

Temat numeru

Fundacja rodzinna i inne drogi sukcesji

wywiad
z Dawidem
Widzykiem



Duże zmiany
w podatkach
od 2027 roku

Raporty ESG
pod lupą audytorów
– koniec ery
„zielonych opowieści”

Wysokość
minimalnego
wynagrodzenia
w 2027 roku

6

Fundacja rodzinna i inne drogi sukcesji



Księgowość i podatki

Fundacja rodzinna i inne drogi sukcesji.....6

Duże zmiany w podatkach od 2027 roku.....10

ESG i ochrona środowiska

EUDR po zmianach. Firmy dostały więcej czasu, ale nie mniej obowiązków 12

Raporty ESG pod lupą audytorów – koniec ery „zielonych opowieści”..... 16

Kadry, płace i prawo pracy

Spółdzielcza umowa o pracę – na co zwracać uwagę przy zatrudnieniu.....18

Zmiany do Kodeksu pracy – wreszcie są! Cz. II.....20

Wynagrodzenie za nieświadczenia pracy? TAK!22

Wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2027 roku 24

Quiet quitting, czyli ograniczone zaangażowanie w pracę 26

22

Wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2027 roku



12

EUDR po zmianach. Firmy dostały więcej czasu, ale nie mniej obowiązków



Nasi autorzy



Dawid Widzyk

Adwokat specjalizujący się w międzynarodowym prawie podatkowym, strukturyzacji podatkowej, transakcjach M&A oraz prawnej ochronie majątku. Doświadczenie obejmuje doradztwo na rzecz klientów indywidualnych w zakresie sukcesji biznesowej, restrukturyzacji podatkowej i zarządzania majątkiem, a także wsparcie właścicieli firm, zarządów i kadry menedżerskiej. Absolwent prawa na Uniwersytecie Warszawskim oraz studiów podyplomowych z międzynarodowego prawa podatkowego na Uniwersytecie Wiedeńskim. Biegła znajomość języka polskiego, angielskiego i rosyjskiego. Partner i Dyrektor Działu Podatkowego V4 Group w Polsce.



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,

ROK 2027 MOŻE PRZYNIĘŚĆ PRZEDSIĘBIORCOM ISTOTNE ZMIANY W ZASADACH OPODATKOWANIA, A WRAZ Z NIMI KONIECZNOŚĆ PONOWNEGO PRZEANALIZOWANIA DOTYCHCZASOWYCH STRATEGII ROZLICZEŃ. RZĄDOWY PROJEKT NOWELIZACJI PRZEPISÓW PODATKOWYCH ZAKŁADA M.I.N. ZMIANĘ PROGÓW SKALI PIT, PODWYŻSZENIE WYBRANYCH OBCIĄŻEŃ DLA NAJWIĘKSZYCH PODATNIKÓW ORAZ ZNACZĄCE OGRANICZENIE DOSTĘPU DO RYCZAŁTU OD PRZYCHODÓW EWIDENCJONOWANYCH.



Dla części firm nowe regulacje mogą oznaczać niższe obciążenia, dla innych – wzrost kosztów prowadzenia działalności i potrzebę poszukiwania alternatywnych rozwiązań podatkowych. Jednym z kluczowych elementów projektu jest zmiana skali podatkowej. Przewidziano stawkę 12 proc. dla dochodów do 130 tys. zł rocznie, 24 proc. dla dochodów w przedziale od 130 do 150 tys. zł oraz 32 proc. dla nadwyżki ponad 150 tys. zł. Wprowadzenia trzech progów podatkowych to dobry ruch, ale jednocześnie projekt nie przewiduje podwyższenia kwoty wolnej od podatku. To ważne zastrzeżenie, ponieważ ostateczny wpływ zmian na sytuację podatnika będzie zależał nie tylko od wysokości stawek, lecz także od całej konstrukcji systemu rozliczeń.

Najwięcej kontrowersji budzi jednak propozycja obniżenia limitu przychodów uprawniającego do korzystania z ryczałtu – z równowartości 2 mln euro do 250 tys. euro. Zmiana ta może objąć szeroką grupę przedsiębiorców, którzy dotychczas korzystali z tej formy opodatkowania, w tym firmy usługowe rozliczające się według popularnej stawki 8,5 proc. Dla wielu z nich ryczałt stanowi istotny element modelu finansowego działalności. Ograniczenie dostępu do tej formy rozliczeń może więc wymusić ponowne porównanie dostępnych metod opodatkowania, uwzględniające poziom przychodów, koszty uzyskania przychodów i specyfikę prowadzonego biznesu.

Na potencjalne konsekwencje nowych regulacji zwraca uwagę Rzecznik MŚP, która wskazuje, że proponowane ograniczenie ryczałtu może niekorzystnie wpłynąć na kondycję finansową wielu tysięcy przedsiębiorstw. Postuluje w związku z tym odstąpienie od tej części projektu. Jednocześnie przypomina o nierozwiązanym

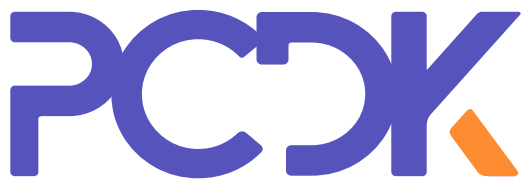
problemie składki zdrowotnej, której sposób naliczania pozostaje istotnym obciążeniem dla przedsiębiorców.

Szczególnej uwagi wymaga również moment, w którym nowe zasady miałyby zacząć obowiązywać. Zgodnie z projektem limit przychodów za poprzedni rok ma decydować o możliwości korzystania z ryczałtu w kolejnym roku. Oznacza to, że przychody osiągnięte już w 2026 r. mogą mieć znaczenie dla prawa do stosowania tej formy opodatkowania w 2027 r., jeśli regulacje wejdą w życie w proponowanym kształcie.

Na tym etapie mówimy o propozycjach legislacyjnych, a nie o przesądzonym kształcie obowiązującego prawa. Nie zmienia to jednak faktu, że już teraz warto przyrzeć się możliwym scenariuszom i sprawdzić, jak poszczególne warianty opodatkowania wpłynęłyby na finanse firmy. Przedsiębiorcy powinni zwrócić uwagę przede wszystkim na wysokość osiąganych przychodów, strukturę kosztów, stosowane stawki ryczałtu oraz całkowite obciążenia publicznoprawne.

Podatki to jednak tylko część wyzwań, przed którymi stoją dziś przedsiębiorcy. W tym wydaniu przyglądamy się również sukcesji biznesu i możliwościom, jakie oferuje fundacja rodzinna, a także nowym obowiązkom środowiskowym i raportowaniu ESG. Nie pomijamy zmian w prawie pracy, zagadnień związanych z wynagrodzeniami ani rosnącego znaczenia zaangażowania pracowników. Każdy z tych obszarów może wpływać na bezpieczeństwo, koszty i długofalowy rozwój przedsiębiorstwa.

Przyjemnej lektury
Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca



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
Cisek



Monika
Frączek



dr Barbara
Pawełko-Czajka



Robert
Lisicki



Małgorzata
Masłowska



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

Fundacja rodzinna i inne drogi sukcesji – wywiad z Dawidem Widzykiem



Sukcesja przedsiębiorstwa nie sprowadza się wyłącznie do przekazania firmy dzieciom. Przedsiębiorca może wybierać między różnymi rozwiązaniami prawnymi i podatkowymi, w tym fundacją rodzinną czy strukturami holdingowymi, a w niektórych przypadkach również sprzedażą biznesu. O możliwościach, jakie daje dziś polskie prawo, oraz o zmianach dotyczących fundacji rodzinnej rozmawiamy z adwokatem Dawidem Widzykiem.

Katarzyna Kołbuś: Badanie EY Barometr Przedsiębiorczości z lipca tego roku pokazuje, że już 25% rodzinnych przedsiębiorstw ma formalną strategię sukcesji – o 5 pkt proc. więcej niż rok wcześniej. Czy rzeczywiście widzi Pan zmianę w podejściu przedsiębiorców? Czy sukcesja przestaje być tematem odkładanym „na później”?

Dawid Widzyk: Tak, zdecydowanie widzę zmianę podejścia do sukcesji. Myślę, że właściciele

polskich przedsiębiorstw przyzwyczajają się do konieczności wyceny swoich przedsiębiorstw i z dużym zaangażowaniem zajmują z wehikułami prawnymi, które w tej sukcesji pomagają. Problemem pozostaje decyzja: przekazać dorobek biznesowy nowemu pokoleniu czy zdecydować się na transakcję M&A, na przykład sprzedaż przedsiębiorstwa lub jego części zewnętrznemu inwestorowi. Od kilku lat kwestia ta jest w Polsce przedmiotem intensywnej debaty, w której uczest-

niczą przedsiębiorcy, przedstawiciele rynku doradczego, a nawet fiskus.

KK: To samo badanie wskazuje tu pewną tendencję, pokazującą, że większość polskich przedsiębiorców, dokładnie 57%, nie bierze pod uwagę sprzedaży firmy po ich odejściu. Czy oznacza to, że polskie firmy wchodzą właśnie w okres intensywnego przygotowywania się do zmiany pokoleniowej?

DW: Tak, dokładnie. Przedsiębiorcy mają do wyboru przekazanie biznesu rodzinie lub transakcję M&A. Zwraca uwagę wciąż dość niechętny stosunek do kwestii samej sprzedaży biznesu. Prawdopodobnie częściowo wynika to z faktu, że bardzo często przedsiębiorstwa budowanego osobiście nie da się łatwo oddzielić od emocji właściciela lub założyciela.

KK: A jednak sprzedaż często jest bardziej opłacalna dla spadkobierców. Trzeba jednak odpowiednio się do niej przygotować. Jak długo powinien trwać proces sukcesji tak, byśmy mogli mieć pewność, że jest w miarę wystarczająco zaplanowany? Czy właściciel firmy, który zaczyna myśleć o tym dopiero na kilka lat przed planowanym odejściem, nie zaczyna już zbyt późno?

DW: Wszystko zależy od skali przedsiębiorstwa, złożoności jego operacji, poziomu innowacyjności oraz sieci klientów i wielu innych czynników. Z perspektywy sukcesji kluczowe jest rozdzielenie ról pomiędzy członkami rodziny, którzy mieliby podjąć się zadania utrzymania przedsiębiorstwa w określonym planie sukcesji. Jeśli chodzi o transakcję M&A, tutaj krytyczne jest prawne i podatkowe due-diligence – którego zresztą nie należy pomijać również przy samej sukcesji.

KK: W tym zakresie jednym z rozwiązań, które miały ułatwić sukcesję, jest fundacja rodzinna. Od wejścia ustawy w życie w 2023 r. powstały już tysiące takich fundacji. Czy z perspektywy kilku lat można powiedzieć, że rzeczywiście stała się ona ważnym narzędziem sukcesji w Polsce?

DW: Polska fundacja rodzinna jest ważnym, a w zasadzie nawet jedynym dostępnym w Polsce dla przedsiębiorców narzędziem sukcesji na odpowiednim poziomie złożoności w kwestiach podziału ról (fundator, zarząd, beneficjenci) oraz samej struktury prawnej służącej zabezpieczeniu aktywów. Pozwala podzielić role osób w rodzinie lub innych osób bliskich fundatorowi w sposób wysoce wysublimowany i korzystny dla niego – pod warunkiem, że przedsiębiorca ma w głowie sensowny plan sukcesji. Jednocześnie, przy dobrej konstrukcji, może zabezpieczyć nie tylko zasady wypłat dla beneficjentów, ale też – co równie istotne – zasady zarządzania majątkiem pod fundacją. Te zasady mogą i powinny służyć zabezpieczeniu zbudowanej wcześniej wartości przedsiębiorstwa.

W moim przekonaniu polska konstrukcja fundacji rodzinnej jest z całą pewnością solidnie oparta na dobrych zagranicznych standardach, jeśli chodzi o swoją konstrukcję prawną. Niestety nie można tego same-

go powiedzieć o jej stabilności podatkowej.

KK: Co w tym zakresie przede wszystkim wymaga krytyki?

DW: Przedsiębiorcy patrzą bardzo uważnie na kwestie podatkowe i ma dla nich bardzo duże znaczenie, jakie dostępne zwolnienia podatkowe oferuje ten wehikuł. Zwolnienie na przystępowanie do spółek kapitałowych bądź zwolnienie dotyczące instrumentów rynku finansowego było bardzo chętnie wykorzystywane przez ostatnie kilka lat. Niestety nastąpiła sytuacja, w której fiskus postanowił zmienić praktykę wydawania opinii zabezpieczających GAAR oraz podjął już drugą w ostatnim roku próbę radykalnego dostosowania przepisów o fundacjach rodzinnych. Moim zdaniem przepisy, które proponowane są teraz, w zbliżonej treści powinny być wprowadzone od początku. Konstrukcja podatkowa fundacji rodzinnej powinna być od początku bardziej precyzyjna i mniej podlegająca samej interpretacji organów. Jednocześnie uważam podwyższenie stawki źródłowej CIT za działanie idące za daleko. Opłacalność wprowadzania majątku do fundacji przy nowych przepisach znacząco spadnie.

KK: Zatrzymajmy się tu na chwilę i powiedzmy więcej o tych nadchodzących zmianach. Ministerstwo

Finansów proponuje podniesienie CIT od świadczeń fundacji rodzinnej z 15% do 19% oraz 36-miesięczny lock-up dla części aktywów. Jak te modyfikacje wpłyną na ekonomiczny sens fundacji rodzinnej jako narzędzia sukcesji?

DW: Mamy już nowy projekt, w którym ten lock-up został skrócony. Zmiany podatkowe nie wpływają na same, jak już mówiłem, sensowne mechanizmy prawne dla sukcesji prawnej w fundacji. Niestety, z perspektywy podatkowej, negatywnie należy ocenić szeroki zakres proponowanych zmian w stosunku do pierwotnych przepisów, które funkcjonują w polskim porządku prawnym ledwie kilka lat. Ponadto nie jest korzystne dla przedsiębiorców korzystających z fundacji to, że kilka tygodni po projekcie zmian znowu mamy kolejną modyfikację (między innymi skrócony do 24 miesięcy lock-up i zmiana zasady ogólnej dotyczącej osób wnoszących majątek). Nawet pomimo faktu, że krótszy lock-up wydaje się lepszy dla podatników, to ciągłe modyfikacje przepisów o tak dużej wadze zmniejszają pewność obrotu prawnego w podnoszonym zakresie.

KK: Przedsiębiorcy, którzy już utworzyli fundacje rodzinne, powinni dziś zapewne ponownie przeanalizować swoje struktury i założenia, biorąc pod uwagę planowane

zmiany przepisów... Na co powinni zwrócić uwagę przede wszystkim?

DW: Dzisiaj krytyczne problemy to, czy aktywa wniesione do fundacji a generujące przysporzenia pozostaną neutralne podatkowo. Jeśli odpowiedź na to pytanie brzmi „nie” – należy pilnie rozważyć restrukturyzację. Nie można jednak zapomnieć o interpretacjach dotyczących klauzuli GAAR wydawanych w odniesieniu do fundacji. Czasami dobrym pomysłem jest struktura kilkupoziomowa ze spółką holdingową pod fundacją. Od 2022 Polska ma korzystne i ciekawe przepisy dotyczące tak zwanej PSH – polskiej spółki holdingowej.

KK: Jeśli przy tym jesteśmy, to nasuwa się pytanie, czy PSH i fundację rodzinną można sensownie połączyć w jednej strukturze sukcesyjnej?

DW: Tak, jest to możliwe i wydaje się zgodne z celem sukcesyjnym, który podkreśla fiskus w wydawanych opiniach zabezpieczających, a nawet odmowach dotyczących GAAR. Holding może kumulować środki z działalności biznesowej, reinwestować je, a nawet w sposób neutralny podatkowo wypłacać do fundacji.

KK: Na koniec pytanie podsumowujące, gdyby właściciel rodzinnej firmy miał dziś zrobić tylko jedną rzecz z myślą o sukcesji, co to powinno być?

DW: Myślę, że jeśli ma to być jedna rzecz, to zdecydowanie powinno to być przemyślenie obecnej formy prawnej swojego biznesu. To jest na pewno krok numer jeden. Wiele problemów w M&A czy restrukturyzacjach z fundacjami rodzinnymi pojawia się w przypadku prowadzenia biznesu w formie spółki osobowej lub jednoosobowej działalności gospodarczej.

Dla restrukturyzacji zdecydowanie najbardziej optymalna jest forma spółki kapitałowej, ponieważ spółki te korzystają z udogodnień dyrektyw unijnych w kontekście podziałów, połączeń, niektórych aportów i / lub wypłat dywidend, a nawet dochodów ze sprzedaży udziałów czy akcji.

Przepisy dotyczące spółek objętych dyrektywami „Merger” (red. dyrektywa mergerowa (fuzji) w UE Dyrektywa 2009/133/WE to unijny akt prawny, który zapewnia neutralność podatkową dla transgranicznych procesów restrukturyzacji spółek) i „Parent-Subsidiary” (red. dyrektywa Dyrektywa Rady 2011/96/UE) to unijny przepis podatkowy, który usuwa podwójne opodatkowanie dywidend wypłacanych między spółkami z różnych krajów Unii Europejskiej) powinny pomóc właścicielom przy przebudowaniu struktury biznesu pod jego ewentualną sprzedaż albo pod sprzedaż połączoną z późniejszą sukcesją.

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



Duże zmiany w podatkach od 2027 roku

Rząd przyjął pakiet zmian podatkowych przygotowanych przez Ministerstwo Finansów. Nowe przepisy mają z jednej strony zmniejszyć obciążenia części podatników rozliczających PIT, z drugiej – zwiększyć obciążenia największych podatników i uszczelnić system. W planach znalazły się również zmiany dotyczące fundacji rodzinnych, przedłużenie ulgi na robotyzację oraz zwiększenie ulgi dla honorowych dawców krwi. Większość nowych rozwiązań ma zacząć obowiązywać od 1 stycznia 2027 r.

Przyjęty pakiet pokazuje wyraźny kierunek zmian w polityce podatkowej. Z jednej strony rząd proponuje obniżenie obciążeń dla milionów podatników poprzez przebudowę skali PIT. Z drugiej – zwiększa obciążenia największych podatników i ogranicza część preferencji podatkowych. Istotnym elementem pakietu jest także wsparcie inwestycji. Przedłużenie ulgi na robotyzację ma zachęcać przedsiębiorstwa do modernizacji i zwiększania produktywności.

Nowa skala PIT. Drugi próg zostanie przesunięty

Jedną z najważniejszych zmian będzie przebudowa skali podatkowej. Obecny próg 120 tys. zł zostanie podniesiony do 130 tys. zł. Jednocześnie pojawi się dodatkowy, 24-procentowy przedział dla dochodów od 130 tys. do 150 tys. zł. Dopiero dochód przekraczający 150 tys. zł będzie objęty stawką 32 proc. Według Ministerstwa Finansów rozwiązanie ma ograniczyć gwałtowny wzrost obciążeń, który obecnie następuje po przekroczeniu progu podatkowego. Zmiana ma objąć około 3,5 mln podatników rozliczających się według skali. Skorzystać mają przede wszystkim osoby uzyskujące dochody

z pracy, działalności wykonywanej osobiście, a także emerytur i rent. W praktyce oznacza to odejście od sytuacji, w której niewielkie przekroczenie progu może powodować objęcie części dochodu znacznie wyższą stawką. Nowa skala ma ten skok złagodzić.

Najbogatsi zapłacą więcej

Obniżenie obciążeń dla części podatników ma zostać częściowo sfinansowane przez zwiększenie danin od osób o najwyższych dochodach oraz największych przedsiębiorstw. Danina solidarnościowa dla osób osiągających ponad 1 mln zł dochodu rocznie ma wzrosnąć z 4 do 5 proc. Zmiany obejmą również podatek CIT. Największe firmy, których roczne przychody przekraczają równowartość 50 mln euro, mają zostać objęte nową stawką CIT w wysokości 22 proc. Obecnie podstawowa stawka CIT wynosi 19 proc. Rząd przedstawia te rozwiązania jako element zwiększania sprawiedliwości podatkowej i źródło finansowania zmian korzystniejszych dla klasy średniej.

Niższy limit ryczałtu dla przedsiębiorców

Pakiet przewiduje również znaczą-

cą zmianę dotyczącą ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych. Limit przychodów uprawniający do korzystania z tej formy opodatkowania ma zostać obniżony z 2 mln euro do 250 tys. euro. Ministerstwo Finansów argumentuje, że ryczałt jako uproszczona forma rozliczenia powinien być przede wszystkim rozwiązaniem dla przedsiębiorców prowadzących działalność na mniejszą skalę.

Dla części przedsiębiorców będzie to oznaczało konieczność ponownego przeanalizowania sposobu rozliczania podatku.

Fundacje rodzinne na celowniku

Sporo zmian czeka również fundacje rodzinne. Rząd chce ograniczyć sytuację, w których fundacja rodzinna jest wykorzystywana przede wszystkim jako narzędzie optymalizacji podatkowej, zamiast służyć sukcesji majątku i przedsiębiorstw rodzinnych. Projekt przewiduje m.in. uzależnienie preferencyjnego opodatkowania od utrzymywania składników majątku przez co najmniej dwa lata. Ograniczona ma zostać także możliwość prowadzenia określonej działalności za pośrednictwem podmiotów transparentnych po-

datkowo. Fundacje rodzinne mają zostać również objęte regulacjami dotyczącymi zagranicznych jednostek kontrolowanych, czyli CFC. Jedną z przewidzianych zmian zakłada ponadto podniesienie wybranej stawki opodatkowania z 15 do 19 proc.

Jednocześnie projekt nie oznacza wyłącznie zaostreżenia przepisów. Rozszerzone ma zostać zwolnienie z PIT dotyczące świadczeń otrzymywanych przez dalszych członków rodziny fundatora, m.in. dzieci i wnuki rodzeństwa fundatorów oraz pasierbów i ich zstępnych. Ma to ułatwić wielopokoleniową sukcesję rodzinnych firm.

Ulga na robotyzację zostanie na dłużej

Dobra wiadomość dla firm inwestujących w automatyzację: rząd chce przedłużyć ulgę na robotyzację o kolejne 10 lat. Przedsiębiorcy nadal będą mogli odliczać od podstawy opodatkowania do 50 proc. kosztów związanych z inwestycjami w robotyzację procesów produkcyjnych. Celem jest zachęcenie firm do modernizacji, zwiększania produktywności i inwestowania w rozwiązania technologiczne. Ministerstwo Finansów zapowiada przy tym doprecyzowanie przepisów, które dotychczas mogły powodować wątpliwości interpretacyjne.

Większa ulga dla honorowych dawców krwi

Pakiet obejmuje również zmianę o charakterze społecznym. O 100 proc. ma wzrosnąć wysokość odliczenia przysługującego honorowym dawcom krwi. Ministerstwo Finansów wskazuje, że celem jest zwiększenie zachęt do oddawania krwi i jej składników, a tym samym

poprawa bezpieczeństwa zdrowotnego.

Koniec ulgi na internet i ulgi na ekspansję

Nie wszystkie zmiany oznaczają nowe preferencje. Rząd zdecydował również o likwidacji niektórych ulg. Zniknąć ma ulga na internet. Według Ministerstwa Finansów spełniła ona swoją pierwotną funkcję w czasach, gdy dostęp do internetu nie był jeszcze powszechny. Obecnie jej dalsze utrzymywanie ma być nieuzasadnione.

Uchylona ma zostać również tzw. ulga na ekspansję, wprowadzona w 2022 r. w ramach Polskiego Ładu. Pozwalała ona na odliczenie od podstawy opodatkowania określonych kosztów związanych m.in. z udziałem w targach, reklamą czy przygotowaniem strony internetowej. Odliczenie było ograniczone do 1 mln zł i uzależnione od osiągnięcia efektu w postaci zwiększenia przychodów. Według rządowych analiz ulga nie przyniosła oczekiwanych efektów gospodarczych, a część wydatków objętych preferencją przedsiębiorcy ponosiliby również bez ulgi.

Podatki po nowemu już od 2027 roku

Większość nowych regulacji ma wejść w życie 1 stycznia 2027 r. Do tego czasu projekty będą musiały przejść dalszą drogę legislacyjną. Dla podatników i przedsiębiorców oznacza to konieczność wcześniejszego przygotowania się do zmian. Szczególnie istotne będzie sprawdzenie, jak nowe progi PIT, niższy limit ryczałtu, zmiany dotyczące fundacji rodzinnych oraz likwidacja części ulg wpłyną na indywidualne rozliczenia.

Jedną z najważniejszych zmian będzie przebudowa skali podatkowej. Obecny próg 120 tys. zł zostanie podniesiony do 130 tys. zł. Jednocześnie pojawi się dodatkowy, 24-procentowy przedział dla dochodów od 130 tys. do 150 tys. zł. Dopiero dochód przekraczający 150 tys. zł będzie objęty stawką 32 proc.



EUDR po zmianach. Firmy dostały więcej czasu, ale nie mniej obowiązków

Unijne przepisy dotyczące produktów związanych z wylesianiem zostały uproszczone, a przedsiębiorstwa otrzymały dodatkowy czas na przygotowanie się do nowych obowiązków. Nie oznacza to jednak wycofania regulacji. Dla większości dużych i średnich firm kluczowa data to 30 grudnia 2026 r., a dla większości mikro- i małych przedsiębiorstw – 30 czerwca 2027 r. W praktyce firmy już teraz powinny sprawdzić swoje łańcuchy dostaw, źródła danych i procedury należytej staranności.

Rozporządzenie UE 2023/1115, znane jako EUDR (EU Deforestation Regulation), ma ograniczyć wprowadzanie na rynek Unii Europejskiej oraz eksportowanie z UE produktów powiązanych z wylesianiem i degradacją lasów. Pierwotnie przedsiębiorstwa miały być objęte nowymi wymogami od 30 grudnia 2025 r. Termin ten został jednak przesunięty o rok. Obecnie EUDR będzie stosowane:

- od 30 grudnia 2026 r. wobec dużych i średnich przedsiębiorstw,
- od 30 czerwca 2027 r. wobec większości mikro- i małych przedsiębiorstw,
- od 30 grudnia 2026 r. wobec mikro- i małych podmiotów, które już podlegały unijnemu rozporządzeniu dotyczącym drewna (EUTR).

Dodatkowy rok nie oznacza więc rezygnacji z regulacji. Przedsiębiorstwa zyskały czas na przygotowanie systemów, ale podstawowe wymagania dotyczące identyfikowalności produktów i należytej staranności pozostają.

Co obejmuje EUDR?

Regulacja dotyczy siedmiu podstawowych grup towarów: bydła, kakao, kawy, oleju palmowego,

kauczuku, soi i drewna. Obowiązki obejmują również określone produkty wytwarzane z tych surowców. Firma może więc podlegać EUDR nie tylko wtedy, gdy handluje samym surowcem, ale również wówczas, gdy wykorzystuje go w produkcie objętym zakresem rozporządzenia.

W lipcu 2026 r. Komisja Europejska przyjęła kolejne zmiany dotyczące katalogu produktów. Część towarów została wyłączona z zakresu regulacji, a część dodana. Nowe produkty, m.in. kawa rozpuszczalna, niektóre pochodne oleju palmowego i zamrożone języki wołowe, mają zostać objęte EUDR od 30 grudnia 2027 r., aby przedsiębiorstwa miały czas na przygotowanie się.

Najważniejsza zmiana: nie każdy uczestnik łańcucha będzie miał takie same obowiązki

Jednym z istotnych uproszczeń wprowadzonych w ramach zmian EUDR jest przesunięcie głównego ciężaru należytej staranności na pierwszy podmiot, który wprowadza dany produkt na rynek UE lub eksportuje go z Unii. Oznacza to odejście od wcześniejszego modelu, w którym obowiązki dotyczące składania oświadczeń o należytej staranności były znacznie szerzej rozłożone na uczestników łańcucha dostaw. Dalsze podmioty i handlowcy nie będą co do zasady składać własnych oświadczeń o należytej staranności. Nadal będą jednak musieli zapewnić identyfikowalność produktów,

m.in. poprzez gromadzenie i przekazywanie numerów referencyjnych odpowiednich oświadczeń.

To ważna zmiana dla przedsiębiorstw kupujących towary od innych firm. Nie oznacza ona bowiem, że mogą całkowicie przestać interesować się pochodzeniem produktów. W wielu przypadkach nadal będą potrzebowały informacji pozwalających wykazać, skąd pochodzi dany towar i na jakiej podstawie został uznany za zgodny z EUDR.

Geolokalizacja – jeden z największych problemów dla firm

Jednym z najbardziej wymagających elementów EUDR pozostaje obowiązek pozyskania informacji o miejscu produkcji surowca. W ramach należytej staranności przedsiębiorstwo musi być w stanie ustalić m.in. kraj produkcji oraz geolokalizację działek, na których wyprodukowano odpowiedni surowiec. W przypadku produktów pochodzących z bydła wymagane informacje dotyczą miejsc, w których zwierzęta były utrzymywane. To oznacza, że firmy będą musiały znacznie dokładniej niż dotychczas współpracować z dostawcami. Samo wskazanie kraju pochodzenia może nie wystarczyć. Przedsiębiorstwo musi dysponować informacjami pozwalającymi prześledzić pochodzenie surowca do konkretnego miejsca produkcji.

W praktyce oznacza to konieczność odpowiedzi na szereg pytań:

od kogo kupujemy, skąd pochodzi surowiec, na jakiej działce został wyprodukowany, czy po 31 grudnia 2020 r. na tym terenie doszło do wylesienia, a także czy produkcja była zgodna z prawem obowiązującym w kraju pochodzenia?

Trzy etapy należytej staranności

Podstawą EUDR pozostaje procedura należytej staranności. W uproszczeniu można ją podzielić na trzy podstawowe etapy.

1. Zebranie informacji

Firma musi zgromadzić informacje i dokumenty dotyczące produktu, jego pochodzenia oraz łańcucha dostaw. W zależności od przypadku mogą być potrzebne m.in.: opis produktu, jego ilość, kraj produkcji, dane dostawcy, informacje dotyczące legalności produkcji, geolokalizacja miejsc produkcji, dokumenty pozwalające potwierdzić pochodzenie towaru.

Właśnie ten etap może okazać się największym wyzwaniem organizacyjnym. Dane dotyczące pochodzenia surowca znajdują się bowiem często nie u przedsiębiorstwa, ale u jego dostawców i dalszych uczestników łańcucha dostaw.

2. Ocena ryzyka

Samo zebranie dokumentów nie wystarczy. Firma musi następnie ocenić, czy istnieje ryzyko, że produkt nie spełnia wymogów EUDR. Analiza powinna uwzględniać m.in. kraj i region pochodze-

nia, ryzyko wylesiania, złożoność łańcucha dostaw oraz wiarygodność dostępnych informacji. Istotne znaczenie ma również unijna klasyfikacja państw pod względem ryzyka.

3. Ograniczenie ryzyka.

Jeżeli analiza wykaże ryzyko większe niż znikome, przedsiębiorstwo powinno podjąć działania mające na celu jego ograniczenie. Może to oznaczać konieczność uzyskania dodatkowych dokumentów, informacji lub wyjaśnień od dostawcy, przeprowadzenia dodatkowej weryfikacji albo zmiany źródła zaopatrzenia. Dopiero gdy przedsiębiorstwo stwierdzi, że nie występuje ryzyko lub jest ono znikome, może wprowadzić produkt na rynek zgodnie z wymaganiami EUDR.

Certyfikat dostawcy nie rozwiązuje problemu

Jednym z błędnych założeń, które firmy powinny wyeliminować na etapie przygotowań, jest przekonanie, że posiadanie przez dostawcę certyfikatu automatycznie oznacza zgodność z EUDR.

Certyfikaty i inne systemy certyfikacji mogą być przydatnym źródłem informacji, ale przedsiębiorstwo nadal musi przeprowadzić wymaganą procedurę należytej staranności. Dlatego firmy powinny już teraz sprawdzić, jakie dane są faktycznie dostępne u ich dostawców. Samo posiadanie dokumentu potwierdzającego określony standard produkcji może nie wystarczyć do przepro-

wadzenia kompletnej oceny.

Małe firmy otrzymają uproszczoną ścieżkę

Regulacje przewidują również szczególne rozwiązania dla mikro- i małych producentów podstawowych surowców z państw sklasyfikowanych jako niskiego ryzyka. Tacy producenci mogą korzystać z uproszczonego mechanizmu, w ramach którego zamiast składania pełnego oświadczenia o należytej staranności przy każdej transakcji składają jednorazową uproszczoną deklarację. Mają się w niej znaleźć m.in. informacje dotyczące przedsiębiorstwa, produktów, kraju produkcji oraz adresu lub geolokalizacji wszystkich działek, na których produkowane są odpowiednie towary.

To istotne ułatwienie zwłaszcza dla niewielkich gospodarstw rolnych i leśnych, które nie dysponują rozbudowanymi systemami compliance.

EUDR to także problem IT i zarządzania danymi

Dla wielu przedsiębiorstw wdrożenie EUDR będzie nie tyle projektem środowiskowym, ile projektem dotyczącym danych, IT i zarządzania łańcuchem dostaw. Firma będzie musiała odpowiedzieć sobie na kilka podstawowych pytań:

- gdzie przechowujemy dane o pochodzeniu produktów?
- kto odpowiada za ich zebranie?

- jak sprawdzamy informacje przekazane przez dostawców?
- jak łączymy dane o produkcie z konkretną dostawą?
- jak przechowujemy oświadczenia i numery referencyjne?
- kto monitoruje zmiany w łańcuchu dostaw?
- jak szybko jesteśmy w stanie odtworzyć historię konkretnej partii towaru?

Komisja Europejska rozwija również unijny system informacyjny służący do składania oświadczeń i uproszczonych deklaracji. W lipcu 2026 r. przyjęto przepisy określające techniczne zasady funkcjonowania systemu, w tym uproszczenia dla mikro- i małych podstawowych producentów oraz rozwiązania umożliwiające automatyczną wymianę danych za pośrednictwem API.

Jak przygotować firmę do EUDR?

Przedsiębiorstwa, które będą objęte regulacją, powinny potraktować przygotowanie do EUDR jako projekt obejmujący kilka działów organizacji. Przede wszystkim należy sprawdzić, czy firma podlega EUDR. Pierwszym zadaniem jest więc ustalenie, czy produkty kupowane, sprzedawane lub eksportowane przez firmę znajdują się w zakresie rozporządzenia. Warto przeanalizować nie tylko podstawowe surowce, ale również produkty pochodne.

Następnie należy ustalić, skąd dokładnie pochodzą towary i jak wygląda ich droga od producenta do przedsiębiorstwa. Im bardziej złożony łańcuch dostaw, tym większym wyzwaniem może być zebranie kompletnych danych. Firma powinna określić minimalny zestaw informacji, których będzie wymagać od swoich kontrahentów. Szczególnie ważne będą dane dotyczące miejsca produkcji oraz geolokalizacji.

Warto zauważyć, że nie wystarczy samo przechowywanie dokumentów. Organizacja powinna mieć jasne zasady dotyczące tego, kiedy dany dostawca lub produkt zostaje uznany za obciążony podwyższonym ryzykiem. Procedura powinna wskazywać, co dzieje się w sytuacji, gdy przekazane informacje są niekompletne albo analiza wskazuje na potencjalne ryzyko. Może chodzić o dodatkową weryfikację, pozyskanie dokumentów, audyt dostawcy lub zmianę źródła zaopatrzenia.

Wdrożenie EUDR powinno mieć właściciela po stronie organizacji. W zależności od modelu biznesowego w proces mogą być zaangażowane działy zakupów, compliance, prawny, ESG, IT, logistyki i finansów. Kluczowe jest również ustalenie, kto odpowiada za aktualizację danych i przeprowadzanie okresowej kontroli.

Więcej czasu, ale nie mniej pracy

Odsunięcie terminu stosowania EUDR oraz kolejne uproszczenia mogą sprawiać wrażenie, że przedsiębiorstwa mają jeszcze dużo czasu. W przypadku dużych i średnich firm termin 30 grudnia 2026 r. jest jednak już stosunkowo bliski. Co więcej, przygotowanie procedur wymaga współpracy nie tylko wewnątrz przedsiębiorstwa, ale również z dostawcami. Jeżeli firma ma setki lub tysiące kontrahentów, zebranie wymaganych danych może być procesem trwającym wiele miesięcy. Dlatego najważniejszym zadaniem nie jest dziś jeszcze samo złożenie oświadczenia w systemie. Jest nim zbudowanie wiarygodnego systemu informacji o pochodzeniu produktów. EUDR może w efekcie zmienić sposób, w jaki przedsiębiorstwa zarządzają łańcuchem dostaw. Firmy będą musiały wiedzieć nie tylko, od kogo kupują surowiec i ile za niego płacą, ale również gdzie został wyprodukowany i czy jego produkcja nie przyczyniła się do wylesiania. Dodatkowy czas przyznany przez Unię może więc okazać się dla przedsiębiorstw cenny. Nie warto jednak traktować go jako powodu do odłożenia przygotowań. Dla wielu firm najtrudniejszą częścią EUDR będzie bowiem nie samo raportowanie, lecz zdobycie wiarygodnych danych od całego łańcucha dostaw.

Odsunięcie terminu stosowania EUDR oraz kolejne uproszczenia mogą sprawiać wrażenie, że przedsiębiorstwa mają jeszcze dużo czasu. W przypadku dużych i średnich firm termin 30 grudnia 2026 r. jest jednak już stosunkowo bliski. Co więcej, przygotowanie procedur wymaga współpracy nie tylko wewnątrz przedsiębiorstwa, ale również z dostawcami.



Raporty ESG pod lupą audytorów – koniec ery „zielonych opowieści”

Zgodnie z dyrektywą CSRD, raporty ESG w Polsce zostały formalnie zrównane ze sprawozdaniami finansowymi. Oznacza to jedno: każda liczba, od śladu węglowego po strukturę wynagrodzeń, musi zostać zweryfikowana przez niezależnego audytora. Dla zarządów firm to potężne wyzwanie operacyjne i prawna odpowiedzialność.

Przez lata obszar CSR, a później ESG, cieszył się na rynku dużą swobodą. Firmy chętnie chwaliły się sadzeniem drzew czy redukcją plastiku, rzadko prezentując twarde dane, które pozwalałyby na realne porównanie ich działań z konkurencją. Z tym podejściem bezkompro-

misowo rozprawiają się nowe przepisy. Wprowadzenie obowiązkowej atestacji raportów zrównoważonego rozwoju przez zewnętrzne, niezależne podmioty to fundament nowej architektury transparentności w biznesie.

Kto weźmie odpowiedzialność za dane?

Kluczową rolę w nowym systemie odgrywają biegli rewidenci oraz akredytowane firmy certyfikujące. To na ich barkach spoczywa obowiązek podpisania się pod niefinansową czę-

ścią działalności przedsiębiorstwa. Co istotne, ustawodawca nie zmusza firm do korzystania z usług tego samego audytora, który bada tradycyjny bilans finansowy – przedsiębiorstwa mają tu pełną swobodę wyboru rynkowego partnera, o ile posiada on odpowiednie uprawnienia nadane m.in. przez Polską Izbę Biegłych Rewidentów.

Audytora nie ocenia jednak, czy firma jest „wystarczająco ekologiczna”. Jego zadaniem jest bezstronne zbadanie, czy procesy zbierania danych są szczelne, a przedstawione wskaźniki odzwierciedlają stan faktyczny i są zgodne z rygorystycznymi Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS).

Od ograniczonej pewności do pełnej kontroli

Unijny regulator zdawał sobie sprawę, że rynek potrzebuje czasu na adaptację do tak gwałtownych zmian. Z tego powodu proces wdrażania audytów został podzielony na dwa etapy.

W pierwszym okresie weryfikacja odbywa się na poziomie tzw. ograniczonej pewności (*limited assurance*). W praktyce oznacza to badanie o charakterze negatywnym. Audytora skupia się na analizie procedur, systemów IT oraz wywiadach z kadrą zarządzającą. Końcowy raport z takiego badania stwierdza, że na podstawie przeprowadzonych prac nie ujawniono niczego, co podważałoby wiarygodność dokumentu.

Docelowym standardem, który zostanie wprowadzony w kolejnych latach, jest jednak wystarczająca pewność (*reasonable assurance*). To poziom odpowiadający klasycznemu audytowi finansowemu. W tym wariancie audytora nie opiera się już na deklaracjach – fizycznie weryfikuje źródła u zaradnia, sprawdzając m.in. faktury energetyczne, liczniki na liniach produkcyjnych czy specyfikacje techniczne dostawców w całym łańcuchu wartości.

Co dokładnie sprawdza audytora?

Przedmiotem szczegółowej kontroli są trzy kluczowe filary:

1. Analiza podwójnej istotności: Audytora bada, czy firma rzetelnie i bezstronnie oceniła, jak jej biznes wpływa na otoczenie (środowisko i ludzi) oraz jak trendy klimatyczne i społeczne wpływają na jej model biznesowy i kondycję finansową.
2. Ścieżka audytowa danych: Sprawdzane jest pochodzenie każdej informacji. Kluczowe znaczenie ma wykazanie, w jaki sposób surowe dane – np. metry sześciennego zużycia wody czy kilowatogodziny – zostały przeliczone na finalne wskaźniki emisji gazów cieplarnianych w Zakresach 1, 2 i 3.
3. Cyfryzacja raportu: Raport ESG musi zostać przygotowany w formacie XHTML

i odpowiednio oznakowany (otagowany) znacznikami XBRL. Umożliwi to maszynowe czytanie dokumentu i zasilenie nim ogólnoeuropejskiej bazy danych ESAP.

Ryzyko, którego nie da się zignorować

Konsekwencje negatywnej opinii audytora lub odmowy wydania atestu wykraczają daleko poza straty wizerunkowe. Ponieważ raport ESG stanowi integralną część sprawozdania z działalności zarządu, jego zablokowanie przez audytora uniemożliwia formalne zatwierdzenie całego rocznego sprawozdania finansowego firmy.

Dla członków zarządów oznacza to bezpośrednie ryzyko odpowiedzialności karnej i finansowej za poświadczenie nieprawdy lub niedopełnienie obowiązków. Ponadto rynek finansowy wysyła jasny sygnał: podmioty pozbawione rzetelnie zaatutowanego raportu ESG będą systemowo odcinane od atrakcyjnego finansowania dłużnego, a ich wyceny giełdowe mogą drastycznie spaść.

Nowe przepisy bezpowrotnie zmieniają status raportowania niefinansowego. Zielona sprawozdawczość przestała być domeną wyłącznie działów PR – stała się twardą dyscypliną matematyczno-prawną, w której za każde słowo i liczbę trzeba odpowiedzieć przed niezależnym rewidentem.

Spółdzielcza umowa o pracę – na co zwracać uwagę przy zatrudnieniu

Spółdzielnie to dobrowolne zrzeszenia nieograniczonej liczby osób, o zmiennym składzie osobowym i funduszu udziałowym, które prowadzą wspólną działalność gospodarczą w interesie swoich członków. Zasady działania spółdzielni, w tym spółdzielni pracy, uregulowane zostały w ustawie z dnia 16 września 1982 roku – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2026 r. poz. 521).

Spółdzielnie – przedmiot działalności i liczba członków

Zgodnie z przepisami ustawy Prawo spółdzielcze, spółdzielnia może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków i ich środowiska, na podstawie ustawy, na podstawie innych ustaw oraz zarejestrowanego statutu.

Spółdzielnia musi liczyć co najmniej 10 członków, a spółdzielnia produkcji rolnej – co najmniej 5 osób, o ile statut nie wymaga większej liczby.

Członkiem spółdzielni może być każda osoba fizyczna posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych, która odpowiada wymaganiom określonym w statucie, chyba że ustawa stanowi inaczej.

Spółdzielnie pracy

Szczególnym rodzajem spółdzielni jest spółdzielnia pracy, której przedmiotem gospodarczej działalności jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa na podstawie osobistej pracy członków, np. przedmiotem działalności spółdzielni pracy inwalidów i spółdzielnia niewidomych jest zawo-

dowa i społeczna rehabilitacja inwalidów i niewidomych poprzez pracę w prowadzonym wspólnie przedsiębiorstwie, zaś spółdzielnia pracy rękodzieła ludowego i artystycznego – tworzenie nowych i kultywowanie tradycyjnych wartości kultury materialnej, organizacja i rozwój rękodzieła ludowego i artystycznego, sztuki oraz przemysłu artystycznego.

Stosunek pracy z członkami spółdzielni

W myśl ustawy Prawo spółdzielcze, spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy. Odmowa nawiązania lub pozostawania w stosunku pracy, poza wyjątkami przewidzianymi w przepisach ustawy, stanowi naruszenie istotnych praw i obowiązków wynikających ze stosunku członkostwa.

Stosunek pracy pomiędzy spółdzielnią a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę.

W razie nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni, członek może dochodzić przez cały czas trwania członkostwa zawarcia spółdzielczej umowy o pracę. Nie-

ależnie od tego może on, w ciągu roku od dnia powstania członkostwa, dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Wynagrodzenie członka spółdzielni oraz udział w nadwyżce bilansowej

Za pracę w spółdzielni członek spółdzielni otrzymuje wynagrodzenie, które obejmuje wynagrodzenie bieżące, a także udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków – zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie.

Wynagrodzenie członka spółdzielni korzysta z ochrony, jaka zapewniona jest w Kodeksie pracy dla wynagrodzenia pracowników.

Wypowiedzenie członkowi spółdzielni warunków pracy i płacy

Wypowiedzenie członkowi spółdzielni warunków pracy lub płacy dopuszczalne jest:

- gdy jest uzasadnione potrzebami gospodarczymi lub organizacyjnymi spółdzielni, a w szczególności wprowadzeniem nowych zasad wy-

nagradzania, likwidacją działu pracy, w którym członek jest zatrudniony, likwidacją zajmowanego przez niego stanowiska pracy albo koniecznością zatrudnienia na danym stanowisku osoby o wyższych lub specjalnych kwalifikacjach;

- w razie utraty przez członka zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim albo niezawinionej przez niego utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Co ważne, nowe warunki pracy lub płacy proponowane członkowi spółdzielni powinny odpowiadać zarówno jego kwalifikacjom, jak i możliwościom gospodarczym spółdzielni.

Natomiast w przypadku gospodarczej konieczności walne zgromadzenie, w celu zapewnienia pracy wszystkim członkom, może skrócić równomiernie czas pracy i zmniejszyć odpowiednio wynagrodzenie członków bez wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków. Uchwała walnego zgromadzenia w tym zakresie powinna dotyczyć co najmniej jednego działu pracy lub wszystkich członków wykonujących pracę tego samego rodzaju.

Wygaśnięcie i rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę

Spółdzielcza umowa o pracę wygasa: z ustaniem członkostwa, a także w wypadkach, w których przepisy prawa pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa.

Rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członko-

stwa jest niedopuszczalne. Wyjątki od tej zasady zostały wskazane ustawie Prawo spółdzielcze – spółdzielnia może rozwiązać z członkiem spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa:

- 1) z zachowaniem przewidzianego w Kodeksie pracy okresu wypowiedzenia, w razie: zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością oraz przyznania członkowi prawa do emerytury,
- 2) na skutek nieuzasadnionej odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy,
- 3) na mocy porozumienia stron przy jednoczesnym wypowiedzeniu przez członka członkostwa.

Spółdzielnia może również rozwiązać spółdzielczą umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, bez winy członka, w przypadkach wskazanych w Kodeksie pracy.

Oświadczenie woli spółdzielni o wypowiedzeniu spółdzielczej umowy o pracę, o rozwiązaniu tej umowy bez wypowiedzenia lub o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy powinno być złożone w formie pisemnej z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie albo rozwiązanie.

Roszczenie członka spółdzielni w razie niezgodnego z prawem rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę

W razie naruszenia przez spółdzielnię przepisów ustawy o wypowiedzaniu warunków pracy i płacy, o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem oraz dotyczących

wymaganej formy oświadczenia spółdzielni o wypowiedzeniu spółdzielczej umowy o pracę, o rozwiązaniu tej umowy bez wypowiedzenia albo o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy, członkowi spółdzielni służy roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Ponowne zawarcie spółdzielczej umowy o pracę

Po ustaniu przyczyn, które stanowiły uzasadnienie wypowiedzenia albo rozwiązania przez spółdzielnię spółdzielczej umowy o pracę bez wypowiedzenia w czasie trwania członkostwa – spółdzielnia i członek spółdzielni obowiązani są ponownie zawrzeć spółdzielczą umowę o pracę.

Współdziałanie spółdzielni z organami związku zawodowego

Wypowiedzenie albo rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę, wypowiedzenie warunków pracy lub płacy – wymagają współdziałania spółdzielni z organami związku zawodowego, związek taki działa w spółdzielni.

Odpowiednie stosowanie przepisów prawa pracy

W sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy Prawo spółdzielcze do spółdzielczej umowy o pracę stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, z wyjątkiem przepisów Kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę na okres próbny.

Zmiany do Kodeksu pracy – wreszcie są!

Część II

Celem zmian do Kodeksu pracy, wprowadzonych na mocy ustawy z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. z 2026 r. poz. 1046), jest wzmocnienie ochrony pracowników przed przemocą w miejscu pracy. Nowelizacja Kodeksu pracy, nie tylko dookreśla pojęcie dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, ale też przede wszystkim znacząco zmienia kryteria mobbingu, uwzględniając wypracowany dorobek orzecznictwa i doktryny, oraz wyraźnie określa obowiązki pracodawców w zakresie przeciwdziałania naruszeniu dóbr pracowników oraz zasady równego traktowania, tym dyskryminacji i mobbingu.

Mobbing w nowej odsłonie prawnej

Nowelizacja Kodeksu pracy upraszcza definicję mobbingu, określając go jako uporczywe nękanie. Z kolei uporczywość zdefiniowano jako powtarzalne, nawracające lub stałe nękanie. Mobbingiem nie są natomiast zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika.

Ustawodawca wskazał również przykładowe działania lub zachowania, które będą stanowić przejaw mobbingu, w szczególności są to:

- upokarzanie,
- uwłaczanie,
- zastraszanie,
- zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,
- nieuzasadniona krytyka,
- poniżanie lub ośmieszanie pracownika,
- utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie

możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji,

- izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu
- przy czym, zachowania te dla zakwalifikowania ich jako mobbing muszą przyjmować postać uporczywego nękania.

Co istotne, zgodnie z ustawą, za mobbing nie będą mogły być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonej pracy lub jej krytyka. Każdorazowo ocena, czy doszło do mobbingu, będzie musiała przybrać charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku zarówno co do rodzaju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.

Zachowania o charakterze mob-

bingu mogą pochodzić od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – zarówno od pojedynczej osoby, jak i grupy osób, i – podobnie jak molestowanie – mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny. Co ważne, mobbing oznaczać będzie działanie lub zachowanie nie tylko skierowane przeciwko pracownikowi (mobbing umyślny), ale także działanie lub zachowanie tylko jego dotyczące (mobbing niecelowy).

Zadośćuczynienie za mobbing

Dolny próg wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu wynosić będzie sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie przepisów odrębnych.

Pracodawca, który wypłaci pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby,

od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody, na podstawie przepisów Kodeksu pracy albo Kodeksu cywilnego. Pracodawca będzie mógł również wystąpić z roszczeniem regresowym wobec bezpośredniego sprawcy mobbingu na podstawie przepisów działu V Kodeksu pracy, tj. przepisów dotyczących odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

Ciężar dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania

W dodanym art. 183f ujęto zasadę rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady. Zgodnie z tą zasadą, pracownika zobowiązany będzie do uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania, a po skutecznym udowodnieniu naruszenia, to pracodawca zobowiązany będzie do przeprowadzenia dowodu, że do naruszenia zasad równego traktowania nie doszło.

Przeciwdziałanie naruszeniom jako obowiązek pracodawcy

Ustawa precyzuje obowiązek pracodawców w zakresie przeciwdziałania naruszeniom. Pracodawcy zobowiązani będą do systematycznego przeciwdziałania naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie naruszenia tej zasady oraz właściwe reagowanie na jej naruszenie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem. Dotyczy to nie przeciwdziałania wszelkiemu nierów-

nemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu, ale również przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarach zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji.

Co prawda, ustawodawca pozostawia pracodawcom wybór metod i narzędzi służących przeciwdziałaniu naruszeniom, pozwalając na uwzględnienie indywidualizowanej sytuacji zakładu pracy, potrzeb danej branży i specyfiki organizacji pracy, jednak wprost wskazuje, że pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników zobowiązany będzie do ustalenia reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszeniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w odrębnym regulaminie, jeżeli nie zostały one ustalone w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy. Dodatkowo, treść regulaminu pracodawca będzie musiał uzgodnić z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – z tymi organizacjami, lub – w przypadku braku organizacji związkowych u pracodawcy – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Właściwość sądów pracy

Zmiany w Kodeksie pracy pociągnęły za sobą również stosowne zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego, polegające na uzupełnieniu katalogu spraw z zakresu spraw pracowniczych o sprawy z zakresu ochrony dóbr pracowniczych i roszczenia z tym związane.

I tak, do właściwości sądów rejonowych przekazane zostaną, bez względu na wartość przedmiotu sporu, a także majątkowy lub niemajątkowy charakter sprawy, sprawy z zakresu prawa pracy dotyczące ochrony dóbr osobistych, mobbingu oraz naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym molestowania i molestowania seksualnego.

Przepisy przejściowe

Nowej regulacji będą miały zastosowanie do zachowań polegających na wielokrotnym naruszeniu wobec osoby zasady równego traktowania oraz na uporczywym nękanii pracownika, które co prawda rozpoczęły się do przed wejściem w życie ustawy, ale trwały po jej wejściu w życie.

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 br., zaś pracodawcy w terminie sześciu miesięcy od wejścia w życie ustawy będą zobowiązani do dostosowania regulaminów pracy do wymogów określonych w ustawie.

Wynagrodzenie za nieświadczenia pracy? TAK!

Jednym z kluczowych elementów stosunku pracy jest odpłatność za pracę wykonaną – zasada ta należy jednocześnie do fundamentalnych praw pracowniczych. Nie oznacza to, że przepisy prawa pracy nie przewidują wyjątków od tej zasady, wręcz przeciwnie – w przepisach wskazane są przypadki, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę pomimo jej nie świadczenia.

Zgodnie z art. 80 Kodeksem pracy, przez nawiązanie stosunku pracy:

- pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego,
- pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie przysługuje zatem pracownikowi za pracę wykonaną, nie zaś za sam fakt pozostawania w stosunku pracy czy za czas niewykonywania pracy. Kodeks pracy określa jednak przypadki, w których za czas niewykonywania pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie.

Przestój

Zgodnie z art. 81 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Ową przeszkodą leżącą po stronie pracodawcy, której wystąpienie uprawnia pracownika do wynagrodzenia, jest nieplanowana i przejściowa przerwa w wykonywaniu pracy, tzw. przestój. Jest ona ściśle związana z ryzykiem prowadzonej działalności i obciąża pracodawcę.

Jednak nie każda taka nieplanowana i przejściowa przerwa w pracy jest przestojem. Jako przestój kwalifikowane mogą być zakłócenia w funkcjonowaniu zakładu pracy mające charakter techniczny lub organizacyjny. Natomiast przerwa w wykonywaniu pracy spowodowana przyczynami ekonomicznymi nie może zostać uznana za przestój – takie stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.10.1992 r., sygn. akt I PZP 58/92. I tak, przestojem jest np. awaria maszyn, awaria systemów informatycznych, przerwa w dostawie energii elektrycznej lub zalanie albo pożar części zakładu pracy.

Kolejną przesłanką nabycia prawa do wynagrodzenia za czas

przestoju jest gotowość pracownika do wykonywania pracy. Oznacza to, że pracownik w czasie przestoju musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy oraz być gotowym do jej świadczenia, zarówno pod względem fizycznym, jak i psychicznym.

Wysokość przysługującego wynagrodzenia za czas postoju wynika z osobistego zaszerzowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, wypłaca się 60% wynagrodzenia, przy czym wynagrodzenie to nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Co ważne, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za czas postoju, jeśli przestój został spowodowany z jego winy.

Na czas przestoju pracodawca może powierzyć pracownikowi inną odpowiednią dla niego pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę.

Czas niewykonywania pracy na skutek zagrożenia (art. 210 Kodeksu pracy)

W sytuacji gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik, zgodnie z art. 210 Kodeksu pracy, ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, a jeżeli to nie usuwa zagrożenia, ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając niezwłocznie o tym fakcie przełożonego.

Za czas niewykonywania pracy spowodowany zagrożeniem pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia – nie może on bowiem ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy w okolicznościach zagrożenia dla zdrowia lub życia lub oddalenia z miejsca takiego zagrożenia.

Wykonywanie badań profilaktycznych (art. 229 Kodeksu pracy)

Jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest wykonanie profilaktycznych badań lekarskich. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy oraz pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują inne czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Na badania okresowe kierowani są pracownicy, którym upłynął termin poprzednich badań lekarskich. Z kolei pracownicy, którzy z powodu choroby byli niezdolni do pracy dłużej niż 30 dni, podlegają kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy, a za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Badania lekarskie są przeprowadzane na koszt pracodawcy.

Czas niewykonywania pracy – zwolnienie na poszukiwanie pracy

W myśl art. 37 Kodeksu pracy, w okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy. Wymiar tego zwolnienia wynosi:

- 2 dni robocze – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
- 3 dni robocze – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia.

Za okres zwolnienia na poszukiwanie pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Za czas niewykonywania pracy spowodowany zagrożeniem pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia – nie może on bowiem ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy w okolicznościach zagrożenia dla zdrowia lub życia lub oddalenia z miejsca takiego zagrożenia.



Wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2027 roku

W Dzienniku Ustaw ogłoszone zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2026 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. (Dz. U. z 2026 r. poz. 1213).

Od stycznia 2026 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie do 4.950 zł brutto (dla porównania – w 2026 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 4.806 zł brutto). Z kolei minimalna stawka godzinowa wyniesie 32,30 zł brutto (w 2026 r. – 31,40 zł brutto).

Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę automatycznie pociąga za sobą wzrost innych świadczeń, pochodnych i kosztów związanych z pracą, np. składek ZUS i składki zdrowotnej, składek na PPK.

Minimalne wynagrodzenie a pracodawcy

Wzrost kwoty minimalnego wynagrodzenia wiąże się ze wzrostem kosztów zatrudnienia dla pracodawców: w 2026 r. całkowity koszt zatrudnienia pracownika z minimalnym wynagrodzeniem wynosi 5.790,28 zł, od 2027 r. koszt ten będzie wynosił 5.963,76 zł, tj. wzrośnie o 173,48 zł miesięcznie.

Rodzaje kosztów pracodawcy	Koszt zatrudniania od 1 stycznia 2026	Koszt zatrudniania od 1 stycznia 2027
Składka emerytalna	469.07 zł	483,12 zł
Składka rentowa	312.39 zł	321,75 zł
Składka wypadkowa	80.26 zł	82,66 zł
Składka na FP	117.75 zł	121,28 zł
Składka na FGŚP	4.81 zł	4,95 zł
Kwota brutto wynagrodzenia minimalnego dla pracownika	4806,00 zł	4.950,00 zł
Suma kosztów po stronie pracodawcy	5 790,28 zł	5 963,76 zł

Wzrost wynagrodzenia minimalnego a pracownicy

Wzrost kwoty minimalnego skutkuje korzystnymi zmianami dla pracowników, w szczególności:

- wyższa kwota netto wynagrodzenia – obecnie wynosi 3.605,85 zł netto, a od stycznia 2027 roku wzrośnie do 3.703,93 zł netto;
- wzrost minimalnej stawki godzinowej – od 2027 roku wzrośnie minimalna stawka godzinowa z 31,40 zł do 32,30 zł brutto,
- wzrost kwoty dodatku za pracę w nocy – dodatek wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z płacy minimalnej, np. w 2026 roku wynosił 6,01 zł za godzinę, a od 2027 r. wzrośnie do 6,51 zł za godzinę (np. w styczniu),

- wyższe wynagrodzenie za przestój – Kodeks pracy gwarantuje pracownikowi wynagrodzenie postojowe nie niższe niż minimalne wynagrodzenie, oznacza to, że od stycznia 2027 roku będzie ono wynosiło 4.950 zł,
- wzrost kwot odpraw pieniężnych – obecnie maksymalna wysokość odprawy to 72.090 zł, a od stycznia 2026 roku wzrośnie do 74.250 zł brutto,
- odszkodowania pracownicze w górę – odszkodowania związane z naruszeniem zasady równego traktowania czy rozwiązaniem umowy z powodu mobbingu nie mogą być niższe niż minimalne wynagrodzenie, tj. w 2027 roku od kwoty 4.950 zł

Mały ZUS i składka zdrowotna a minimalne wynagrodzenie

Wraz ze wzrostem kwoty minimalnego wynagrodzenia zmianie ulegnie wysokość składek ZUS – dla przedsiębiorców korzystających z tzw. małego ZUS-u wzrosną one od stycznia 2027 r. o ponad 13,67 zł miesięcznie, tj. z 456,18 zł do 469,85 zł – bowiem podstawę ich wyliczenia stanowi 30% płacy minimalnej.

Wzrost wynagrodzenia minimalnego oznacza również wzrost składki zdrowotnej – wzrośnie z 432,54 zł do 445,50 zł, czyli o 12,96 zł miesięcznie.

Wynagrodzenie minimalne a działalność nierejestrowana

Od 2027 roku wzrośnie także limit przychodów dla działalności nierejestrowanej i wyniesie 11.137,50 zł na kwartał.

Quiet quitting, czyli ograniczone zaangażowanie w pracę

Pojęcie „quiet quitting” nie jest powszechnie znane, choć samo zjawisko na gruncie wykonywania obowiązków występuje powszechnie i zyskuje coraz większą popularność, zwłaszcza od czasu pandemii COVID-19. Nie zostało uregulowane w przepisach prawa pracy. Jest to pojęcie pochodzące z obszaru psychologii pracy i zarządzania.

Quiet quitting, wbrew sugestii wynikającej z dosłownego tłumaczenia, nie oznacza „cichego odejścia” z pracy, a świadome ograniczenie aktywności zawodowej do wykonywania wyłącznie obowiązków wynikających z umowy o pracę, bez podejmowania dodatkowych aktywności wykraczających poza ich zakres.

Quiet quitting a naruszenie obowiązków pracowniczych

Samo świadome ograniczenie aktywności zawodowej do wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę nie stanowi naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, będącego przyczyną uzasadniającą zastosowanie wobec niego środków przewidzianych w Kodeksie pracy.

Kodeks pracy zobowiązuje pracowników do wykonywania pracy sumiennie i starannie oraz stosowania się do poleceń przełożonych, o ile dotyczą one pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa ani umową o pracę. Oznacza to, zgodnie z linią orzecniczą Sądu Najwyższego wyrażoną np. w wyroku z dnia 8 kwietnia 2009 r., sygn. akt II PK 260/08 oraz wyroku z dnia

27 stycznia 2022 r., sygn. akt II PSKP 66/21, że pracownik zobowiązany jest postępować zgodnie z regulami prawidłowego wykonywania pracy oraz wykorzystanie wiedzy i umiejętności wymaganych na danym stanowisku; obowiązek ten obejmuje również stosowanie się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

A zatem, przepisy prawa pracy nie nakładają na pracowników obowiązku wykazywania się ponadprzeciętnym zaangażowaniem, pozostawianiem w stałej dyspozycji pracodawcy czy podejmowania zadań wykraczających poza zakres obowiązków. Granicę dopuszczalnego ograniczenia zaangażowania wyznacza prawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych. Kluczowe znaczenie ma więc ocena, czy pracownik prawidłowo wykonuje powierzone obowiązki.

Jeśli za świadomym ograniczeniem aktywności zawodowej do wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę kryją się zachowania prowadzące do niewykonywania lub nienależy-

tego wykonywania obowiązków pracowniczych, np. celowe obniżanie wydajności, spóźnianie się do pracy, ignorowanie zgodnych z prawem poleceń służbowych, pomijanie niektórych powierzonych obowiązków, świadome pogarszanie jakości pracy czy odmawianie współpracy z zespołem, celowe popełnianie błędów czy udzielanie nieprawdziwych informacji, świadomy brak dbałości o mienie pracodawcy, ujawnianie tajemnicy pracodawcy, wówczas zachowania te wykraczają poza pojęcie „quiet quitting” i mogą zostać uznane za naruszenie obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 Kodeksu pracy.

Naruszenie obowiązków pracowniczych a konsekwencje dla pracownika

W przypadku stwierdzenia przez pracodawcę naruszenia przez pracownika w ramach quiet quitting obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy lub umowy o pracę, może on zastosować środki przewidziane w Kodeksie pracy. W zależności od charakteru i stopnia naruszenia pracodawca może zastosować karę porządkową, wypowiedzieć pracownikowi

umowę o pracę, a nawet rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli jego zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto, pracodawca może pozbawić pracownika świadczeń, których przyznanie wiąże się z prawidłowym wykonywaniem obowiązków (np. premii, nagród) oraz uwzględnić jakość i efektywność pracy w ocenie pracowniczej.

Quiet quitting a wypowiedzenie umowy o pracę

Ograniczenie aktywności zawodowej do wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę samo w sobie nie może stanowić samodzielnej i wystarczającej

przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Dopiero faktycznie niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, nieosiąganie założonych celów związanych z wykonywaną pracą lub niska jakość pracy są okolicznościami uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, pod warunkiem że przyczyny te są rzeczywiste i konkretne. Stanowisko takie potwierdził również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 23 listopada 2022 r., sygn. akt III PSK 244/21, w którym przyznał, że utrzymująca się niska jakość pracy oraz brak należytej staranności w wykonywaniu powierzonych obowiązków mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Jak zapobiegać quiet quitting?

Ograniczenie przez pracownika swojej aktywności do wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę nie stanowi zagrożenia dla pracodawcy, o ile nie staje się w organizacji zjawiskiem powszechnym, które może przynieść negatywne skutki. W takiej sytuacji w interesie pracodawcy jest ustalenie przyczyny pojawienia się w organizacji zjawiska „quiet quitting”, a w dalszej kolejności podjęcie działań mających na celu zapobieganie temu zjawisku, np. doprecyzowanie zakresów zadań, określenie standardów pracy, kryteriów jej oceny czy jasnych zasad komunikacji, wprowadzenie zasad motywowania pracowników.



Usługi księgowe i kadrowo-płacowe.

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



KSIEGOWOSC

pełna i uproszczona księgowość



KADRY I PŁACE

kompleksowa obsługa kadrowo-płacowa

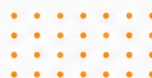


DORADZTWO

profesjonalne doradztwo i bieżące wsparcie



Twoje finanse **w dobrych rękach.**



PCDK

www.pcdk.pl

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 trademark symbol (TM) 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.