



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

GRUDZIEŃ 2025

TEMATY

Projekt ustawy o przejrzystości wynagrodzeń został opublikowany

Praca zdalna z zagranicy nie zawsze tworzy zakład podatkowy

„Incydentalna praca” oraz praca u drugiego pracodawcy na L4 coraz bliżej

Zmiany w karcie szkolenia wstępnego BHP – elektroniczne potwierdzanie instruktażu

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PROJEKT USTAWY O PRZEJRZYSTOŚCI WYNAGRODZEŃ ZOSTAŁ OPUBLIKOWANY

Z projektu wynika m.in., że:

1. Wartościowanie stanowisk pracy z uwzględnieniem co najmniej czterech obowiązkowych kryteriów (umiejętność, wysiłek, odpowiedzialność oraz warunki pracy) będzie obowiązkowe dla każdego pracodawcy pod rygorem grzywny.
2. Kryteria i podkryteria, na podstawie których określana jest wartość pracy należy uzgodnić ze związkami zawodowymi. Ze związkami zawodowymi należy także skonsultować ustalenie kategorii pracowników (wykonujących pracę o tej samej wartości). W przypadku braku związków zawodowych, kwestie te ustala samodzielnie pracodawca.
3. Różnicowanie wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości nadal będzie możliwe, o ile będzie to uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, tj. osiągnięcia i kompetencje.
4. Pracownik będzie miał prawo wystąpić z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości. Obowiązek przekazania odpowiedzi w terminie 30 dni. Raz w roku (do 31 marca) pracodawca ma przypominać pracownikom o takiej możliwości.
5. Pracodawcy będą mieli obowiązek udostępniać określone informacje pracownikom i kandydatom w sposób przystępny dla osób z niepełnosprawnościami.
6. Obowiązek liczenia i raportowania luki płacowej dla pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników (z uwzględnieniem pracowników tymczasowych).
7. Obowiązek liczenia luki płacowej jest coroczny. Jedynie częstotliwość przekazywania raportu uzależniono od stanu zatrudnienia (powyżej 250 pracowników – co roku, od 100 do 249 pracowników – co 3 lata).
8. Do 31 marca pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników będzie miał obowiązek przekazywać informacje o luce płacowej w podziale na kategorie do pracowników i związków zawodowych pod rygorem grzywny.
9. Luka płacowa w którejkolwiek kategorii pracowników na poziomie co najmniej 5%, która nie jest uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, skutkuje koniecznością podjęcia działań zaradczych. Wymaga to współdziałania ze związkami zawodowymi. W określonych przypadkach pracodawca będzie też zobowiązany do wspólnej oceny wynagrodzeń.
10. Bieg terminu przedawnienia roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania ma przerywać m.in. skarga do pracodawcy.
11. Zasada jednego źródła pozwalająca na porównywanie się pracowników u różnych pracodawców, jeżeli warunki wynagrodzenia są ustalane wspólnie z pracodawcą lub poza pracodawcą dla więcej niż jednej organizacji, w szczególności w postaci regulacji wiążących w ramach grupy kapitałowej.
12. Katalog wykroczeń z k.p. będzie rozszerzony. Po wejściu w życie ustawy (tj. z dniem 7 czerwca 2026 r.) wykroczeniem będzie niewywiązywanie się z nowych obowiązków dot. rekrutacji, które zaczną obowiązywać od 24 grudnia 2025 r. (w szczególności brak przekazania kandydatom informacji o wynagrodzeniu lub stosowanie w ogłoszeniach o pracę nazw stanowisk nieneutralnych pod względem płci).
13. Naruszenie całego szeregu obowiązków z ustawy będzie zagrożone karą grzywny do 50.000 zł. Dotyczy to np. braku wartościowania pracy, nieprzygotowania raportu z luki płacowej, nieudostępnienia pracownikom kryteriów służących do ustalania wynagrodzeń, ich poziomów i wzrostu wynagrodzeń.



adw. Natalia Krzyżankiewicz



r.pr. Katarzyna Wilczyk

PRACA ZDALNA Z ZAGRANICY NIE ZAWSZE TWORZY ZAKŁAD PODATKOWY



Katarzyna Serwińska
Doradca podatkowy

Miejsce wykonywania pracy zdalnej może stanowić zakład podatkowy (*permanent establishment* - „PE”) pracodawcy tylko wtedy, gdy ma charakter stały oraz faktycznie służy prowadzeniu działalności przedsiębiorstwa. Jeśli pracownik wykonuje pracę z domu w innym państwie przez mniej niż 50% czasu pracy w dowolnym 12-miesięcznym okresie, co do zasady nie powstaje PE.

Natomiast w przypadku osiągnięcia albo przekroczenia progu 50% konieczne jest zbadanie, czy istnieje gospodarcza przyczyna obecności pracownika w drugim państwie, np. obsługa lokalnych klientów pracodawcy, zarządzanie dostawcami, czynności wymagające kontaktu na miejscu lub praca w strefie czasowej ułatwiającej świadczenie usług dla konkretnych klientów.

Sam fakt, że pracownik przebywa za granicą z powodów osobistych, podobnie jak incydentalne wizyty u zagranicznych klientów, nie powodują powstania tam PE pracodawcy.

Powyższe wynika ze zmian do Komentarza do Modelowej Konwencji OECD, opublikowanych 19 listopada 2025 r., które po raz pierwszy szczegółowo odnoszą się do transgranicznej pracy zdalnej i jej wpływu na powstanie PE w kraju, w którym praca jest wykonywana. Należy jednak pamiętać, że choć Komentarz jest powszechnie uznawany za przewodnik do interpretacji i stosowania postanowień umów o unikaniu podwójnego opodatkowania, to nie stanowi źródła obowiązującego prawa.

Warto również podkreślić, że powstanie PE w drugim państwie może wiązać się dla pracodawcy z obowiązkami podatkowymi w zakresie podatku CIT w tym kraju, w tym m.in. koniecznością wydzielenia dochodu przypisanego PE, zapłaty podatku oraz złożenia lokalnych deklaracji podatkowych.



r.pr. Michalina Kaczmarczyk

„INCYDENTALNA PRACA” ORAZ PRACA U DRUGIEGO PRACODAWCY NA L4 CORAZ BLIŻEJ

Zmiany w przepisach dotyczących L4 są już na ostatniej prostej (ustawa wróciła do Sejmu z drobnymi poprawkami Senatu).

Dziś pracownik, który pracuje w trakcie L4 lub wykorzystuje zwolnienie w sposób niezgodny z jego celem, traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia chorobowego.

Dopuszczona ma zostać „incydentalna aktywność zawodowa”, czyli taka, która nie koliduje z procesem rekonwalescencji, jest sporadyczna i może zostać podjęta tylko z uwagi na istotne okoliczności. Ustawa precyzuje, że istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy. Np. osoba odpowiedzialna za ważny projekt tuż przed jego zakończeniem zachorowała na grypę i przekazuje swoje zadania oraz odwołuje zaplanowane na najbliższe dni spotkania.

Ponadto, na podstawie nowych przepisów, możliwe będzie wykonywanie pracy u jednego pracodawcy podczas zwolnienia lekarskiego u innego. Rodzaj pracy nie może kolidować z celem zwolnienia i stanem zdrowia ubezpieczonego. Np. recepcjonistka, do której obowiązków należało przygotowywanie kawy i herbaty dla gości, przebywa na L4 w związku ze złamaniem nogi. Nie stoi to jednak na przeszkodzie, by u innego pracodawcy wykonywała pracę graficzki komputerowej.

ZMIANY W KARCIE SZKOLENIA WSTĘPNEGO BHP – ELEKTRONICZNE POTWIERDZANIE INSTRUKTAŻU

12 grudnia 2025 roku weszły w życie przepisy umożliwiające pracownikowi potwierdzenie odbycia instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego w formie elektronicznej. W tej samej formie przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego i dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku może potwierdzić kierownik komórki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik.



r. pr. Monika Czekanowicz

Obowiązkiem pracodawcy będzie:

1. sporządzenie adnotacji w karcie szkolenia wstępnego o formie potwierdzenia, w miejscu przeznaczonym na podpis odpowiednio pracownika lub kierownika komórki organizacyjnej,
2. dołączenie do karty szkolenia wstępnego dokumentu w postaci elektronicznej (lub jego odwzorowania),
3. przechowywanie załączonych dokumentów w aktach osobowych pracownika wraz z kartą szkolenia wstępnego.

W związku ze zmianą warto opracować jasne zasady dokumentowania i zgłaszania szkoleń, jak również przejrzeć obowiązujące polityki celem dostosowania postanowień do znowelizowanych przepisów.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

Dziękujemy za zaufanie
i życzymy Państwu radosnych
Świąt oraz sukcesów
w nadchodzącym roku!

 Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski



AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

Ius Labors Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

STYCZEŃ MIESIĄCEM

PRAWA KARNEGO

w Kancelarii Raczkowski!

Rozpoczęcie roku od zagadnień z zakresu prawa karnego? Zdecydowanie tak. Zwłaszcza że nadchodzą istotne zmiany legislacyjne, o których warto wiedzieć z wyprzedzeniem, a także tematy, które pozostają aktualne niezależnie od kalendarza.

W styczniu skoncentrujemy się m.in. na następujących zagadnieniach:

1. **Prezenty od kontrahentów** – gdzie przebiega granica między uprzejmością a korupcją?
2. **Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy** – odpowiedzialność wykroczeniowa i możliwe sankcje.
3. **Zawiadomienie organów ścigania** – kiedy mamy do czynienia ze społecznym obowiązkiem, a kiedy z ryzykiem?
4. **Mienie służbowe** – odpowiedzialność karna za nadużycia i kradzieże w organizacji.
5. **Postępowanie karne** – jak przygotować się do niego i przejść przez nie możliwie najsprawniej.

Prawo karne bywa niepożądanym, lecz nieuniknionym elementem prowadzenia działalności gospodarczej. Kluczowe jest zarówno zapobieganie ryzykom karnym, jak i właściwa reakcja na sytuacje kryzysowe.

Zapraszamy na bezpłatny webinar!

Projekt ustawy wdrażającej dyrektywę o transparentności wynagrodzeń wchodzi w kluczową fazę. Dla wielu organizacji pytanie „czy nas to dotyczy?” przestaje być aktualne — dziś ważniejsze jest „jak wdrożyć nowe obowiązki mądrze, bezpiecznie i bez chaosu?”.

Zapraszamy na bezpłatny webinar, podczas którego omówimy najnowszy projekt ustawy i pokażemy, jak jego założenia

przekładają się na realne działania w HR, działach prawnych i na poziomie zarządczym.

Szczegóły i rejestracja w [linku](#).

Ius Labors Poland Global HR Law
Raczkowski

Webinar

Transparentność płac – co naprawdę zmienia nowy projekt ustawy?

Praktyczne konsekwencje dla pracodawców



8 stycznia
godz. 12.00 - 13:30



Łukasz Kuczkowski

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.