



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

SIERPIEŃ 2025

TEMATY

Będziemy wliczali do stażu pracy działalność gospodarczą, umowy cywilnoprawne i pracę za granicą itd. – jak przygotować firmę na zmiany

Rodziny z dwójką dzieci bez podatku do kwoty 280.000 zł i (wreszcie) podniesienie I progu podatkowego (do 140.000 zł)

Fałszywe L4 to przestępstwo

ZFŚS na nowych zasadach – co najmniej dwóch przedstawicieli pracowników

Łatwiejszy dostęp do świadczeń dla kobiet po stracie ciąży

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

BĘDZIEMY WLICZALI DO STAŻU PRACY DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ, UMOWY CYWILNOPRAWNE I PRACĘ ZA GRANICĄ ITD. – JAK PRZYGOTOWAĆ FIRMĘ NA ZMIANY



Ustawa już na kolejnym etapie w pracach sejmowych.

Dla sektora prywatnego - przepisy wejdą w życie od pierwszego dnia miesiąca po upływie 6 miesięcy od ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw – a więc nie jak się powszechnie informuje 1 stycznia 2026.

r.pr. dr Dominika Dörre-Kolasa

Pracownicy zatrudnieni w dniu wejścia w życie przepisów będą mieli 24 miesiące na dostarczenie dokumentów potwierdzających wcześniejsze okresy aktywności. Okresy nieudokumentowane w tym czasie nie będą podlegały wliczeniu.

Okresy wliczane do stażu pracy

Rodzaj okresu	Pod jakimi warunkami wliczamy
Pozarolnicza działalność gospodarcza	Muszą być opłacone składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe lub wypadkowe
Współpraca przy prowadzeniu działalności (np. małżonek)	Również wymóg opłacenia składek emerytalnych, rentowych lub wypadkowych
Umowy cywilnoprawne (zlecenie, świadczenie usług, agencyjna)	Okresy, w których osoba podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym
Osoba współpracująca przy umowie cywilnoprawnej	Podobnie – jeśli osoba podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym
Umowy cywilnoprawne studentów/uczniów <26 lat	Tu brak obowiązku ubezpieczeń społecznych – można wliczyć, ale pracownik musi udokumentować okres pracy
Ulga na start (działalność bez ZUS przez 6 miesięcy)	Wlicza się mimo braku obowiązkowych składek
Zawieszenie działalności dla opieki nad dzieckiem	Okres wliczany, jeśli opłacone były składki emerytalne i rentowe
Praca zarobkowa za granicą	Udokumentowany okres wykonywania pracy; brak ograniczenia do konkretnych składek – każdy wiarygodny dokument może być dowodem.

Co z urlopem wypoczynkowym w tym roku, w którym ustawa zacznie obowiązywać?

Przykład – gdyby ustawa zaczęła obowiązywać od 1 marca 2026:

- Do lutego 2026 r. pracownik miał staż 9 lat → prawo do 20 dni urlopu.
- W marcu 2026 r. doliczone okresy podnoszą mu staż powyżej 10 lat → prawo do 26 dni urlopu.
- W takim przypadku pracownik nie dostaje automatycznie pełnych 26 dni od stycznia, **tylko od daty wejścia ustawy** - liczymy urlop proporcjonalnie.

Od wliczania tych niepracowniczych stażów będą niewielkie wyjątki.



Katarzyna Serwińska
Doradca podatkowy

RODZINY Z DWÓJKĄ DZIECI BEZ PODATKU DO KWOTY 280.000 ZŁ I (WRESZCIE) PODNIESIENIE I PROGU PODATKOWEGO (DO 140.000 ZŁ)

Prezydent proponuje podniesienie kwoty zmniejszającej podatek dla podatników wychowujących co najmniej dwoje dzieci i rozliczających się według skali podatkowej do 16.800 zł (obecnie 3.600 zł). Z ulgi będą mogły skorzystać m.in. osoby sprawujące władzę rodzicielską, opiekunowie prawni oraz rodziny zastępcze. W praktyce oznacza to, że dochody rodzica (lub opiekuna prawnego) będą wolne od podatku do kwoty 140.000 zł rocznie, co oznacza w sumie do 280.000 zł dochodu bez podatku dla dwojga pracujących rodziców.

Dodatkowo pierwszy próg podatkowy ma wzrosnąć z obecnych 120.000 zł do 140.000 zł dla wszystkich podatników.

Takie rozwiązania przewiduje projekt nowelizacji ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych złożony przez Prezydenta w Sejmie w dniu 8 sierpnia 2025 r.

Z ulgi dla rodziców nie będą mogli skorzystać podatnicy rozliczający się innymi formami opodatkowania niż według skali podatkowej, jak również osoby zobowiązane do płacenia daniny solidarnościowej.

Na obecnym etapie nie jest również jasne, w jaki sposób nowa ulga będzie łączyła się z innymi ulgami prorodzinnymi (np. ulgą na dzieci czy ulgą dla rodzin 4+).

Projekt znajduje się na wczesnym etapie prac legislacyjnych, dlatego będziemy uważnie śledzić jego przebieg i na bieżąco informować Państwa o wszelkich istotnych zmianach.

FAŁSZYWE L4 TO PRZESTĘPSTWO

Koniec wakacji niestety często prowokuje do nieuczciwego przedłużenia urlopu za pomocą fałszywych zwolnień lekarskich. Pracownicy i lekarze wystawiający takie zwolnienia zapominają, że podanie nieprawdy o podstawach do zwolnienia od pracy jest przestępstwem – i to nawet zagrożonym karą do 8 lat więzienia.



adw. dr Damian Tokarczyk

Poświadczenie nieprawdy w dokumencie

Zwolnienie lekarskie jest dokumentem – poświadcza ono czasową niezdolność pracownika do świadczenia pracy. Stanowi podstawę zwolnienia pracownika od pracy z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Niezależnie od tego, w jakiej postaci zostaje ono wystawione (na papierze czy elektronicznie), spełnia wymogi dokumentu podane w Kodeksie Karnym (art. 115 § 14).

Lekarz, który ma uprawnienie do wystawienia zwolnienia, bierze odpowiedzialność za prawdziwość tego dokumentu. Poświadczenie nieprawdy w L4 jest przestępstwem nazywanym fałszerstwem intelektualnym (art. 271 KK). Taki czyn jest zagrożony karą od 3 miesięcy do 5 lat pozbawienia wolności. Jeżeli lekarz działa w celu osiągnięcia korzyści majątkowej (np. łapówki od pacjenta) – kara jest wyższa i wynosi od 6 miesięcy do 8 lat pozbawienia wolności.

Pracownik, który nakłania lekarza do wystawienia fałszywego zaświadczenia, również nie jest wolny od odpowiedzialności. Po pierwsze, może ponieść taką karę w tych samych granicach za podżeganie lekarza do popełnienia przestępstwa. Niezależnie od tego, posługując się takim nierzetelnym L4 (np. przed pracodawcą), popełnia kolejne przestępstwo – posługiwanie się fałszywym dokumentem. Ono również jest zagrożone karą – grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 (art. 273 KK).

Fałszywe zwolnienie a oszustwo

Istotą zwolnienia lekarskiego jest to, że pracownik nie świadczy pracy, ale zachowuje prawo do wynagrodzenia. Z punktu widzenia pracodawcy jest to zatem ponoszenie nieuzasadnionych kosztów. W niektórych wypadkach pracownik korzystający z fałszywego zwolnienia może odpowiadać za przestępstwo oszustwa (art. 286 KK). Polega ono na wprowadzeniu w błąd innej osoby w celu osiągnięcia korzyści majątkowej i doprowadzenia innej osoby do niekorzystnego rozporządzenia mieniem. Wprowadzeniem w błąd jest tu posłużenie się fałszywym zwolnieniem. Wypłata wynagrodzenia przez pracodawcę, mimo nie świadczenia pracy przez pracownika – stanowi niekorzystne rozporządzenie mieniem. To wynagrodzenie stanowi zarazem korzyść majątkową pracownika.

ZFŚS NA NOWYCH ZASADACH – CO NAJMNIEJ DWÓCH PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW

Sejm pracuje nad zmianą Kodeksu pracy oraz o ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zmiana może polegać na tym, że: obecnie pracodawca nieuzwiązkowiony by wdrożyć regulamin zfśś, zmienić go, zrezygnować z działalności socjalnej lub wprowadzić inny odpis np. niższy lub wyższy w uzgodnieniu a choćby jednym przedstawicielem pracowników. według projektu ma ich być do najmniej dwóch.



r.pr. Marta Kosakowska-Tomczyk

Już teraz warto zweryfikować ilu jest przedstawicieli pracowników w firmie i w sytuacji, gdy jest tylko jeden dokonać demokratycznych, powszechnych wyborów co najmniej jednego nowego przedstawiciela pracowników. Pozwoli to na sprawne działanie po wejściu w życie nowych przepisów.

Zmiany dotyczą tylko pracodawców nieuzwiązkowionych.

ŁATWIEJSZY DOSTĘP DO ŚWIADCZEŃ DLA KOBIET PO STRACIE CIĄŻY



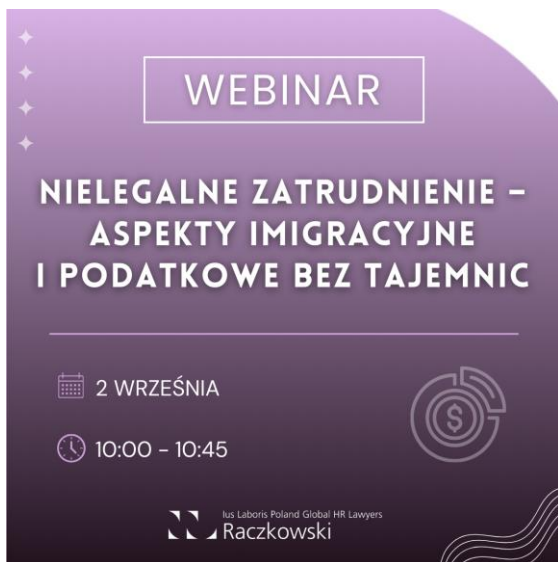
Od 6 sierpnia 2025 r. kobiety, które doświadczyły straty ciąży, uzyskały prawo do skorzystania ze skróconego urlopu macierzyńskiego oraz zasiłku pogrzebowego niezależnie od czasu trwania ciąży i bez konieczności ustalania płci dziecka.

Skrócony urlop macierzyński (8 tygodni) oraz zasiłek pogrzebowy będą przysługiwać na podstawie zaświadczenia o martwym urodzeniu wystawionego przez lekarza posiadającego tytuł specjalisty w dziedzinie położnictwa i ginekologii lub lekarza w trakcie odbywania specjalizacji w tej dziedzinie lub położną.

Dotychczas dostęp do świadczeń wymagał przedstawienia aktu urodzenia dziecka z adnotacją o martwym urodzeniu, co często wiązało się z koniecznością wykonania przez rodziców kosztownych badań genetycznych.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

WEBINAR | Nielegalne zatrudnienie – aspekty imigracyjne i podatkowe bez tajemnic

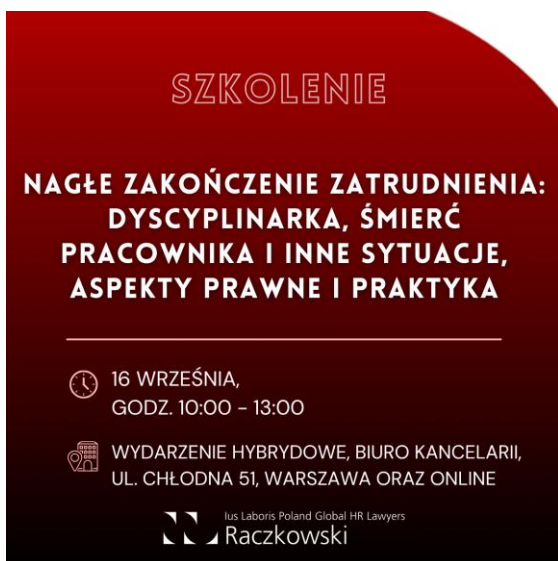


Zapraszamy na webinar imigracyjno-podatkowy!

- Czym jest nielegalne zatrudnienie?
- Jakie konsekwencje niesie za sobą nielegalne zatrudnienie z perspektywy przepisów imigracyjnych – zarówno dla pracodawcy, jak i dla cudzoziemca?
- Jak interpretować skutki nielegalnego zatrudnienia w świetle przepisów podatkowych i ubezpieczeniowych?
- Jak unikać problemów?
- Jakie są aktualne trendy oraz działania organów kontrolnych w obszarze nielegalnego zatrudnienia?

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 2 września 2025

SZKOLENIE | Nagłe zakończenie zatrudnienia: dyscyplinarka, śmierć pracownika i inne sytuacje, aspekty prawne i praktyka



Zapraszamy na praktyczne szkolenie!

Podczas warsztatów uczestnicy dowiedzą się:

- Kiedy Kodeks pracy pozwala na natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę pracodawcy, a kiedy pracownikowi?
- Jak przygotować dyscyplinarne rozwiązanie umowy, aby zmniejszyć ryzyko sporu sądowego?
- Kiedy rozwiązanie umowy bez winy pracownika z powodu nieobecności chorobowej może okazać się przedwczesne?
- Jakie obowiązki ma pracodawca w związku ze śmiercią pracownika?

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 16 września 2025

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRO HR Cafe | Powroty do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem



Tym razem w PRO HR Cafe Bartłomiej Raczkowski będzie rozmawiał z Łukaszem Kuczkowskim. Spotkanie jest dedykowane praktykom HR i kadr: uporządkuj swoją wiedzę o obowiązkach pracodawcy przy powrocie pracownika po urlopach związanych z rodzicielstwem.

- Jakie prawa przysługują pracownikom po urlopie macierzyńskim czy rodzicielskim?
- Jak prawidłowo przydzielić stanowisko po urlopie macierzyńskim czy rodzicielskim?
- Jakie są najczęstsze błędy pracodawców i jak ich unikać?

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 23 września 2025



**Zapraszamy do zapisów na IX edycję
Compliance Day!**

**Spotykamy się 16 października w Warszawie
w Hotelu Verte, Autograph Collection.**

[Rejestracja i szczegóły](#)

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.