



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

MAJ 2025

TEMATY

Członek zarządu delegowany z Niemiec do polskiej spółki, wynagradzany na podstawie umowy o pracę z niemieckim podmiotem, zapłaci w Polsce 20% podatku

Obowiązek informowania o wynagrodzeniu kandydatów do pracy i stosowania neutralnych płciowo nazw stanowisk już uchwalony przez Sejm

Wykroczenie powierzenia nielegalnego wykonywania pracy popełnia osoba, która faktycznie kieruje pracą pracownika, a nie ten, kto składa papiery w urzędzie

Projekt nowelizacji ustawy zasiłkowej umożliwia „incydentalną” pracę podczas zwolnienia chorobowego

Według Prezesa UODO wciąż nie można umieszczać adnotacji na skierowaniach na badania lekarskie

Umowy B2B z własnym pracodawcą podlegają oskładkowaniu jak umowa o pracę

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

CZŁONEK ZARZĄDU DELEGOWANY Z NIEMIEC DO POLSKIEJ SPÓŁKI, WYNAGRADZANY NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ Z NIEMIECKIM PODMIOTEM, ZAPŁACI W POLSCE 20% PODATKU



Katarzyna Serwińska
Doradca podatkowy

Wynagrodzenie członka zarządu: (i) będącego niemieckim rezydentem podatkowym, (ii) delegowanego do pełnienia funkcji w polskiej spółce na podstawie stosunku pracy z niemieckim podmiotem, oraz (iii) wynagradzanego wyłącznie na podstawie tej umowy, podlega w Polsce opodatkowaniu ryczałtem w wysokości 20% (interpretacja indywidualna Dyr. Krajowej Informacji Skarbowej z 22 kwietnia 2025 r. (sygn. 0115-KDIT1.4011.176.2025.1.MR)).

Samo podleganie tego dochodu opodatkowaniu w Polsce nie budzi wątpliwości – dla ustalenia miejsca opodatkowania kluczowy jest bowiem charakter wykonywanych czynności. Bez znaczenia jest, że formalnym pracodawcą jest spółka niemiecka, a wynagrodzenie wypłacane jest poza granicami Polski. Zgodnie z art. 16 ust. 1 umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania zawartej między Polską a Niemcami, wynagrodzenia członków zarządu mogą być opodatkowane w państwie siedziby spółki – w tym przypadku w Polsce.

Zaskakująca natomiast jest kwalifikacja tego wynagrodzenia jako przychodu z działalności wykonywanej osobiście (art. 13 pkt 7 ustawy o PIT) i w konsekwencji zastosowanie zryczałtowanej stawki podatku. W podobnych przypadkach, gdy członkowie zarządu pełnią tę funkcję na podstawie umowy o pracę z polskim podmiotem, ich przychody są traktowane jako przychody ze stosunku pracy i opodatkowane progresywnie.

Należy pamiętać, że w opisywanej sytuacji, z uwagi na brak płatnika podatku w Polsce, obowiązek rozliczenia i zapłaty podatku ciąży na członku zarządu.

OBOWIĄZEK INFORMOWANIA O WYNAGRODZENIU KANDYDATÓW DO PRACY I STOSOWANIA NEUTRALNYCH PŁCIOWO NAZW STANOWISK JUŻ UCHWALONY PRZEZ SEJM

Projekt uchwalony 9 maja wprowadza obowiązek przekazywania kandydatom informacji o początkowym wynagrodzeniu (albo jego przedziale). Trzeba będzie także informować o postanowieniach ZUZP lub regulaminu wynagradzania mających zastosowanie do pracy na danym stanowisku. Informację można zamieścić w ogłoszeniu o pracę lub później, ale z wyprzedzeniem umożliwiającym kandydatom świadome i przejrzyste negocjacje. Można je przekazywać na piśmie lub elektronicznie (informacja ustna będzie niewystarczająca).

Będzie także obowiązek stosowania neutralnych płciowo nazw stanowisk. Będzie to skutkowało koniecznością określenia przez firmy neutralnych płciowo nazw wszystkich stanowisk w organizacji.

Kandydata nie będzie można pytać o zarobki w poprzednich miejscach pracy.

Nie wiemy jeszcze, kiedy ustawa wejdzie w życie. Czekamy na dalszy przebieg procesu legislacyjnego. Ustawodawca w obecnym brzmieniu projektu przewidział jednak stosunkowo długi okres *vacatio legis* – ustawa ma wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Zmiany staną się faktem prawdopodobnie jeszcze w tym roku.

Projekt dotyczy tylko etapu rekrutacji. Nie jest to zatem kompleksowe wdrożenie Dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń. Brakujące kwestie prawne (np. prawo pracowników do informacji, kryteria stosowane do ustalania wynagrodzeń, luka płacowa) mają zostać objęte odrębną ustawą, na której projektem pracuje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



adw. Natalia Krzyżankiewicz



r.pr. Katarzyna Wilczyk

WYKROCZENIE POWIERZENIA NIELEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY POPEŁNIA OSOBA, KTÓRA FAKTYCZNIE KIERUJE PRACĄ PRACOWNIKA, A NIE TEN, KTO SKŁADA PAPIERY W URZĘDZIE

Taki wyrok wydał niedawno jeden z sądów w prowadzonej przez nas sprawie. W trakcie kontroli Straż Graniczna ujawniła, że kilkunastu obcokrajowcom powierzono pracę w niższym wymiarze, niż deklarowany w oświadczeniach o powierzeniu pracy/zezwoleniach na pracę. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uznaje to za powierzenie nielegalnego wykonywania pracy i za wykroczenie.



adw. dr Damian Tokarczyk

Praktyka Straży Granicznej – nie szukać głęboko

Straż Graniczna uznała, że winę za to ponosi prokurent uzyskujący zezwolenia lub składający w imieniu pracodawcy oświadczenia. Nie miało dla niej znaczenia, że prokurent nie nadzoruje później pracy cudzoziemców, nie zleca im zadań, nie rozlicza czasu pracy. Liczyło się tylko to, że podpisywał dokumenty legalizujące pracę, która później nie była wykonywana zgodnie z tymi dokumentami.

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca w wymiarze czasu niższym, niż deklarowany, jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł (art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Stanowisko sądu – trzeba analizować strukturę pracodawcy

Z takim podejściem Straży nie zgodził się sąd. Orzekł on, że oskarżyciel musi zbadać strukturę organizacyjną pracodawcy i ustalić, kto faktycznie powierza cudzoziemcom pracę. Powierzenie pracy nie polega na samym tylko zatrudnieniu. Jest to zlecanie konkretnych zadań, rozliczanie pracy, wydawanie bieżących poleceń itd. Prokurent, który odpowiada tylko za pierwotne zatrudnienie cudzoziemca, ale później nie kieruje jego pracą, nie powierza mu jej. Nie może więc odpowiadać za wykroczenie z art. 120 ust. 1 ustawy.

To ważne stanowisko sądu można stosować także w innych sprawach o wykroczenia (np. z art. 281-283 Kodeksu Pracy). Organy mające prawo nakładać mandaty i kierować do sądów wnioski o ukaranie (Straż Graniczna, PIP) zwykle oskarżają osoby, które są na szczycie struktury, z którymi mają kontakt w trakcie kontroli. Zapominają przy tym, że mandat albo wniosek o ukaranie to nie są elementy postępowania administracyjnego, tylko karnego. Odpowiedzialność za wykroczenie ma charakter osobisty i indywidualny – to nie jest odpowiedzialność oficjalnego reprezentanta pracodawcy. Zawsze trzeba udowodnić, że konkretna osoba swoim zachowaniem wyczerpała znamiona wykroczenia.

PROJEKT NOWELIZACJI USTAWY ZASIŁKOWEJ UMOŻLIWIA „INCYDENTALNĄ” PRACĘ PODCZAS ZWOLNIENIA CHOROBOWEGO

Praca zarobkowa w czasie zwolnienia chorobowego grozi utratą prawa do zasiłku. W orzecznictwie zazwyczaj przyjmuje się, że podejmowanie sporadycznej aktywności wymuszonej okolicznościami nie narusza prawa, ale aktualnie przepisy nie przewidują żadnych wyjątków.



r.pr. Paulina Zawadzka-Filipczyk

Zgodnie z projektem nowelizacji ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, praca zarobkowa podczas zwolnienia będzie nadal zakazana, ale będzie wyjątek w zakresie „czynności incydentalnych”, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Taką istotną okolicznością nie będzie mogło być jednak polecenie wykonania zadań przez pracodawcę. Przepisy nie precyzują, jak należy rozumieć incydentalność takiej dozwolonej aktywności zawodowej. Każdy przypadek będzie zatem wymagał indywidualnej oceny.

Istotne zmiany mają również dotyczyć pracowników zatrudnionych jednocześnie u kilku pracodawców. Takie osoby na swoje żądanie będą mogły otrzymać zwolnienie chorobowe w zakresie tylko jednego miejsca pracy. Warunkiem uzyskania takiego zwolnienia będzie jedynie to, aby rodzaj choroby nie uniemożliwiał pracy w innym miejscu. Jeżeli więc lekarz nie stwierdzi przeciwwskazań ze względu na charakter pracy, pracownik będzie mógł jednocześnie przebywać na L4 u jednego pracodawcy i pracować u innego.

Nowe przepisy mają wejść w życie 1 stycznia 2026 r. Trzeba będzie je uwzględnić podczas kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich.



r.pr. Michalina Kaczmarczyk

WEDŁUG PREZESA UODO WCIĄŻ NIE MOŻNA UMIESZCZAĆ ADNOTACJI NA SKIEROWANIACH NA BADANIA LEKARSKIE

Według Prezesa UODO, umieszczenie na skierowaniu na kontrolne badania lekarskie informacji o przyczynie niezdolności do pracy, np. „zły stan psychiczny”

czy wzmianki zwolnieniu od psychiatrii, stanowi naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych. Prezes UODO wskazuje, że pracodawca nie powinien zamieszczać na skierowaniu żadnych informacji poza tymi wynikającymi ze standardowego wzoru.

Trudno się zgodzić z tak rygorystycznym stanowiskiem.

Dla właściwej oceny zdolności pracownika do pracy przez lekarza medycyny pracy, kluczowe może być posiadanie informacji o istotnych okolicznościach, które doprowadziły do skierowania na badania (szczególnie po długiej nieobecności). Lekarz medycyny pracy zazwyczaj nie ma wglądu do pełnej dokumentacji medycznej pracownika, w tym informacji o przyczynie zwolnienia lekarskiego.

Stanowisko Prezesa UODO, choć podyktowane intencją ochrony danych, pomija praktyczne aspekty medycyny pracy i bezpieczeństwa. Brak możliwości sygnalizowania lekarzowi medycyny pracy istotnych dla oceny zdolności do pracy okoliczności (szczególnie tych, które skłoniły pracodawcę do skierowania na badania kontrolne lekarskie) może prowadzić do sytuacji ryzykownych zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

UMOWY B2B Z WŁASNYM PRACODAWCĄ PODLEGAJĄ OSKŁADKOWANIU JAK UMOWA O PRACĘ

Jeśli pracownik ma ze swoim pracodawcą także umowę B2B, a więc w ramach działalności gospodarczej, to wynagrodzenie z tej umowy jest oskładkowane jak z umowy o pracę (postanowienie SN z 18 marca 2025 r; sygn. III USK 88/24).



Tomasz Kret
Starszy prawnik

Równoległe umowy z własnym pracodawcą reguluje art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych: osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług albo umowy o dzieło traktuje się jak pracownika.

W ocenie SN przepis ten znajduje zastosowanie także wtedy, gdy praca na rzecz pracodawcy jest wykonywana w ramach działalności gospodarczej.

W konsekwencji, nie dochodzi u przedsiębiorcy do zbiegu dwóch tytułów do ubezpieczenia społecznego. Całość przychodów uzyskanych z tytułu umowy o pracę oraz świadczenia usług jest więc traktowana jak przychód ze stosunku pracy. Oznacza to również, że to pracodawca jest ich płatnikiem.

Jeżeli ZUS wyda w takiej sytuacji decyzję ustalającą, że płatnikiem składek od przychodów przedsiębiorcy jest pracodawca, powinien – z urzędu – zaliczyć składki nienależnie opłacone przez pracownika-przedsiębiorcę na poczet należności pracodawcy.



IX edycja Compliance Day już 16 października!

Koniecznie zapiszcie tę datę w kalendarzu.

Szczegóły i zapisy wkrótce.

Stay tuned!

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA



Czerwiec w naszej kancelarii będzie miesiącem poświęconym **tematyce sporów sądowych**. Podzielimy się z Wami naszymi bogatymi doświadczeniami procesowymi, które zdobyliśmy na przestrzeni lat.

Nasz dział procesowy wspiera Klientów #Raczkowski we wszystkich sprawach z zakresu People & Culture.

Będziemy zatem omawiać najważniejsze aspekty prowadzenia skutecznie procesów. Nie zabraknie też dużych kwot, praktycznych wskazówek i analizy kluczowych zagadnień sądowych.

Zachęcamy do śledzenia naszego [profilu na LinkedIn](#), dzielenia się własnymi doświadczeniami i zadawania pytań.

Przewidujemy także bonus dla uważnych czytelników 😊

PRO HR Cafe | Relacje pracownicze w organizacji międzynarodowej i wielokulturowej



Tym razem w PRO HR Cafe Bartłomiej Raczkowski będzie gościł Łukasza Sobolewskiego (Johnson&Johnson), który podzieli się z nami doświadczeniami z zarządzania międzynarodową i wielokulturową populacją pracowniczą:

- międzynarodowe relacje pracownicze,
- zarządzanie wielokulturową populacją,
- transgraniczne raportowanie,
- organizowanie regionalnych funkcji biznesowych.

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 5 czerwca 2025

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Dokumentacja pracownicza, akta osobowe zgodne z prawem, zasady, błędy, aspekty praktyczne

SZKOLENIE

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA, AKTA OSOBOWE ZGODNE Z PRAWEM. ZASADY, BŁĘDY, ASPEKTY PRAKTYCZNE

 10 CZERWCA,
GODZ. 10:00 – 13:00

 ONLINE

 Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

Zapraszamy na praktyczne szkolenie!

Podczas warsztatów uczestnicy:

- otrzymają praktyczne wskazówki dotyczące prawidłowego prowadzenia i organizacji akt osobowych, z uwzględnieniem aktualnych stanowisk organów,
- dowiedzą się, jak uniknąć najczęstszych błędów w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej,
- dowiedzą się, na co zwrócić uwagę w przypadku podjęcia decyzji o digitalizacji dokumentacji pracowniczej i jak zapewnić zgodność tego procesu z prawem.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 10 czerwca 2025

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.rackowski.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@rackowski.eu.

Copyright © 2025: Rackowski sp.k.