



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

LUTY 2025

TEMATY

Sygnaliści mogą zgłaszać także nieprawidłowości podatkowe

Ubezpieczenie pracowników na koszt pracodawcy jest opodatkowane

Równość i różnorodność: jak europejscy i polscy pracodawcy reagują na zmiany za oceanem

Ukryty monitoring zakazany

Minimalny próg wynagrodzenia miesięcznego brutto dla ubiegających się o Blue Card wzrasta do 12.272,58 zł

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SYGNALIŚCI MOGĄ ZGŁASZAĆ TAKŻE NIEPRAWIDŁOWOŚCI PODATKOWE

Obowiązująca od września 2024 r. ustawa o ochronie sygnalistów daje osobom zatrudnionym, a także wykonawcom i dostawcom, prawo zgłaszania naruszeń prawa. Zgłoszenia mogą dotyczyć m.in. nieprawidłowości, które mają wpływ na interesy finansowe Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego, w tym np. nieprawidłowości, narażających podatki czy cła na uszczuplenie.



adv. dr Damian Tokarczyk

Kto może być sygnalistą „podatkowym”?

Sygnalistą jest każda osoba, która w związku z pracą lub świadczeniem usług zauważy naruszenie prawa. Może to więc być m.in. pracownik, osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. B2B), a także pracownik firmy będącej dostawcą czy wykonawcą. Ustawa nie wprowadza wymogu działania sygnalisty w interesie publicznym. Zgłoszenie może służyć ochronie także własnych praw – sygnalista może np. zgłosić, że nieprawidłowo naliczono jego składki na ZUS czy zaliczki na podatek. Sygnalistą może być też audytor i każda inna osoba, która w kontekście związanym z pracą nabierze podejrzenia, że firma naraża na szkodę interesy fiskalne państwa.

Jakie naruszenia podatkowe może zgłosić sygnalista?

Ustawa posługuje się ogólnym określeniem naruszenia prawa dotyczącego interesów finansowych państwa. Sygnaliści mogą zgłaszać nieprawidłowe naliczenie podatku, zastosowanie niewłaściwej stawki czy podanie nieprawdy w jakimkolwiek zgłoszeniu czy deklaracji. Do szczególnie istotnych naruszeń, które mogą być przedmiotem zgłoszenia, będą oszustwa podatkowe – unikanie opodatkowania, fikcyjne zawyżanie kosztów czy nieodprowadzanie podatków.

Sygnalista może też o takich nieprawidłowościach powiadomić urząd skarbowy albo organ kontroli skarbowej. Firmy powinny dążyć do tego, aby tego rodzaju zgłoszenia trafiały jednak przede wszystkim do wewnętrznych komórek organizacyjnych. Jeśli błąd lub nieprawidłowość zostaną szybko wykryte, kierownictwo będzie mogło uniknąć odpowiedzialności karnoskarbowej poprzez zastosowanie czynnego żalu, korekty deklaracji lub innego sposobu uniknięcia odpowiedzialności przewidzianej w kodeksie karnym skarbowym.

Jakie obowiązki ma pracodawca?

Każde takie zgłoszenie musi spowodować podjęcie działań następczych. Może to być zlecenie audytu podatkowego, kontrola finansowa albo postępowanie wyjaśniające. Komórka organizacyjna lub osoba zajmująca się przyjmowaniem zgłoszeń i prowadzeniem takich postępowań może zlecić wykonanie tych czynności także osobie spoza organizacji – np. doradcy podatkowemu czy prawnikowi. Wobec sygnalisty nie można stosować żadnych działań odwetowych w związku z dokonaniem zgłoszeniem.

UBEZPIECZENIE PRACOWNIKÓW NA KOSZT PRACODAWCY JEST OPODATKOWANE

12 września 2024 r. WSA we Wrocławiu wydał wyrok (sygn. I SA/Wr 251/24), z którego wynika, że objęcie pracowników niektórych działów ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej, z którego nie mogą oni zrezygnować (nie jest dobrowolne), oraz które z góry nie identyfikuje grona pracowników objętych ochroną ubezpieczeniową, nie stanowi przychodu pracowników i nie podlega opodatkowaniu.



Tomasz Kret
Starszy prawnik

W ocenie sądu takie ubezpieczenie nie spełnia dwóch z trzech warunków, określonych przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13), których łączne spełnienie powoduje, że nieodpłatne świadczenie stanowi przychód pracowników.

4 grudnia, podobna sprawa, dotycząca ubezpieczenia pracowników od następstw nieszczęśliwych wypadków, została rozstrzygnięta przez WSA w Gdańsku (sygn. I SA/Gd 814/24). W tym przypadku sąd uznał jednak, że ubezpieczenie, z którego pracownicy nie mogą zrezygnować jest jednak dobrowolne, gdyż pracownik mógł nie podjąć zatrudnienia wiedząc o tym, że zostanie objęty ubezpieczeniem. Ponadto, pracodawca może wskazać osoby objęte ochroną ubezpieczeniową (są to wszyscy pracownicy) oraz okres, w którym z tej ochrony korzystają (okres zatrudnienia).

W konsekwencji, ubezpieczenie to zostało uznane przez sąd za przychód pracowników w rozumieniu powyższego wyroku TK.

Pomimo pewnych różnic w okolicznościach obu spraw, trudno uzasadnić taką rozbieżność rozstrzygnięć. Co istotne, powyższe wyroki sądów administracyjnych zostały wydane w wyniku rozpoznania skarg na interpretacje indywidualne wydane przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, który w obu przypadkach uznał, że ubezpieczenie stanowi przychód pracowników.

Można zatem przyjąć, że takie właśnie jest aktualne stanowisko organów podatkowych – składka płacona przez pracodawcę za ubezpieczenie pracowników stanowi ich przychód i powinna podlegać opodatkowaniu, nawet, gdy to świadczenie nie odpowiada definicji nieodpłatnego świadczenia określonej przez TK.

Nieopodatkowanie go przez płatników, wiąże się z ryzykiem dla pracodawcy. W przypadku ewentualnej kontroli podatkowej, organy zakwestionują taki sposób rozliczenia. Spowoduje to konieczność uregulowania zaległych zobowiązań podatkowych wraz z odsetkami lub długą drogę sądową z niepewnym wynikiem.

RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ: JAK EUROPEJSCY I POLSCY PRACODAWCY REAGUJĄ NA ZMIANY ZA OCEANEM



r.pr. Zuzanna Rosner

Biznes, wspierany przez trzeci sektor, wyznacza trendy i odgrywa ważną rolę w edukacji społecznej w zakresie równości i różnorodności. Chroni grupy narażone na wykluczanie, potrafi zabierać głos w debacie publicznej i sprzeciwiać się szykanowaniu. Wiele firm w Polsce stanowczo zareagowało na działania skierowane przeciwko grupie LGBTQIA+ (np. „strefy wolne od LGBT”). Podobnie, coraz więcej europejskich firm odcina się od działań Donalda Trumpa wymierzonych w DEI.

W styczniu odbyła się inauguracja Donalda Trumpa. Już kilka dni później odesłał pracowników biur równości i różnorodności na przymusowe urlopy i wydał zarządzenia nakazujące wycofanie się z inicjatyw DEI. Przede wszystkim skierowane do rządu i sektora publicznego. Nie pozostają one jednak bez wpływu na sektor prywatny. Niektóre amerykańskie firmy zaczęły rezygnować z działań DEI, ograniczyły fundusze, przededefiniowały cele na 2025 r., poprosiły pracowników o usunięcie zaimków deklarujących tożsamość płciową ze stopek maili.

Jak reagują europejskie firmy, w tym filie lub podmioty powiązane z amerykańskimi korporacjami? Coraz częściej odcinają się od tego, co dzieje się za oceanem. W lutym liderzy brytyjskich firm doradczych (tzw. „wielka czwórka”) zasygnalizowali, że zamierzają wręcz podwoić starania na rzecz swoich polityki i działań w zakresie różnorodności (mimo że ich amerykańscy koledzy z tych samych globalnych firm obierają odwrotny kurs).

Należy pamiętać, że amerykańskie uwarunkowania polityczne, prawne i kulturowo-społeczne są inne niż te europejskie.

Po pierwsze, działania afirmatywne (budzące w zasadzie największe kontrowersje i sprzeciw administracji Trumpa) były w Stanach daleko idące. W większości krajów europejskich nie były stosowane na taką skalę i w takim zakresie z uwagi na ograniczenia prawne. Po drugie, amerykańskie firmy muszą przestrzegać prawa federalnego i niektórych wytycznych (zwłaszcza, jeżeli współpracują z sektorem publicznym) i próbować odnaleźć się w nowej rzeczywistości. Europejskie podmioty są niezależne, nie są związane tymi przepisami, podlegają własnym ustawodawstwom i sądownictwu. Większość europejskich (w tym polskich) pracodawców ma obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji. Podejmują więc w tym zakresie odpowiednie działania, które często krzyżują się z inicjatywami DEI (szkolenia, polityki anty-dyskryminacyjne i równościowe, wspieranie i ochrona grup narażonych na dyskryminację i wykluczenie).

Zakaz dyskryminacji oznacza również ochronę pracowników deklarujących inną tożsamość płciową czy seksualną. W większości europejskich krajów trudno sobie wyobrazić, by pracodawcy (bez narażenia się na skuteczne roszczenia dyskryminacyjne) mogli nakazać pracownikom usunięcie zaimków ze stopek maili w celu przywrócenia „prawdy biologicznej” (tj. że nie ma innej płci niż żeńska i męska). Poza tym, bez polityk i inicjatyw DEI trudno dziś zatrzymać talenty i przyciągnąć wartościowych kandydatów. Brytyjskie badania pokazują, że dla 68% Millenialsów i przedstawicieli pokolenia Z przy wyborze pracy ważne jest, czy firma promuje różnorodność wśród liderów (w Stanach ma to znaczenie tylko dla 57% respondentów).

UKRYTY MONITORING ZAKAZANY

Prezes UODO nałożył dwie kary na Centrum Medyczne Ujastek w Krakowie na łączną kwotę ponad 1,1 mln zł za nielegalny monitoring wizyjny na oddziale neonatologii. Kamery rejestrowały intymne chwile matek i noworodków, a pacjenci i personel nie byli o tym poinformowani. Dodatkowo, szpital zgłosił zagubienie kart pamięci z nagraniami, które nie były odpowiednio zabezpieczone.



r.pr. Michalina Kaczmarczyk

Monitoring w miejscu pracy musi być uregulowany w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu. Zapisy muszą jasno określać: cel, zakres i sposób stosowania monitoringu. Zakazany jest monitoring pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek, czy palarni. Miejsca objęte nadzorem muszą być oznaczone w sposób widoczny oraz czytelny. Potwierdzenie zapoznania się przez pracownika z zasadami prowadzenia monitoringu przez pracodawcę, jest przechowywane w aktach osobowych.

Warto zweryfikować wewnętrzne zasady stosowania monitoringu.

MINIMALNY PRÓG WYNAGRODZENIA MIESIĘCZNEGO BRUTTO DLA UBIEGAJĄCYCH SIĘ O BLUE CARD WZRASTA DO 12.272,58 ZŁ



apl. adw. Anna Bloch-Kurzyńska

W 2025 r. cudzoziemcy ubiegający się o zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Blue Card/Niebieska karta UE) muszą wykazać, że ich miesięczne wynagrodzenie brutto jest nie niższe niż 12.272,58 zł.

W porównaniu z rokiem 2024 r. jest to wzrost o 1.539,36 zł. Wyższa kwota minimalnego wynagrodzenia dotyczy również do wniosków złożonych od 01 stycznia 2024 r. Cudzoziemcy, którzy są w trakcie ubiegania się o Blue Card powinni upewnić się, że czy w dalszym ciągu spełniają warunek osiągnięcia wymaganego wynagrodzenia. Jeśli ich wynagrodzenie będzie poniżej minimalnego progu, otrzymają decyzję negatywną. Do postępowań rozpoczętych przed 2024 r. stosuje się kwotę 10.733,22 zł brutto.

Wzrost minimalnego wynagrodzenia wymaganego do uzyskania Niebieskiej Karty UE wynika z ogłoszenia przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej za 2024 r., które wyniosło 8.181,72 zł brutto. Warunkiem przyznania Blue Card jest wykazanie, że cudzoziemiec osiąga wynagrodzenie na poziomie nie niższym niż 150% kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej z roku poprzedzającego złożenie wniosku.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

8 marca obchodzimy **Dzień Kobiet**.

Bez wątpienia to święto i Dyrektywa o Transparentności Wynagrodzeń mają wspólny mianownik – równość płacowa i miejsce kobiet na rynku pracy.

Z tej okazji zapraszamy na miesiąc tematyczny „Transparentność Wynagrodzeń”. Będziemy zachęcać do podjęcia działań i wskazywać drogę, jak się przygotować, aby zapewnić transparentność płac w organizacjach. Zachęcamy do śledzenia naszego profilu na LinkedIn, żeby być na bieżąco.

Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

**MARZEC MIESIĄCEM
TEMATYCZNYM**

**TRANSPARENTNOŚĆ
WYNAGRODZEŃ**

W najbliższym miesiącu skupimy się na
systemie projektowania płac.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRO HR Cafe | Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń vs. projekt „Jasne zarobki” - jakie działania muszą podjąć firmy przed 2026 r.?



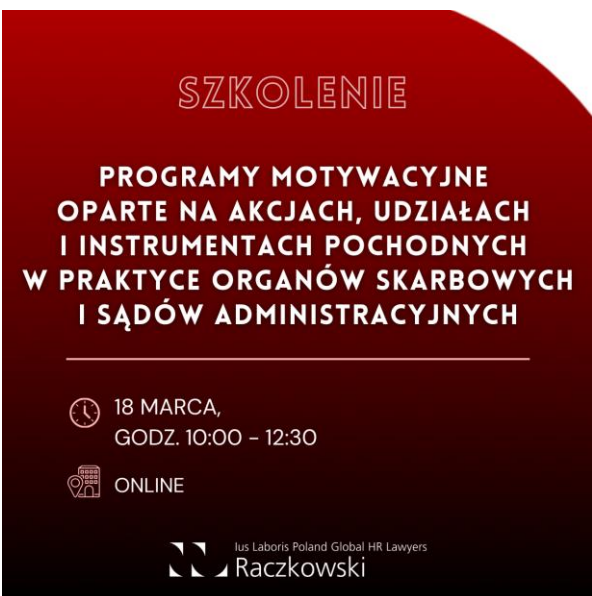
Zapraszamy na pierwszą w 2025 roku PRO HR Cafe!

Powiemy o tym:

- jakie regulacje wprowadza projekt, a które założenie Dyrektywy muszą jeszcze poczekać,
- jak przygotować firmę na nowe regulacje,
- jakie prawa zyskają pracownicy w zakresie jawności wynagrodzeń.

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 4 marca 2025

SZKOLENIE | Programy motywacyjne oparte na akcjach, udziałach i instrumentach pochodnych w praktyce organów skarbowych i sądów administracyjnych



Uczestnikom naszego szkolenia m.in.:

- **[Rozważasz wdrożenie Programu Motywacyjnego]**
Opowiemy, w jaki sposób skonstruować jego zasady, aby skutkowało on korzystnym opodatkowaniem dla jego uczestników.
- **[Program Motywacyjny już u Ciebie funkcjonuje]**
Wskażemy, jak aktualnie interpretują zasady jego opodatkowania organy podatkowe i sądy administracyjne.
- **[Czujesz się zagubiony jako płatnik]**
Wyjaśnimy, jakie masz obowiązki oraz jak radzić sobie w trudnych sytuacjach np. gdy uczestnikami programu są cudzoziemcy lub osoby nie będące pracownikami.

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 18 marca 2025

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2025: Raczkowski sp.k.