



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

LISTOPAD 2025

TEMATY

Wynagrodzeniem jest również samochód służbowy do użytku prywatnego

Umowa z pracownikiem tymczasowo aresztowanym wygasa po trzech miesiącach

Zwrot rzeczywistych kosztów ładowania służbowego samochodu elektrycznego nieopodatkowany

Procedury udzielania pierwszej pomocy do poprawki

Pracodawca wymieniony w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę cudzoziemca musi zawiadomić właściwy organ o zakończeniu zatrudnienia w ciągu 15 dni

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

WYNAGRODZENIEM JEST RÓWNIEŻ SAMOCHÓD SŁUŻBOWY DO UŻYTKU PRYWATNEGO



r.pr. Łukasz Kuczkowski

W dniu 24 grudnia wchodzi w życie przepisy nakładające na pracodawców obowiązek informowania kandydatów do pracy o wynagrodzeniu, które mogą uzyskać na rekrutowanym stanowisku.

Pojęcie wynagrodzenia dla tych przepisów jest bardzo szerokie. Zgodnie z pojęciem wynagrodzenia stosowanego do celów równego traktowania, które zrywa nieco z ekwiwalentnością świadczeń i pracy. Obejmuje ono bowiem nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

W konsekwencji, aby właściwie realizować nowe przepisy należy w pierwszej kolejności ustalić co jest wynagrodzeniem. Będą to nie tylko typowe składniki takie jak premie, bonusy, nagrody, dodatki do wynagrodzenia (stażowy, zmianowy, funkcyjny), inne dodatki do wynagrodzenia, w szczególności w wyższej wysokości niż wynika to z ustawy, ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę nocną, ale również opieka medyczna (wykraczająca poza medycynę pracy), ubezpieczenie na życie, karty Multisport (jeżeli są finansowane ze środków własnych pracodawcy, a nie z zfsś), czy samochód służbowy z prawem do użytku prywatnego, czy nawet telefon służbowy z takim prawem. Z drugiej strony takiego charakteru nie będą miały świadczenia typowo socjalne (np. owocowe czwartki), świadczenia z funduszu socjalnego, PPK czy PPE, a także benefity związane z czasem pracy (np. dodatkowe dni wolne, praca zdalna).

Przy rozbudowanych strukturach świadczeń takie ustalenie może być wyzwaniem.

Co istotne, taka kwalifikacja będzie miała również znaczenie przy stosowaniu kolejnych przepisów wdrażanych na podstawie Dyrektywy o jawności wynagrodzeń w Polsce.

Warto zatem już teraz dokonać takiej oceny, co zapewni transparentność i spójność podejścia organizacji.

UMOWA Z PRACOWNIKIEM TYMCZASOWO ARESztOWANYM WYGASA PO TRZECH MIESIĄCACH



r. pr. Rafał Jaroszyński

Umowa o pracę wygasa z mocy prawa, niezależnie od woli stron, jeśli pracownik przebywa w tymczasowym areszcie dłużej niż trzy miesiące. Jeżeli zastosowany areszt trwa krócej lub jest równy trzem miesiącom, umowa o pracę nie wygasa i zatrudnienie pracownika trwa nadal.

Okres przebywania w areszcie tymczasowym jest nieobecnością usprawiedliwioną, ale pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, a urlop ulega proporcjonalnemu obniżeniu, jeżeli areszt trwał co najmniej jeden miesiąc.

W czasie pobytu pracownika w areszcie, czyli w czasie usprawiedliwionej nieobecności, pracodawca nie może wypowiedzieć mu umowy o pracę, ale może ją rozwiązać bez wypowiedzenia z winy pracownika, o ile będą zachodziły przesłanki do rozwiązania umowy w tym trybie.

Jeżeli umowa wygasła, pracodawca powinien wystawić pracownikowi świadectwo pracy wskazując jako podstawę prawną ustania zatrudnienia wygaśnięcie umowy o pracę.

Jeżeli toczące się wobec pracownika postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, pracodawca ma obowiązek ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli ten zgłosi swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

Pracodawcy powinni także odróżniać tymczasowe aresztowanie pracownika od kary pozbawienia wolności – w sytuacji odbywania kary, pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, tj. z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, innej niż choroba pracownika, trwającej dłużej niż jeden miesiąc.

Informację o tymczasowym aresztowaniu pracodawca powinien otrzymać od sądu; jest to jednak moment informacyjny, a nie moment wygaśnięcia umowy. Wygaśnięcie następuje dopiero po upływie trzech miesięcy nieobecności, lub wcześniej, jeśli umowa zostanie rozwiązana w trybie bez wypowiedzenia.

ZWROT RZECZYWISTYCH KOSZTÓW ŁADOWANIA SŁUŻBOWEGO SAMOCHODU ELEKTRYCZNEGO NIEOPODATKOWANY



Tomasz Kret,
Starszy prawnik

Jeżeli pracownik ładuje służbowy samochód elektryczny w miejscu swojego zamieszkania, zwrot wydatku z tego tytułu nie będzie stanowił przychodu pracownika, pod warunkiem, że:

- pracodawca zwraca mu kwoty faktycznie poniesione,
- pracownik płaci podatek dochodowy od wartości nieodpłatnego świadczenia (w tym przypadku 250 zł/miesiąc) z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych.

Faktyczne koszty ładowania samochodu pracownik może udokumentować w różny sposób, np. raportami wygenerowanymi z ładowarki lub aplikacji monitorujących zużycie energii przez samochód, a także fakturami od dostawców energii elektrycznej potwierdzającymi cenę energii.

Dopuszczalne jest rozliczanie faktycznych wydatków poniesionych na ładowanie samochodu raz na kwartał lub rzadziej.

Jeżeli z takiego rozliczenia będzie wynikać, że pracownik faktycznie wydał mniej niż wynosiła wartość otrzymanego od pracodawcy świadczenia, nadwyżka ta powinna zostać uznana za przychód ze stosunku pracy - chyba, że pracownik zwróci ją pracodawcy.

Natomiast wypłacanie świadczenia zryczałtowanego na pokrycie kosztów ładowania samochodu elektrycznego, bez obowiązku rozliczania się przez pracownika, należy uznać za przychód ze stosunku pracy.

Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie w praktyce organów podatkowych, m.in. w interpretacji indywidualnej Dyrektora KIS nr 0114-KDIP3-2.4011.431.2024.2.JK2.

Przypominamy także, że określone ustawowo kwoty do opodatkowania dotyczą wyłącznie pracowników. W przypadku osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenie, B2B), przychód ustala się na podstawie cen rynkowych.

PROCEDURY UDZIELANIA PIERWSZEJ POMOCY DO POPRAWKI

W związku z wprowadzonymi przez Europejską Radę Resuscytacji (ERC) zmianami w wytycznych dotyczących udzielania pierwszej pomocy, konieczne jest zaktualizowanie obowiązujących w zakładzie pracy procedur oraz programów szkoleń BHP, zarówno wstępnych, jak i okresowych, aby uwzględniły nowe zasady, co pozwoli na poprawę bezpieczeństwa i skuteczności działań ratowniczych w miejscu pracy.



r. pr. Monika Czekanowicz

W ramach zmian wytycznych:

1. podkreślono rolę dyspozytora medycznego – kontakt z nim rekomendowany jest już na etapie rozpoznania utraty przytomności, a nie dopiero po sprawdzeniu oddechu lub później;
 2. rozszerzono sekcję dotyczącą pierwszej pomocy – w miejsce zasady ABC stosujemy zasadę ABCDE, tj. Airway (drogi oddechowe), Breathing (oddech), Circulation (krążenie), Disability (niepełnosprawność), Exposure (ekspozycja);
 3. ujednolicono algorytm Basic Life Support (BLS) dla wszystkich grup wiekowych poszkodowanych – zasada 30 uciśnień na 2 oddechy obowiązywać ma nie tylko dorosłych, ale i dzieci;
 4. wskazano na możliwość podania leków w ramach udzielania pierwszej pomocy poszkodowanemu, np. leki na astmę, padaczkę, cukrzycę czy wstrząs anafilaktyczny.
-



r. pr. Marta Dudczak

PRACODAWCA WYMNIENIONY W ZEZWOLENIU NA POBYT CZASOWY I PRACĘ CUDZOZIEMCA MUSI ZAWIADOMIĆ WŁAŚCIWY ORGAN O ZAKOŃCZENIU ZATRUDNIENIA W CIĄGU 15 DNI

Pracodawca musi złożyć zawiadomienie o zakończeniu zatrudnienia wyłącznie w przypadku, gdy podstawą legalnego pobytu i pracy zatrudnianego cudzoziemca jest jednolite zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy, a w decyzji o udzieleniu takiego zezwolenia wskazane są dane pracodawcy.

Jeśli cudzoziemiec legitymuje się innym zezwoleniem na pobyt (np. zezwoleniem na pobyt czasowy w celu odbywania studiów) lub jeśli w decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę nie zostały wskazane dane pracodawcy (ze względu na zwolnienie cudzoziemca z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę), pracodawca nie ma obowiązku składania zawiadomienia. Takie decyzje są wydawane na przykład, gdy cudzoziemiec jest absolwentem polskiego uniwersytetu i przedłożył dyplom z uczelni w trakcie postępowania.

Zawiadomienie należy kierować do wojewody, który wydał zezwolenie bądź, który orzekał w I instancji, w przypadku kiedy zezwolenie zostało udzielone przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców.

Obowiązek należy wykonać w terminie 15 dni od daty zakończenia zatrudnienia cudzoziemca.

Przepis ten obowiązuje od 1 czerwca 2025 r.

Ustawa nie przewiduje sankcji dla pracodawcy za niedopełnienie obowiązku zawiadomienia.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

Ius Labors Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

GRUDZIEŃ MIESIĄCEM PRAWA IMIGRACYJNEGO

w Kancelarii Raczkowski!

Już niebawem, bo **18 grudnia obchodzony jest Międzynarodowy Dzień Migrantów**, ustanowiony przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w 2000 roku. Celem tego dnia jest podkreślenie znaczenia ochrony praw człowieka oraz podstawowych wolności wszystkich osób migrujących, niezależnie od ich statusu prawnego czy kraju pochodzenia.

Międzynarodowy Dzień Migrantów stanowi także okazję do uznania **istotnego wkładu migrantów w rozwój społeczny, gospodarczy i kulturowy państw, w których przebywają**, w także Polski. Aktywność zawodowa migrantów, ich przedsiębiorczość oraz różnorodne kompetencje odgrywają ważną rolę zarówno w funkcjonowaniu lokalnych rynków pracy, jak i w poszerzaniu dialogu międzykulturowego.

Cudzoziemcy to temat niezwykle nam bliski. Posiadamy jeden z największych zespołów w Polsce, który wspiera pracodawców w tym zakresie.

W ramach cyklu:

1. Przybliżymy liczby i wyjaśnimy jak ważny jest to temat. Przedstawimy strukturę imigrantów przebywających w Polsce.
2. Wyjaśnimy najbardziej typowe działania imigracyjne, które należy podjąć, aby cudzoziemiec mógł przyjechać do Polski w związku z pracą.
3. Przygotujemy podsumowanie największych trudności, z którymi mierzą się cudzoziemcy (i ich pracodawcy) w zakresie legalizacji pracy i pobytu.
4. Opowiemy jakie wyzwania czekają cudzoziemców (i ich pracodawców) w przyszłym roku.

Zachęcamy do śledzenia naszych publikacji. Czekamy też na pytania i komentarze!

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.