 2026 r., aby zadbać o politykę antymobbingową?

MM: Przyjrzeć się krytycznym okiem istniejącym już w zakładzie pracy regulaminom i procedurom antymobbingowym, przygotować kanał do zgłaszania zachowań niepożądanych, powołać zespół lub wyznaczyć osobę odpowiedzialną za rozpatrywanie zgłoszeń, opracować system dokumentowania prowadzonych działań, przeszkolić wszystkich pracowników i zapewnić wsparcie kadrze kierowniczej.

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



Dawid
Widzyk



Krzysztof
Sobala



Kacper
Zamojski



Ewa
Ostapowicz



Grażyna
Machula

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





Zmiany do Kodeksu pracy – wreszcie są! Cz. I

Zmiany do Kodeksu pracy, wprowadzone na mocy ustawy z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. z 2026 r. poz. 1046), mają na celu wzmocnienie ochrony pracowników przed przemocą w miejscu pracy. Nowelizacja nie tylko dookreśla pojęcie dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, ale też przede wszystkim definiuje mobbing, upraszczając jednocześnie jego kryteria.

Zmiana ta związana była z koniecznością dostosowania polskiego porządku prawnego do prawa wspólnotowego, w szczególności do aktów prawnych Rady Unii Europejskiej, tj.: dyrektywy UE 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000), dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej

ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000) oraz dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006).

Ponadto, ustawodawca okre-

ślił środki ochrony prawnej dla osób dotkniętych zjawiskiem mobbingu i dyskryminacji, w tym molestowania czy molestowania seksualnego, oraz nałożył na pracodawców obowiązek przeciwdziałania naruszeniu dóbr osobistych pracowników oraz zasad równego traktowania, w tym dyskryminacji i mobbingu.

Co ważne, wprowadzone do Kodeksu pracy zmiany uwzględniają wreszcie szeroki dorobek judyka-

tury i doktryny w zakresie niektórych form przemocy mających miejsce w środowisku pracy.

Dyskryminacja – dyskryminacja bezpośrednia

Nowelizacja zmienia definicję dyskryminacji bezpośredniej, poszerzając możliwość odniesienia sytuacji pracownika podnoszącego zarzut dyskryminacji nie tylko do porównywalnej aktualnej sytuacji innych pracowników, ale również do porównywalnej sytuacji, jaka miała miejsce kiedykolwiek w przeszłości, lub do sytuacji, w jakiej mógłby obecnie lub w przeszłości być traktowany inny pracownik. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 183a § 3 Kodeksu pracy, dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn, tj. w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik.

Dyskryminacja – dyskryminacji przez założenie i dyskryminacji przez skojarzenie

Ustawodawca wprowadził do Kodeksu pracy pojęcie dyskryminacji przez założenie i dyskryminacji przez skojarzenie.

Dyskryminacja przez założenie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn, tj. w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana.

Dyskryminacja przez założenie polega zatem na nierównym traktowaniu pracownika ze względu na cechę, którą mylnie mu się przypisuje, np. wprowadzanie nieprzychylniej atmosfery wokół osób, co do których ktoś sądzi, że mogą sympatyzować z daną opcją polityczną albo przynależą do innej religii.

Z kolei dyskryminacja przez skojarzenie to istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn, tj. w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, nie-

pełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy. Dyskryminacja przez skojarzenie występuje, gdy dyskryminujące zachowanie motywowane jest cechą osoby, z którą pracownik jest powiązany, np. nierówne traktowanie osoby ze względu na to, że wychowuje dziecko z niepełnosprawnością.

Molestowanie – molestowanie proste

Ustawa porządkuje pojęcie molestowania, definiując je na wzór molestowania seksualnego. Zgodnie z nowym przepisem, molestowaniem jest każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego straszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Roszczenia w związku z naruszeniem zasady równego traktowania

Ustawodawca rozdzielił roszczenie w związku z naruszeniem zasady równego traktowania jako kompensację:

1. szkody majątkowej w formie odszkodowania lub
2. krzywdy niematerialnej jako zadośćuczynienia.

Ma to szczególne znaczenie w kontekście molestowania i molestowania seksualnego, które częściej wyrządzają krzywdę niematerialną, osobistą, moralną niż uszczerbek o charakterze majątkowym.

Jednocześnie ustawodawca zróżnicował wysokość roszczenia w przypadku spraw o dyskryminację w zależności od tego, czy naruszenie takie miało charakter incydentalny czy wielokrotny. Co ważne, określono również pojęcie wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania. I tak, wielokrotne naruszenie zasady równego traktowania wobec osoby to naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny lub wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie.

Ponadto, wskazano minimalną wysokość zadośćuczynienia w przypadku wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania: przyjęto wysokość minimalnego zadośćuczynienia na poziomie nie niższym niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Odszkodowanie za działania odwetowe

Zmianie ulegnie również art. 183e § 2 i 3 Kodeksu pracy. W nowym brzmieniu, pracownik, wobec którego podjęto działania w związku ze skorzystaniem

przez niego z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym w zakresie naruszenia zasady równego traktowania, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania. Oznacza to, że zrezygnowano z uzależnienia udzielenia pracownikowi ochrony od ustalenia, że jego prawa faktycznie zostały naruszone.

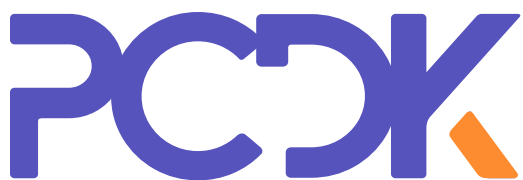
Zasada ta dotyczy również do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Jednocześnie wyłączono spod ochrony pracownika, który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, lub pracownika, który w jakiegokolwiek formie udzielił wsparcia pracownikowi korzystającemu z tych uprawnień, jeżeli wiedzieli, że do naruszenia nie doszło.

Zmiany wprowadzane ustawy z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. z 2026 r. poz. 1046), wejdą w życie po upływie trzech miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw, tj. od 5 listopada 2026 r., zaś pracodawcy będą mieć sześć miesięcy na stworzenie lub dostosowanie wewnętrznych procedur do wymogów określonych w ustawie.

*Ustawodawca
zróżnicował
wysokość roszczenia
w przypadku spraw
o dyskryminację
w zależności od tego,
czy naruszenie takie
miało charakter
incydentalny
czy wielokrotny.
Co ważne, określono
również pojęcie
wielokrotnego
naruszenia
wobec osoby
zasady równego
traktowania.
I tak, wielokrotne
naruszenie zasady
równego traktowania
wobec osoby
to naruszenia
powtarzalne z tej
samej przyczyny
lub wielu przyczyn
lub naruszenie
jednokrotne
z wielu przyczyn
jednocześnie.*

Katarzyna Pałucka



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**

Prelegenci



Przemysław
Ciszek



Monika
Frączek



dr Barbara
Pawełko-Czajka



Robert
Lisicki



Małgorzata
Maśłowska



Marta
Szczepańska



Artur
Kwiatkowski



Paweł
Wróbel



Kacper
Zamojski

2 dni
spotkań

8 praktycznych
modułów

9 prelegentów
i praktyków

zapisz się już dziś >

www.pcdk.pl



Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy

Kodeks pracy w art. 42 ust. 4 dopuszcza możliwość czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy, gdy wynika to z bieżących, rzeczywistych i przejściowych potrzeb pracodawcy. Możliwość taka jest jednak obwarowana pewnymi ograniczeniami, które przede wszystkim mają służyć ochronie pracownika przed arbitralną ingerencją pracodawcy w stosunek pracy oraz dowolnością w zakresie przenoszenia pracowników na inne stanowiska.

Przesłanki czasowego powierzenie pracownikowi innej pracy

Z treści art. 42 ust. 4 Kodeksu pracy jasno wynika, że pracodawca może czasowo powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy, gdy:

- zmiana dotyczy przejściowego powierzenia innej pracy,

- wynika z uzasadnionych potrzeb pracodawcy,
- nie przekracza trzech miesięcy w roku kalendarzowym,
- nie powoduje obniżenia wynagrodzenia,
- nowa praca odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Przy czym, zachowanie dotychczasowego wynagrodzenia nie dotyczy tylko wynagrodzenia zasadniczego, ale także innych składników wynagrodzenia: stałych i zmiennych, np. premii, dodatków, nagród. Jeżeli na nowym stanowisku pracodawca nie uzyskuje do nich prawa, pracodawca powinien w inny sposób zapewnić pracownikowi dotychczasowe

wy poziom wynagrodzenia przez okres czasowego powierzenia innej pracy.

Zgoda pracownika na czasowe powierzenie innej pracy

Czynność czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy ma charakter jednostronny i nie wymaga zgody pracownika. Ponadto, jeżeli czasowe powierzenie innej pracy spełnia przesłanki zawarte art. 42 ust. 4 Kodeksu pracy, to pracownik nie ma prawa odmówić wykonywania pracy na nowym stanowisku. Nieuzasadniona odmowa może zostać uznana za naruszenie obowiązków pracowniczych, a w skrajnych przypadkach prowadzić nawet do rozwiązania umowy o pracę.

Wyjątek stanowi sytuacja, gdy czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy wykracza poza granice wskazane w tym przepisie, np. nowa praca nie odpowiada kwalifikacjom pracownika albo stanowi próbę obejścia przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym. W takich przypadkach pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia.

Czasowe powierzenie innej pracy a wypowiedzenie zmieniające

Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy polega na czasowym przeniesieniu pracownika na inne stanowisko, do wykonywania innego rodzaju pracy niż ta określona w umowie o pracę. Wymaga to poddania analizie nazwy stanowiska, zakresu obowiązków pracownika, charakteru wykonywanej pracy, poziomu odpowiedzialności, wymaga-

nych kwalifikacji oraz funkcji pełnionej przez pracownika w strukturze organizacyjnej.

Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy nie wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, pracodawca nie zmierza bowiem:

- trwale zmienić pracownikowi rodzaju pracy,
- obniżyć wynagrodzenia,
- zmienić wymiaru czasu pracy,
- zmienić miejsce wykonywania pracy określonego w umowie o pracę.

Warto zaznaczyć, że stosowanie tego trybu w celu trwałej zmiany istotnych postanowień umowy o pracę, np. miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenia, stanowi obejście przepisów prawa o pracy o wypowiedzeniu zmieniającym.

Ponadto, warto podkreślić, że brak zastosowaniu trybu wypowiedzenia zmieniającego przy czasowym powierzeniu innej pracy, pozwala pracodawcy również na czasowe powierzenie innej pracy pracownikom znajdującym się w okresie ochronnym, np. pracownikom korzystającym z ochrony przedemerytalnej.

Pisemna forma

Kodeks pracy nie określa formy, jaka powinna być zachowania dla czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy. Przyjmuje się, że dla tego trybu powinna zostać zachowana forma pisemna, np. w celach dowodowych na wypadek sporu między stronami,

a dokument powinien określać rodzaj pracy, jaki zostaje czasowo powierzony, od kiedy i na jaki okres, z jakich potrzeb pracodawcy wynika oraz potwierdzać, że nie powoduje zmiany innych warunków, w tym obniżenia wynagrodzenia.

Praca odpowiadająca kwalifikacjom

Pojęcie „praca odpowiadająca kwalifikacjom” jest pojęciem dość szerokim: nie odnosi się wyłącznie do poziomu formalnego wykształcenia lub nazwy stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika, ale również do jego doświadczenia zawodowego, praktycznych umiejętności, dotychczasowego przebiegu kariery, a nawet predyspozycji psychofizycznych do wykonywania pracy określonego rodzaju.

Kwestię tą rozstrzygał m. in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 515/97, w którym stwierdził, że pracą odpowiadającą kwalifikacjom pracownika jest taka praca, która nie przekracza jego kwalifikacji, a jednocześnie pozwala choćby częściowo je wykorzystać. Oznacza to, że wystarczy, aby nowa praca pozostawała w rzeczywistym związku z doświadczeniem pracownika i jego umiejętnościami.

Pominięcie tej przesłanki może być potraktowane jako narzędzie szykanowania pracownika, ukarania pracownika czy sposobu na obniżenie jego pozycji, a w konsekwencji jako naruszenie jego godności, dóbr osobistych, a w pewnych okolicznościach nawet jako mobbing.

Odmowa ponownego zatrudnienia pracownika po zwolnieniach grupowych

Przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2025 r. poz. 570, z późn. zm.) przyznają pracownikom zwolnionym w ramach zwolnień grupowych prawo do ponownego zatrudnienia, w sytuacji gdy pracodawca przewiduje ponowne zatrudnienie, a zwolniony pracownik zgłasza zamiar podjęcia zatrudnienia w ciągu roku od dnia rozwiązania z nią stosunku pracy. Regulacja ta ma na celu zrekompensowanie pracownikom szkody związanej z utratą pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Pierwszeństwo zatrudnienia po zwolnieniach grupowych

Przepisy te nakładają na pracodawcę, który rozwiązał stosunek pracy z pracownikami w ramach zwolnień grupowych, obowiązek ponownego zatrudnienia tych pracowników, pod warunkiem, że przewiduje on ponowne zatrudnianie w ramach tej grupy zawodowej. Oznacza to, że pracownicy ci korzystają z pierwszeństwa zatrudnienia.

W przypadku, gdy pracodawca nie uczyni zadość temu obowiązkowi lub w ramach tej grupy zawodowej zatrudnił już nowego pracownika, nienależącego do kręgu osób uprawnionych do skorzystania z pierwszeństwa, pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania. Co więcej, obowiązek ponownego zatrudnienia, jak przyznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2016 r., sygn. akt II PK

254/15, nie może być również uzależniony od ponownej oceny kwalifikacji pracownika, jeżeli oferowane stanowisko należy do tej samej grupy zawodowej.

Warto podkreślić, że obowiązek ten nie dotyczy rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale przeprowadzonych w ramach zwolnień indywidualnych.

Roszczenia pracownika

Roszczenie pracowników w związku z naruszeniem przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia obejmuje dwa rodzaje roszczeń, tj. roszczenie o:

- nawiązanie stosunku pracy,
- odszkodowania z tytułu naprawienia szkody poniesionej wskutek niewykonania przez pracodawcę obowiązku.

Co ważne, nawiązanie stosunku pracy w tych okolicznościach, poprzedzone zgłoszeniem zamiaru podjęcia zatrudnienia w ciągu roku od dnia jego rozwiązania, nie gwarantuje, że pracownik powróci na warunki zatrudnienia, jakie istniały w chwili rozwiązania stosunku pracy, np. w zakresie wynagrodzenia czy wymiaru etatu.

W miejsce dochodzenia roszczenia o nawiązanie stosunku pracy pracownik może żądać naprawienia szkody poniesionej wskutek niewykonania przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia, na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

Wysokość odszkodowania

Wysokość odszkodowania pracownika odpowiada utraconym zarobkom, jeżeli ich niezyskanie pozostaje w normalnym związku przyczynowym z odmową

wą zawarcia stosunku pracy.

Podstawą wyliczenia wysokości utraconych zarobków jest wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na miejsce poszkodowanego pracownika.

Co istotne, w wyrok z dnia 5 lipca 2006 r., sygn. akt III PK 34/06, Sąd Najwyższy przyznał, że przy ustalaniu wysokości szkody należy uwzględniać korzyści osiągnięte przez pracownika w następstwie odmowy zawarcia umowy o pracę: jeżeli-

li więc w tym czasie wykonywał on inną pracę zarobkową, odszkodowanie może zostać odpowiednio pomniejszone o osiągnięte dochody, o ile wykonywanie tej pracy nie byłoby możliwe przy równoczesnym zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy. Ponadto, odszkodowanie może zostać także ograniczone, jeżeli dochodzenie tego roszczenia pozostawałoby w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Odszkodowanie to przysługuje za okres pozostawania bez pracy od chwili, gdy po stronie pracodawcy powstał obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika.

W przypadku, gdy naruszenie przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia związane było z zatrudnieniem innej osoby, za moment powstania odpowiedzialności odszkodowawczej przyjmuje się datę nawiązania stosunku pracy z tą osobą.



Usługi księgowe i kadrowo-płacowe.

Profesjonalne wsparcie dla Twojej firmy
– rzetelność, terminowość, spokój.



KSIEGOWOŚĆ

pełna i uproszczona księgowość



KADRY I PŁACE

kompleksowa obsługa kadrowo-płacowa



DORADZTWO

profesjonalne doradztwo i bieżące wsparcie



Twoje finanse **w dobrych rękach.**



PCDK

www.pcdk.pl

Samowolne przerwy pracownika na papierosa

Kodeks pracy przewiduje 15 minutową przerwę w pracy wliczaną do czasu pracy. Sposób wykorzystania tej przerwy, z zachowaniem zasad organizacji i porządku pracy, zależy od pracownika.

Nie ulega wątpliwości, że niektórzy pracownicy wykorzystują te 15 minut przerwy na zapalenie papierosa. Wiadomo również, że dla znacznej grupy palaczy jedna przerwa w ciągu 8 godzin pracy to za mało i samowolnie przerywają pracę kilkakrotnie w ciągu dnia, aby zapalić. Nie są najczęściej świadomi, że w ten sposób naruszają przepisy w zakresie organizacji i porządku pracy.

Dwa zakazy

W odniesieniu do palenia w miejscu pracy, odróżnić trzeba dwa rodzaje zakazu: zakaz palenia w pomieszczeniach i zakaz samowolnego opuszczania miejsca pracy (budynku) w celu palenia.

Pierwszy z nich, wynika wprost z ustawy z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1162, z późn. zm.) i stąd obowiązek wyznaczania przez pracodawców miejsca do palenia o ściśle określonych warunkach.

Drugi z zakazów wiąże się z uprawnieniem pracodawcy do ustalenia zasad organizacji pracy i porządku pracy oraz do

egzekwowania od pracowników obowiązku przestrzegania tych zasad, w tym zasad przebywania w czasie pracy i poza nim na terenie zakładu pracy i poza nim, np. w celu palenia. Zasady te uregulowane są najczęściej w regulaminie pracy.

Uprawnienie pracodawcy do ustalania organizacji i porządku pracy nie stoi na przeszkodzie, aby w regulaminie pracy przyznać pracownikom prawo do więcej niż jednej przerwy w pracy oraz określić zasady opuszczania zakładu pracy, np. w celu palenia, czy korzystania z przerw w pracy, wyłączając np. aktywności związane z robieniem zakupów online czy korzystaniem z mediów społecznościowych na służbowych komputerach.

Samowolne przerwy na papierosa a naruszenia obowiązków pracowniczych

Przestrzeganie ustalonej przez pracodawcę organizacji i porządku pracy, co wprost wynika z Kodeksu pracy, należy do podstawowych obowiązków pracownika. Dotyczy to również ustalonych przerw w pracy i zasad opuszczania zakładu pracy w celu palenia. W końcu czas pracy to czas, w którym pracow-

nik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania obowiązków.

W przypadku naruszenia przez pracownika ustalonego porządku i organizacji pracy, np. zbyt częstych przerw na papierosa, nieprzewidzianych w regulaminie pracy lub na które pracownik nie uzyskał zgody, pracodawca – w zależności od okoliczności danego przypadku – ma prawo pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności, poczynając od do ukarania go karą porządkową aż do rozwiązania umowy o pracę.

Takie działania pracodawców znajdują potwierdzenie w orzecznictwie. W sprawie o sygn. akt I PK 222/10 Sąd Najwyższy badał sprawę, w której pracodawca w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazał m.in. na kilkanaście przerw na papierosa i ich dezorganizujący wpływ na pracę. W wyroku z dnia 16 czerwca 2011r. Sąd Najwyższy podkreślił, że naruszenie polegające na dezorganizacji pracy przez częste przerwy na papierosa nie musi być pracownikowi wcześniej zakomunikowane, aby mogło stanowić skuteczną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Odpowiedzialność porządkowa pracownika

Katalog kar porządkowych został określony w art. 108 Kodeksu pracy: karę upomnienia lub nagany pracodawca może zastosować za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp i przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności; z kolei za nieprzestrzeganie przepisów bhp lub przeciwpożarowych, a także za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia pracodawca może również zastosować karę pieniężną.

W kontekście palenia, samowolne opuszczenie miejsca pracy może zostać uznane za naruszenie każdego z tych obowiązków. Dopiero indywidualna ocena każdego przypadku pozwoli na zakwalifikowanie go jako konkretnego naruszenia podlegającego pod konkretny rodzaj kary porządkowej.

Obniżenie wynagrodzenia za czas nieprzepracowany

W myśl Kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonania pracownik zachowuje do niego prawo tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Oznacza to, że za czas samowolnych przerw w pracy nie stanowi czasu pracy stanowi podstawę do proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika. Przy czym, pracodawca powinien rzetelnie prowadzić

ewidencję czasu pracy, która wykaże ilość i wymiar przerw, lub w inny, podany do wiadomości pracowników, sposób weryfikować czas pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

W szczególnych przypadkach, samowolne przerwy na palenie, jeśli zostaną zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, mogą stać się przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. To wymaga jednak zbadania dodatkowych okoliczności konkretnego przypadku.

Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2019 r., sygn. akt I PK 210/18, w którym wyjaśnił, że samowolne opuszczenie miejsca pracy nie jest samo w sobie – bez ustalenia dodatkowych okoliczności konkretnego przypadku – przyczyną uzasadniającą zwolnienie dyscyplinarne pracownika; a przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy uwzględnić wszystkie towarzyszące temu okoliczności, w szczególności stan świadomości i wolę pracownika. Z kolei w wyroku z dnia 12 maja 2021 r., sygn. akt I PSKP 12/21, Sąd Najwyższy wskazał, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – zależy to od całokształtu okoliczności faktycznych danej sprawy.

W myśl Kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonania pracownik zachowuje do niego prawo tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Oznacza to, że za czas samowolnych przerw w pracy nie stanowi czasu pracy stanowi podstawę do proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika. Przy czym, pracodawca powinien rzetelnie prowadzić ewidencję czasu pracy, która wykaże ilość i wymiar przerw, lub w inny, podany do wiadomości pracowników, sposób weryfikować czas pracy.

Częste absencje chorobowe pracownika a rozwiązanie umowy o pracę

Nie ulega wątpliwości, że jedną z fundamentalnych zasad prawa pracy, określoną w art. 80 Kodeksu pracy, jest odpłatność za wykonaną pracę. W myśl tego przepisu pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, zaś pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nie oznacza to, że pracownik w czasie choroby zostaje bez środków do życia.

Ustawodawca zapewnia pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą odpowiednie środki finansowe zabezpieczające pracownika w trakcie choroby i rekonwalescencji. Jednak co przypadku, gdy okresy absencji chorobowej pracownika są częste i/lub długotrwałe?

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia

Zgodnie z art. 53 Kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia, w związku z absencją chorobową, jeśli pracownik jest niezdolny do pracy w skutek choroby trwającej:

- dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u ciebie krócej niż 6 miesięcy,
- dłużej niż łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku (182 dni lub 270 dni w przypadku gruźlicy) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u ciebie co najmniej
- 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową
- jest nieobecny w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku (zasiłek z tego tytułu przysługuje pracownikowi w wymiarze do 60 dni w roku kalendarzowym)
- jest odosobniony ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia

Częste nieobecności pracownika w pracy uzasadniają również rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie wypowiedzenia.



Pracownik bowiem zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem – a zatem sprzeczne z celem stosunku pracy i interesem pracodawcy jest utrzymywanie pracownika, gdy nie wykonuje on obowiązków. Stanowisko takie, zgodne zresztą z szeroką linią orzeczniczą Sądu najwyższego, potwierdza Sąd Rejonowy w Czulachowie (sygn. akt IV P 72/25).

Pracownik przepracował w zakładzie pracy 15 lat. Praca wykonywana była w trudnych warunkach, tj. w niskich i wysokich temperaturach, obejmowała dźwiganie ciężarów. Zdaniem pracownika, jego problemy zdrowotne miały związek z wy-

konywaną przez niego pracą i w związku z tym korzystał często ze zwolnień lekarskich: w okresie od 3 stycznia 2022 r. do 21 stycznia 2022 r. – opieka nad chorym członkiem rodziny, od 24 stycznia 2022 r. do 31 stycznia 2022 r. – niezdolność do pracy z powodu choroby, w okresie od 28 listopada 2023 r. do 31 stycznia 2024 r. – zwolnienie lekarskie w związku wypadkiem przy pracy, od 13 lutego 2024 r. do 1 marca 2024 r. – opieka nad chorym członkiem rodziny, w okresie od 18 grudnia 2024 r. do 10 sierpnia 2025 r. – niezdolność do pracy z powodu choroby, w okresie od 11 sierpnia 2025 r. do 31 sierpnia 2025 r. – świadczenie rehabilitacyjne.

Co ważne, w trakcie tych nieobecności pracodawca nie miał

kontakty z pracownikiem, tym samym nie miał informacji o jego sytuacji i ewentualnym powrocie do pracy. Stąd podjął decyzję o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę po stawieniu się pracownika w pracy.

Sąd oddalił pozew pracownika, w którym domagał się odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy, stwierdzając, że „częste lub długotrwałe nieobecności pracownika w pracy spowodowane chorobą nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę, a przez to stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia tej umowy, ponieważ sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może – z przyczyn zdrowotnych – wykonywać przyjętych na siebie obowiązków.” Jednocześnie, zdaniem Sądu, nie narusza zasad współżycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Sąd zauważył również, że pracodawca działa w warunkach wolnokonkurencyjnej gospodarki rynkowej i podlega regułom wolnego rynku – musi być zatem konkurencyjny w stosunku do podobnych zakładów z branży oraz dotrzymywać warunków i terminów zawartych w kontraktach i zamówieniach, co utrudnia mu zatrudnianie niedyspozycyjnego pracownika.

Nowe progi PIT od 2027 r. Ulga dla klasy średniej czy tylko korekta podatkowego problemu?

Rząd zapowiada od 2027 r. istotną zmianę skali podatkowej PIT. Próg, po którego przekroczeniu zaczyna dziś obowiązywać stawka 32 proc., ma zostać podniesiony ze 120 tys. do 150 tys. zł, przy czym pomiędzy 130 a 150 tys. zł dochodu pojawi się nowa stawka 24 proc. Według Ministerstwa Finansów na zmianach ma skorzystać około 3,5 mln podatników, a maksymalna roczna korzyść ma wynieść 3600 zł. Przyglądamy się temu, czy to rozwiązanie to faktycznie rewolucja, a może ma jakieś wady?

Na pierwszy rzut oka trudno dyskutować z tym, że jest to rozwiązanie znakomite. Podatek będzie niższy, skok między stawką 12 a 32 proc. zostanie złagodzony, a osoby, które w ostatnich latach coraz częściej wpadają w drugi próg, dostaną pewną ulgę. Problem zaczyna się jednak wtedy, gdy rządową zapowiedź przedstawimy traktować jak komunikat o „sprawiedliwszym systemie”, a zaczniemy analizować jako konkretną politykę podatkową. Bo ta reforma jest korzystna, ale trudno nazwać ją podatkową rewolucją.

Najpierw dobra wiadomość:

32 proc. przestanie być pułapką na coraz większą liczbę pracowników

Obecny próg 120 tys. zł został ustalony w ramach zmian wprowadzonych w 2022 r. W tzw. międzyczasie wynagrodzenia znacząco wzrosły. Według danych przywoływanych przy okazji obecnej reformy przeciętne wynagrodzenia między 2023 a 2026 r. zwiększyły się nominalnie o około 31 proc., a realnie – po uwzględnieniu inflacji – o około 19 proc. W efekcie coraz więcej osób przekracza próg 120 tys. zł nie dlatego, że nagle stały się zamożnymi podatnikami, ale dlatego, że próg przez lata pozostawał niezmienny, podczas gdy płace rosły.

Według danych przywoływanych przez „Rzeczpospolitą” w 2025 r. ponad 2,4 mln podatni-

ków przekroczyło próg 120 tys. zł, czyli około pół miliona więcej niż rok wcześniej. Bez zmian liczba ta mogłaby dalej szybko rosnąć.

Rząd słusznie więc zauważa problem. Tyle że jest to w dużej mierze problem, który sam system podatkowy stworzył przez brak regularnej waloryzacji progów.

24 proc. zamiast 32 proc. – rozsądna korekta, ale również nowe komplikowanie systemu

Dzisiaj mechanizm jest prosty: do 120 tys. zł obowiązuje stawka 12 proc., a nadwyżka ponad tę kwotę jest opodatkowana według stawki 32 proc. Po zmianach system stanie się bardziej stopniowy:

- do 130 tys. zł – 12 proc.,
- od 130 do 150 tys. zł – 24 proc.,
- powyżej 150 tys. zł – 32 proc.

Sama konstrukcja ma sens. Zamiast gwałtownego przeskoku z 12 do 32 proc. pojawia się stawka pośrednia. Ale trudno nie zauważyć drugiej strony medalu: system podatkowy staje się jeszcze bardziej skomplikowany. Polska nie potrzebuje przecież wyłącznie niższych podatków. Potrzebuje również podatków przewidywalnych i prostych.

Co więcej, rząd przedstawia zmianę jako rozwiązanie problemu klasy średniej, podczas gdy korzyści są bardzo skoncentrowane. Podatnik z dochodem między 120 a 130 tys. zł zyska maksymalnie 2000 zł rocznie. Osoba z dochodem 140 tys. zł – około 2800 zł. Maksymalna korzyść 3600 zł pojawia się przy dochodzie od 150 tys. zł wzwyż. I tutaj pojawia się pewien paradoks.

3600 zł dla pracownika i 3600 zł dla milionera

Najbardziej wymownym elementem reformy jest właśnie maksymalna ulga. Osoba osiągająca dochód 150 tys. zł i osoba zarabiająca znacznie więcej – jeśli obie mieszczą się w skali podatkowej – mogą uzyskać z samej zmiany progów tę samą maksymalną korzyść: 3600 zł rocznie.

To nie oznacza oczywiście, że milioner płaci mniej podatku niż osoba zarabiająca 150 tys. zł. Nadal płaci 32 proc. od odpowied-

niej nadwyżki. Pokazuje jednak, że reforma nie jest szczególnie precyzyjnym narzędziem redystrybucji.

Jeżeli celem rzeczywiście ma być wsparcie osób o średnich dochodach, można zapytać, dlaczego państwo daje identyczną ulgę komuś zarabiającemu 150 tys. zł i komuś, kto zarabia wielokrotnie więcej.

Z drugiej strony trudno też oczekiwać, aby każda ulga podatkowa była konstruowana tak, żeby korzyść automatycznie malała wraz ze wzrostem dochodu. Problem polega raczej na czym innym: rząd mówi o „sprawiedliwości”, ale proponowane rozwiązanie jest przede wszystkim korektą progów, a nie kompleksową reformą progresji podatkowej.

Największy znak zapytania: dlaczego znowu nie ruszamy kwoty wolnej?

W tym miejscu pojawia się być może najważniejsza kwestia. Kwota wolna od podatku ma pozostać na poziomie 30 tys. zł. To oznacza, że rząd decyduje się na podniesienie progu podatkowego, ale pozostawia bez zmian drugi kluczowy parametr systemu.

A przecież jeżeli argumentem za zmianą jest wzrost wynagrodzeń, można postawić pytanie: dlaczego ten sam argument nie miałby dotyczyć kwoty wolnej?

30 tys. zł było dużą zmianą w 2022 r. Dziś jego realna wartość jest niższa. Tymczasem re-

forma nie proponuje mechanizmu automatycznej waloryzacji ani progów, ani kwoty wolnej. Oznacza to, że za kilka lat możemy znaleźć się dokładnie w tym samym miejscu: wynagrodzenia ponownie wzrosną, coraz więcej osób zacznie przekraczać ustawowe granice, a politycy znów będą musieli „naprawiać” skalę podatkową. To jeden z największych braków obecnej propozycji.

Skorzysta 3,5 mln podatników, ale ile naprawdę zyskają?

Liczba 3,5 mln podatników brzmi imponująco. Trzeba jednak ostrożnie ją interpretować. Nie każdy z tych podatników dostanie dodatkowe 3600 zł. Korzyść zależy od wysokości dochodu. Osoba przekraczająca 120 tys. zł tylko nieznacznie zyska na podniesieniu progu, podczas gdy pełną korzyść osiągną dopiero podatnicy z dochodem co najmniej 150 tys. zł.

Dlatego komunikat „3,5 mln Polaków zyska” jest prawdziwy, ale nie mówi jeszcze wiele o skali korzyści przeciętnego podatnika.

Co więcej, trzeba pamiętać, że mowa o dochodzie będącym podstawą opodatkowania, a nie po prostu o pensji brutto. W przypadku pracownika wartości te są różne. Można oszacować, że za 130 tys. zł dochodu odpowiada mniej więcej 150 tys. zł rocznego wynagrodzenia brutto, a 150 tys. zł dochodu – około 174 tys. zł brutto. To istotne, bo hasło „podwyższamy próg do 130 tys. zł” może być łatwo odczytane jako informacja o dodatkowej pensji, a nią nie jest.

Reforma PIT ma drugą stronę – podwyżki dla jednych, wyższe obciążenia dla innych

Rząd nie proponuje wyłącznie obniżek. Jednocześnie planowane jest podniesienie podstawowej stawki CIT z 19 do 22 proc. dla podmiotów osiągających przychody powyżej 50 mln euro rocznie oraz dla podatkowych grup kapitałowych. Do tego dochodzi podwyższenie daniny solidarnościowej z 4 do 5 proc., zmiany w ryczałcie oraz modyfikacja preferencji IP Box.

W praktyce oznacza to więc nie tyle prostą „obniżkę podatków”, ile przesunięcie części ciężaru podatkowego. Rząd może oczywiście argumentować, że największe firmy i najzamożniejsi podatnicy mają większą zdolność do ponoszenia ciężarów. Jest to uzasadniona politycznie koncepcja. Ale ekonomiczna ocena jest bardziej skomplikowana.

Wyższy CIT może zwiększyć wpływy budżetowe, ale jednocześnie może wpływać na decyzje inwestycyjne przedsiębiorstw, strukturę grup kapitałowych czy sposób lokowania zysków. Z kolei wyższa danina solidarnościowa wzmacnia progresję, ale może również zwiększać bodźce do korzystania z innych form opodatkowania.

Dlatego ostatecznej oceny nie powinno się dokonywać na podstawie samej wysokości stawek. Kluczowe będzie to, jak podatnicy i firmy zareagują na nowe reguły.

To nie jest jeszcze reforma systemu podatkowego

Warto też zachować proporcje. Rząd mówi o reformie systemu podatkowego, ale przedstawione rozwiązania dotyczą przede wszystkim korekty istniejących parametrów. Nie rozwiązują wielu fundamentalnych problemów polskiego systemu.

Nie ma automatycznej waloryzacji progów. Nie ma podwyższenia kwoty wolnej. Nie ma też jednej, spójnej konstrukcji obejmującej pracowników, przedsiębiorców rozliczających się skalą, ryczałtowców i osoby korzystające z innych form opodatkowania.

Do tego dochodzą składki i różnice między poszczególnymi formami zatrudnienia, które sprawiają, że sama stawka PIT nie pokazuje pełnego obciążenia dochodu.

W efekcie osoba słyszająca o „12, 24 i 32 proc.” nadal nie dostaje odpowiedzi na najważniejsze pytanie: ile faktycznie zostanie jej w kieszeni?

Największy problem może pojawić się za kilka lat

Najbardziej krytyczna uwaga wobec tej propozycji jest jednak długoterminowa. Podniesienie progu z 120 do 130 tys. zł jest reakcją na wzrost wynagrodzeń. Jeżeli wynagrodzenia nadal będą rosły, za kilka lat znów większa liczba osób przekroczy próg 130 tys. zł, a następnie 150 tys. zł.

Jeżeli państwo nie stworzy mechanizmu automatycznej waloryzacji, obecna reforma może być tylko kolejnym etapem cyklu: zamrożenie progów – wzrost

płat – coraz więcej podatników w wyższej stawce – polityczna presja – kolejna korekta. To byłoby rozwiązanie doraźne, a nie systemowe.

Czy więc jest się z czego cieszyć?

Tak – ale bez używania słowa „rewolucja”. Dla 3,5 mln podatników zmiana będzie korzystna. Osoby przekraczające obecny próg 120 tys. zł dostaną realną ulgę, a maksymalna oszczędność na poziomie 3600 zł rocznie nie jest kwotą symboliczną. Szczególnie sensowne jest złagodzenie gwałtownego przejścia z 12 do 32 proc.

Jednocześnie trudno uznać tę propozycję za całościową reformę podatków. Bardziej przypomina ona korektę systemu, który nie nadążył za wzrostem wynagrodzeń.

Największym problemem nie jest więc to, że rząd podnosi próg do 130 tys. zł. Problemem jest to, że robi to dopiero teraz i nie tworzy reguły, która zapobiegłaby powtórzeniu tego samego problemu za kilka lat.

Jeżeli reforma ma rzeczywiście sprawić, że „praca będzie się opłacać”, warto patrzeć nie tylko na to, ile podatku oddamy w 2027 r. Ważniejsze jest pytanie, czy w 2030 r. system nadal będzie odpowiadał realiom polskich wynagrodzeń. I właśnie na to pytanie obecne propozycje jeszcze nie dają przekonującej odpowiedzi.

Wytyczne w podatku od przerzuconych dochodów, analiza objaśnień Ministerstwa Finansów – część 2.

Po zidentyfikowaniu sumy kosztów pasywnych i niematerialnych ponoszonych na rzecz zagranicznych podmiotów powiązanych, co do zasady podatnik powinien zweryfikować tzw. bezpieczną przystań (safe harbour). Należy wskazać, że zgodnie z art. 24aa ust. 2 pkt 4 ustawy CIT, obowiązek podatkowy z tytułu przerzuconych dochodów powstaje w sytuacji, gdy łączna suma kwalifikowanych kosztów, zaliczonych w danym roku do kosztów uzyskania przychodów, przekracza próg 3% ogólnej sumy wszystkich kosztów uzyskania przychodów wykazanych przez podatnika w tym samym roku podatkowym.

W ocenie organów podatkowych oraz zgodnie z objaśnieniami MF kalkulacja tego progu odbywa się na poziomie podatnika. Oznacza to, że w przypadku Podatkowej Grupy Kapitałowej (PGK) można argumentować, że badanie bezpiecznej przystani realizuje się globalnie dla całej grupy, na podstawie skonsolidowanego wyniku kosztowego, a nie odrębnie dla poszczególnych spółek. Jeżeli łączna suma kosztów niematerialnych i finansowych mieści się w granicach ustawowego limitu 3%, podatnik co do zasady nie powinien być zobowiązany do dalszych obowiązków analitycznych oraz płatniczych w zakresie tego podatku. Przekroczenie tego progu może prowadzić do konieczności przejścia do kolejnego etapu analizy, tj. badania statusu zagranicznego kontrahenta.

Warunki po stronie zagranicznego podmiotu powiązanego

Przerzucony dochód nie powstaje automatycznie po przekrocze-

niu progu 3%. Należy wskazać, że ustawa wymaga, aby zagraniczny podmiot powiązany, na rzecz którego dokonywana jest płatność, co do zasady spełniał łącznie trzy kryteria ekonomiczno-podatkowe wskazane w art. 24aa ust. 2 pkt 1–3:

1. Warunek niskiego opodatkowania: Przychód uzyskany przez zagranicznego kontrahenta z danego tytułu (np. odsetek lub licencji) powinien podlegać w państwie jego siedziby efektywnej stawce podatku niższej niż 14,25% albo być zwolniony z opodatkowania. W ocenie organów podatkowych należy wskazać, że analiza tego warunku powinna uwzględniać rzeczywiste obciążenie podatkowe, a nie wyłącznie nominalne stawki.
2. Warunek głównego źródła przychodów: Zagraniczny podmiot powiązany powinien uzyskiwać co najmniej 50% swoich przychodów z ty-

tułów pasywnych od polskich spółek powiązanych. Zgodnie z objaśnieniami MF, od 2023 r. przychody te sumuje się w odniesieniu do całej grupy polskich podmiotów, co stanowi zmianę względem wcześniejszego podejścia relacyjnego.

3. Warunek kaskadowego transferu (10%): Zagraniczny odbiorca co do zasady powinien przekazywać dalej co najmniej 10% uzyskanych przychodów na rzecz innych podmiotów, niezależnie od formy tego transferu (np. płatności, kompensaty lub wypłat zysku).

Należy wskazać, że zgodnie z objaśnieniami MF z zakresu pojęcia „podmiotu powiązanego” wyłączone są osoby fizyczne. W związku z tym można argumentować, że wynagrodzenia wypłacane zagranicznym członkom zarządu będącym osobami fizycznymi co do zasady nie powinny być kwalifikowane jako przerzucony do-

chód. Nie można jednak wykluczyć, że w określonych stanach faktycznych ocena ta może wymagać odrębnej analizy indywidualnych okoliczności.

Mechanizm obliczania niskiej stawki podatkowej

Kalkulacja warunku niskiego opodatkowania (poniżej 14,25%) może budzić w praktyce wątpliwości interpretacyjne, dlatego należy wskazać, że resort finansów szczegółowo odniósł się do tego zagadnienia w objaśnieniach. Podstawą wyjściową jest nominalna stawka podatkowa obowiązująca w państwie rezydencji kontrahenta, jednakże – zgodnie z objaśnieniami MF – powinna ona zostać skorygowana o wszelkie ulgi, zwolnienia i preferencje, które wpływają na rzeczywisty poziom opodatkowania.

Jeżeli częściowe zwolnienie ma charakter globalny, można argumentować, że należy ustalić proporcję przychodów objętych zwolnieniem do całkowitej struktury przychodowej podmiotu i odpowiednio skorygować efektywną stawkę podatkową. W sytuacji, gdy zagraniczny podmiot funkcjonuje w odmiennym roku podatkowym, co do zasady podatnik powinien oprzeć się na najlepszych dostępnych danych w momencie składania deklaracji, przy założeniu spełnienia pozostałych warunków, a następnie dokonać ewentualnej korekty po otrzymaniu danych ostatecznych.

Przesunięcie czasowe potrącania kosztów a moment powstania obowiązku

Należy wskazać, że szczególne

wątpliwości może budzić sytuacja, w której moment poniesienia kosztu nie pokrywa się z momentem jego podatkowego rozpoznania w CIT. Dotyczy to w szczególności odpisów amortyzacyjnych od WNIP oraz aktywów trwałych.

Zgodnie z art. 24aa ust. 4 pkt 1 ustawy CIT przerzucony dochód powstaje w roku, w którym dany odpis został zaliczony do kosztów uzyskania przychodów. Jednocześnie, zgodnie z objaśnieniami MF, przesłanki dotyczące statusu zagranicznego podmiotu powinny być badane w odniesieniu do roku poniesienia kosztu pierwotnego. Takie podejście może prowadzić do sytuacji, w której późniejsze odpisy amortyzacyjne będą konsekwentnie wpływać na podstawę opodatkowania, jeżeli pierwotnie spełnione były przesłanki ustawowe. Każdorazowo wymaga to analizy okoliczności konkretnego przypadku.

Klauzula istotnej rzeczywistej działalności gospodarczej (UE/EOG)

Ustawodawca przewidział wyłączenie, które może znaleźć zastosowanie w przypadku podmiotów z UE lub EOG. Zgodnie z art. 24aa ust. 10 ustawy CIT, przepisy dotyczące przerzuconych dochodów co do zasady nie powinny mieć zastosowania, jeżeli zagraniczny podmiot podlega opodatkowaniu od całości dochodów w państwie UE/EOG oraz prowadzi tam rzeczywistą działalność gospodarczą.

Weryfikacja tej przesłanki odbywa się według kryteriów zbliżonych do regulacji CFC i obejmuje

m.in. ocenę infrastruktury, personelu oraz stopnia autonomii decyzyjnej. Jeżeli przesłanka ta zostanie spełniona, zastosowanie wyłączenia co do zasady powinno prowadzić do braku obowiązku podatkowego, nawet jeśli efektywna stawka podatkowa w danym państwie jest niższa niż 14,25% (np. w przypadku niektórych jurysdykcji UE). Każdorazowo wymaga to jednak analizy okoliczności konkretnego przypadku, a nie można wykluczyć odmiennej interpretacji w praktyce organów podatkowych.

Przypadki szczególne: raje podatkowe i eliminacja podwójnego opodatkowania

Należy wskazać, że w przypadku płatności kierowanych do jurysdykcji uznawanych za stosujące szkodliwą konkurencję podatkową mechanizm weryfikacyjny ulega uproszczeniu. W takich sytuacjach – zgodnie z objaśnieniami MF – sam fakt przekroczenia progu może prowadzić do powstania obowiązku podatkowego, przy jednoczesnym ograniczeniu zakresu analizy pozostałych przesłanek.

Jednocześnie przepisy przewidują mechanizmy ograniczające ryzyko podwójnego opodatkowania. W szczególności:

- można argumentować, że uprzednie opodatkowanie w reżimie CFC powinno wyłączać te same przychody z ponownego opodatkowania,
- podatek u źródła (WHT) co do zasady powinien podlegać odliczeniu od podatku od przerzuconych dochodów.

Należy wskazać, że badanie warunków 10% transferu nie jest tożsame z definicją beneficial owner stosowaną na gruncie WHT, co może prowadzić do rozbieżności interpretacyjnych.

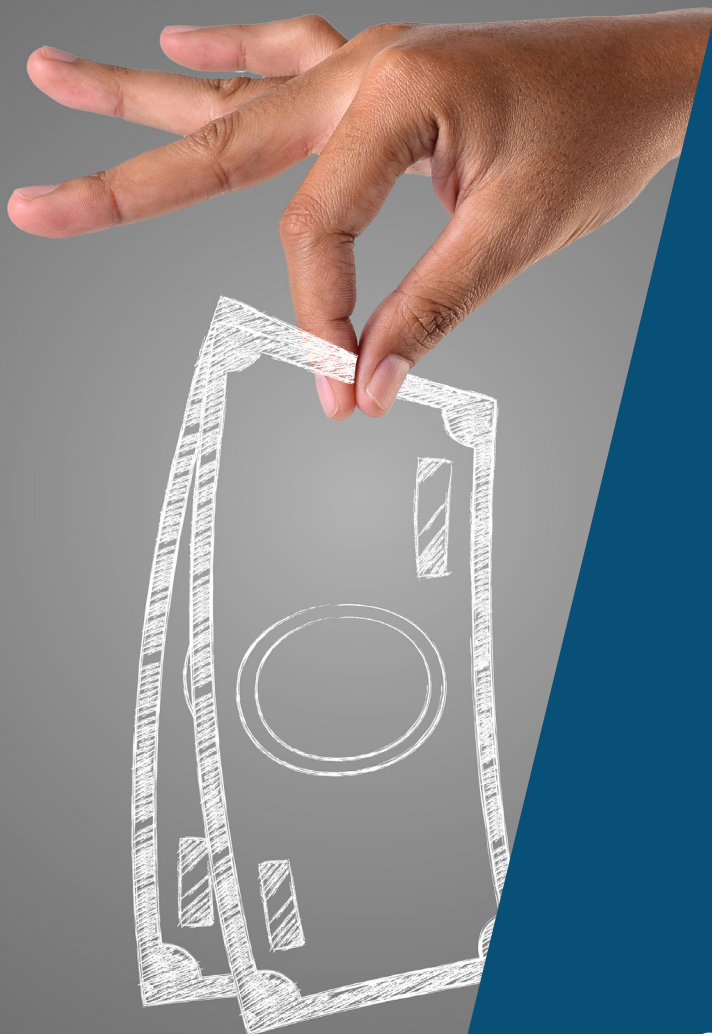
Zeznanie podatkowe, stawka i obowiązki sprawozdawcze

Podatek od przerzuconych dochodów wynosi 19% podstawy opodatkowania. Rozliczenie na-

stępuje w ujęciu rocznym. Podatnik co do zasady powinien wykazać podstawę opodatkowania, pomniejszenia oraz należny podatek w odpowiednim załączniku do deklaracji CIT.

Należy wskazać, że na podatniku spoczywa istotny ciężar dowodowy w zakresie wykazania spełnienia lub niespełnienia przesłanek ustawowych przez zagranicznego kontrahenta. W praktyce

może to wymagać pozyskania odpowiednich dokumentów i oświadczeń, przy czym zakres wymaganej dokumentacji każdorazowo wymaga analizy okoliczności konkretnego przypadku. Zastosowanie objaśnień MF z 9 września 2025 r. co do zasady powinno zapewniać ochronę wynikającą z art. 14k–14m Ordynacji podatkowej, choć nie można wykluczyć odmiennej interpretacji w indywidualnych sprawach.



Zweryfikuj swoją dokumentację cen transferowych z kancelarią PCDK TAX

Skontaktuj się ze mną:

Marcin Szymocha
email: m.szymocha@pcdk.pl

Łańcuch wartości pod kontrolą

Nowe limity żądań ESG wobec przedsiębiorców

Jeszcze do niedawna przedsiębiorca, który nie podlegał obowiązkowi raportowania ESG, mógł zakładać, że unijne regulacje dotyczące zrównoważonego rozwoju pozostają poza jego bezpośrednim zainteresowaniem. W praktyce okazywało się jednak inaczej. Duże firmy objęte CSRD, przygotowując własne raporty, potrzebowały bowiem danych od swoich dostawców i kontrahentów. W efekcie wymagania dotyczące ESG zaczęły „spływać” w dół łańcucha wartości i obejmować również mniejsze przedsiębiorstwa.

Komisja Europejska chce ten mechanizm ograniczyć. 3 lipca 2026 r. przyjęła zmienione Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) oraz dobrowolny standard raportowania dla mniejszych przedsiębiorstw. Jednym z najważniejszych elementów nowych rozwiązań jest tzw. limit dla łańcucha wartości (value chain cap).

Nowe rozwiązania są elementem szerszego upraszczania raportowania ESG w UE. Zmienione ESRS mają być krótsze i prostsze: Komisja deklaruje redukcję obowiązkowych punktów danych o ponad 60 proc., a wszystkich punktów danych o ponad 70 proc. Według szacunków KE koszty raportowania mają spaść o ponad 30 proc. na przedsiębiorstwo.

Mechanizm jest stosunkowo prosty: duża firma objęta CSRD nie będzie mogła wymagać od przedsiębiorstwa znajdującego się w jej łańcuchu wartości więcej informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju, niż przewiduje dobrowolny standard raportowania.

Ochrona obejmuje przedsiębiorstwa zatrudniające do 1000 pracowników. Oznacza to, że mała lub średnia firma, która sama nie podlega obowiązkowi raportowania zgodnie z CSRD, zyskuje ustawowo określoną granicę tego, jak daleko może sięgać żądanie informacji ESG ze strony dużego kontrahenta.

To istotna zmiana, bo jednym z problemów związanych z CSRD był właśnie tzw. efekt domina (trickle-down effect). Firma zobowiązana do raportowania potrzebowała danych dotyczących całego łańcucha wartości, więc zwracała się do

dostawców, a ci – choć formalnie nieobjęci CSRD – musieli przygotowywać coraz bardziej rozbudowane zestawienia dotyczące m.in. emisji, zużycia energii, pracowników czy wpływu na środowisko.

Komisja wskazuje wprost, że value chain cap ma ograniczyć ten trickle-down effect i zapobiec przerzucaniu nieproporcjonalnych obowiązków raportowych na mniejsze podmioty. ni tutaj pojawia się ważne zastrzeżenie, które warto mocno podkreślić. Limit nie oznacza, że duży kontrahent w ogóle nie będzie mógł poprosić małej firmy o dodatkowe informacje ESG. Ograniczenie dotyczy sytuacji, w której informacje są pozyskiwane w celu wypełnienia obowiązków raportowych wynikających z CSRD. Jeżeli więc duża firma poprosi dostawcę o dane wykraczające poza value chain cap, musi wskazać, które informacje znajdują się poza limitem, a przed-

siębiorca z łańcucha wartości ma ustawowe prawo odmówić ich przekazania.

To ważne również z punktu widzenia negocjacji biznesowych. Sam fakt, że duży kontrahent przesłał dostawcy rozbudowany kwestionariusz ESG, nie oznacza automatycznie, że dostawca ma obowiązek odpowiedzieć na wszystkie pytania.

Dobrowolny standard wyznaczy granicę

Kluczowe znaczenie będzie miał przyjęty przez Komisję dobrowolny standard raportowania. Ma on być wspólnym, proporcjonalnym punktem odniesienia dla przedsiębiorstw pozostających poza obowiązkowym zakresem CSRD. Jednocześnie to właśnie informacje przewidziane w tym standardzie wyznaczają granicę value chain cap.

Standard przewiduje różne poziomy informacji. W uproszczeniu dane zostały podzielone na kategorie obejmujące informacje konieczne, konieczne w określonych sytuacjach, dobrowolne oraz informacje, które mogą mieć znaczenie przy raportowaniu danych sektorowych. W ramach limitu dla łańcucha wartości mieszczą się przede wszystkim informacje oznaczone jako „necessary”. Duży przedsiębiorca nie może więc żądać od partnera z łańcucha wartości informacji oznaczonych w standardzie jako dobrowolne

tylko dlatego, że sam chciałby mieć je w swojej bazie danych.

Co więcej, Komisja zastosowała dodatkową ochronę dla najmniejszych firm. Dla przedsiębiorstw zatrudniających 10 osób lub mniej zakres informacji objętych limitem jest węższy niż dla podmiotów zatrudniających od 11 do 1000 pracowników.

To, że Komisja ustanawia dobrowolny standard, nie oznacza, że każda mała firma musi przygotować raport ESG według tego wzoru. Standard ma przede wszystkim stworzyć jednolity język wymiany informacji. Firma spoza CSRD będzie mogła wykorzystać go wtedy, gdy będzie chciała uporządkować dane dotyczące zrównoważonego rozwoju albo odpowiedzieć na uzasadnione zapytania kontrahentów czy instytucji finansowych.

Co istotne, Komisja podkreśla, że przedsiębiorstwa objęte CSRD nie powinny automatycznie żądać od wszystkich swoich dostawców kompletu informacji przewidzianych w dobrowolnym standardzie. Powinny żądać tylko tych danych, które są im rzeczywiście potrzebne.

Co to oznacza dla polskiego przedsiębiorcy?

Dla mniejszej firmy najważniejszą wiadomość jest praktyczna: otrzymanie ankiety ESG od dużego kontrahenta nie musi

oznaczać konieczności przygotowania rozbudowanego raportu.

Przedsiębiorca powinien przede wszystkim ustalić:

- kto żąda danych i czy jest podmiotem objętym CSRD,
- w jakim celu dane są potrzebne,
- które informacje są rzeczywiście wymagane w związku z raportowaniem CSRD,
- czy żądanie mieści się w zakresie value chain cap,
- a jeśli wykracza poza ten zakres – czy i na jakiej podstawie firma chce je mimo wszystko przekazać.

Warto też pamiętać, że limit nie uchyla innych obowiązków wynikających z prawa lub umowy. Nie blokuje również dobrowolnego przekazywania dodatkowych informacji ani żądań dotyczących innych celów biznesowych.

Zmiany nie obowiązują jeszcze w praktyce. Na ten moment przyjęte 3 lipca akty delegowane zostały przekazane Parlamentowi Europejskiemu i Radzie UE do kontroli. Standardy zaczną być stosowane po zakończeniu okresu kontroli i publikacji w Dzienniku Urzędowym UE. To jeszcze mnóstwo czasu, ale warto zauważyć ten pomysł. Zrealizowany mógłby chociaż w części reguluje coraz mocniej komplikujące się i cha

Jakie kary za złamanie prawa opakowaniowego?

Do 12 lutego Polska i pozostałe państwa członkowskie mają wprowadzić przepisy karne dotyczące rozszerzonej odpowiedzialności producentów (ROP) za recykling odpadów. Obowiązek ten nakłada art. 68 unijnego rozporządzenia w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych (PPWR). Polski projekt ustawy o opakowaniach i odpadach opakowaniowych (nr UC100) wciąż spotyka się z ogromnym sprzeciwem przedsiębiorców.

PPWR wszedł 12.08.2016 i nałożył na wszystkie państwa członkowskie obowiązek ustanowienia krajowych przepisów dotyczących kar za naruszenie tego rozporządzenia. Kary te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Unia Europejska wyznacza ogólne ramy, ale konkretne kwoty grzywnien ustalają poszczególne kraje.

Kary administracyjne dla firm według projektu UC100

Od 2029 roku z okresem przejściowym ustalonym na lata 2027-2028 to producenci mają ponosić koszty zbiórki, transportu i recyklingu odpadów opakowaniowych, zgodnie z zasadą „zanieczyszczający płaci”. Złamanie prawa w tym zakresie wiązać się będzie z dotkliwymi konsekwencjami. I tak według propozycji z projektu UC100:

Brak wpisu do rejestru BDO: Kara finansowa wynosi od 5 000 zł do nawet 1 000 000 zł. Wiąże się to również z natychmiastowym zakazem wprowadzania produk-

tów w opakowaniach na polski rynek.

Brak dokumentacji technicznej opakowania: Za nieposiadanie wymaganych prawem dokumentów (potwierdzających np. przydatność do recyklingu) grozi kara od 10 000 zł do 2 000 000 zł.

Błędy lub brak ewidencji i sprawozdawczości: Za nieprowadzenie rzetelnej ewidencji odpadów opakowaniowych, niezłożenie kwartalnego raportu lub podanie fałszywych danych grożą wysokie kary administracyjne oraz sankcje skarbowe.

Współpraca z niezarejestrowanym podmiotem: Finansowo ukarane mogą zostać obie strony transakcji (zarówno podmiot wprowadzający, jak i jego kontrahent), jeśli jeden z nich nie dopełnił obowiązków rejestracyjnych.

Brak realizacji poziomów recyklingu: Jeśli producent (lub organizacja ROP) nie osiągnie wymaganych progów recyklingu,

nakładana będzie tzw. opłata produktowa o charakterze sankcyjnym.

Odpowiedzialność osobista zarządu: Kontrowersyjnym punktem projektu, podnoszonym przez organizacje biznesowe (np. Konfederację Lewiatan), jest niejasność, czy kary finansowe będą dotyczyć wyłącznie spółek, czy również osób fizycznych zasiadających w ich zarządach.

Brak zasady proporcjonalności: Biznes krytykuje projekt za to, że urzędnicy będą mogli nakładać potężne kary od razu, bez wcześniejszego wezwania do usunięcia uchybień lub udzielenia upomnienia przy pierwszym drobnej pomyłce.

Sankcje te mają być nakładane przez Wojewódzkich Inspektorów Ochrony Środowiska (WIOŚ) oraz Inspekcję Handlową za niedopełnienie obowiązków związanych z Rozszerzoną Odpowiedzialnością Producenta (ROP) oraz nowym unijnym rozporządzeniem PPWR.

Status projektu i sprzeciw rynku

Polski projekt ustawy o opakowaniach i odpadach opakowaniowych (nr UC100) w ramach konsultacji społecznych dostał ponad tysiąc uwag (mało tego, ze względu na ryzyko wzrostu kosztów i obciążeń dla gospodarki krytykują go także inne ministerstwa, w tym Ministerstwo Rolnictwa). Przedsiębiorcy podkreślają, że to nie sama idea rozszerzonej odpowiedzialności, ale sposób jej egzekwowania budzi ich zarozumiały opór. Kluczowy w tym zakresie raport przygotowany przez Instytut Finansów Publicznych na zlecenie Ogólnopolskiej Izby Gospodarczej Ochrony Środowiska „Ekonomiczne skutki reformy systemu zagospodarowania odpadów opakowaniowych” (11.06.2026) podkreśla, że Polska jest liderem unijnej reformy gospodarowania odpadów opakowaniowych.

„Poziom recyklingu wzrósł z 26,3% w 2003 r. do 67,4% w 2023 r., co oznacza awans z jednego z ostatnich miejsc w UE do poziomu średniej unijnej. Masa odpadów opakowaniowych poddanych recyklingowi wzrosła w tym czasie ponad sześciokrotnie. Obecny system – oparty na konkurencji między organizacjami odzysku opakowań i rynkowym obrocie dokumentami DPR – okazał się sprawny” – czytamy w raporcie.

Według twórców raportu, co potwierdzają też uwagi rynku skierowane w ramach konsultacji

projektu, ten stan rzeczy zmieniłoby wprowadzenie UC100, ponieważ projekt zakłada dużą centralizację i przekazanie kluczowych zadań oraz środków m.in. pod nadzór państwowy, a konkretnie – funkcję organizacji odzysku opakowań z prywatnych inicjatyw przerzucona zostałaby na Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, zaś opłata produkcyjna zostałaby zastąpiona nową opłatą opakowaniową. NFOŚiG gospodarowałby ogromnym funduszem, który miałby w zamyśle wspierać branżę, ale de facto spora część szłaby na samo funkcjonowanie Funduszu. Analogicznie do chociażby NFZ, z którego pieniądze magicznie znikają, dysponowane na całą nadmiernie rozbudowaną machinę urzędniczą.

W podsumowaniu wyżej wspomnianego raportu jego autorzy podkreślają również, że:

„trudno uniknąć wrażenia, że nie chodzi w tej reformie o poprawę efektywności gospodarki opakowaniowej, lecz pod pozorem jej usprawnienia wspiera się nieefektywną gospodarkę komunalnymi odpadami innymi niż opakowaniowe. To nieefektywny mechanizm radzenia sobie z problemami wydajności, polegający na »równaniu w dół«”.

Dotkliwe kary, które proponuje polski projekt, mogłyby więc posłużyć temu samemu celowi, co mijają się z ogólnymi założeniami reformy.

„Poziom recyklingu wzrósł z 26,3% w 2003 r. do 67,4% w 2023 r., co oznacza awans z jednego z ostatnich miejsc w UE do poziomu średniej unijnej. Masa odpadów opakowaniowych poddanych recyklingowi wzrosła w tym czasie ponad sześciokrotnie. Obecny system – oparty na konkurencji między organizacjami odzysku opakowań i rynkowym obrocie dokumentami DPR – okazał się sprawny” – czytamy w raporcie.

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' trademark 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 wyłączenie 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.