



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PPRO HR

MARZEC 2026

TEMATY

Pracodawca powinien sprawdzić czy pracownik, któremu powierza samochód, może go prowadzić

UODO zakwestionował automatycznie generowane upoważnienia do przetwarzania danych osobowych

Od 2027 r. płatnicy przekażą podatnikom informacje PIT-11, PIT-8C i IFT-1R tylko na wniosek

Jeśli pracownik objęty systemem zadaniowego czasu pracy samodzielnie zdecyduje o wykonywaniu pracy w nocy, to nie ma prawa do dodatku

NSA znowu potwierdza, że samo otrzymanie akcji nie oznacza jeszcze podatku

Organizacje posiadające certyfikat ISO 14001 będą musiały zaktualizować system zarządzania środowiskowego

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRACODAWCA POWINIEN SPRAWDZIĆ CZY PRACOWNIK, KTÓREMU POWIERZA SAMOCHÓD, MOŻE GO PROWADZIĆ



adw. dr Damian Tokarczyk

Pracodawcy, którzy decydują się na powierzenie komuś pojazdu powinni szczegółowo opisać warunki korzystania z niego w odpowiedniej polityce. Chodzi o prawo do używania pojazdu służbowego do celów prywatnych, zasady rozliczania się z kosztów jego użytkowania, ewentualny monitoring. Pracodawca powinien też upewnić się, że pracownik ma prawo jazdy.

Kary za powierzenie pojazdu osobie nieuprawnionej

Dopuszczenie do prowadzenia pojazdu przez osobę niemającą wymaganych uprawnień, czyli np. taką, którą w ogóle nie ma prawa jazdy albo której uprawnienia zostały cofnięte wyrokiem sądu jest wykroczeniem. Może nawet być przestępstwem, jeśli osoba powierzająca pojazd ma szczególny obowiązek zapobiec temu, by prowadziła go osoba nieuprawniona.

Jeżeli osoba powierzająca pojazd ma podejrzenie, że pracownik nie posiada prawa jazdy, może odpowiadać też za pomocnictwo do przestępstwa poruszania się pojazdem mimo braku uprawnień. Grozi za to kara nawet 2 lat pozbawienia wolności.

Pracodawca ma więc obowiązek sprawdzenia, czy pracownik ma aktualne uprawnienie do prowadzenia określonego pojazdu. Zasady weryfikacji powinny zostać opisane w regulacjach wewnętrznych. Wiąże się to bowiem z przetwarzaniem danych osobowych pracownika, które nie są wprost wymienione w art. 22(1) Kodeksu Pracy. Podstawą przetwarzania takich danych jest niezbędność przetwarzania do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratora oraz do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora.

Nie należy zbierać danych nadmiarowych i ograniczyć je do niezbędnego minimum. Weryfikację uprawnień należy też powtarzać co najmniej wtedy, gdy powstaną wątpliwości co do posiadanych przez pracownika uprawnień.

UODO ZAKWESTIONOWAŁ AUTOMATYCZNIE GENEROWANE UPOWAŻNIENIA DO PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH



Takie upoważnienia były generowane pod warunkiem przejścia szkolenia z ochrony danych i zdania testu wiedzy. Decyzja nie jest prawomocna.

Zastrzeżenia organu dotyczyły m.in. braku podpisu reprezentanta pracodawcy, braku imienia i nazwiska osoby upoważnionej, braku sprecyzowanego zakresu.

r.pr. Michalina Kaczmarczyk

Trudno zgodzić się z decyzją UODO. RODO nie narzuca żadnej formy nadawania upoważnień, forma pisemna wynika ze szczególnych przepisów prawa pracy i obejmuje tzw. dane wrażliwe. Pozostaje czekać na orzeczenie WSA, jeśli administrator zdecyduje się zaskarżyć decyzję.

Co zrobić już teraz jeśli stosujemy takie systemy? Przede wszystkim należy zweryfikować, czy mamy odpowiednio określony zakres upoważnienia. Dokumenty nie powinny być generowane w identycznej formie dla każdego, ale odzwierciedlać zakres danych oraz rodzaj operacji, do jakich ma być uprawniony. Ważne by takie upoważnienie wskazywało również komu jest udzielone, tak by pracodawca mógł potem wykazać, że faktycznie doszło do nadania upoważnienia konkretnemu pracownikowi.



Tomasz Kret
Starszy prawnik

OD 2027 R. PŁATNICY PRZEKAŻĄ PODATNIKOM INFORMACJE PIT-11, PIT-8C I IFT-1R TYLKO NA WNIOSEK

Takie zmiany zapowiedział Rząd w ramach ograniczania zbędnych procedur administracyjnych. Informacje te będą nadal obowiązkowo przesyłane organom podatkowym w formie elektronicznej, ale podatnik otrzyma je tylko na wniosek złożony płatnikowi.

Informacje PIT-11, PIT-8C i IFT-1R są już obecnie dostępne dla podatników za pośrednictwem cyfrowych usług administracji skarbowej, przede wszystkim usługi Twój e-PIT. Podatnicy mogą zapoznać się z nimi po zalogowaniu się do odpowiedniej usługi. W związku z tym przekazywanie tych informacji bezpośrednio wszystkim podatnikom jest zbędne i generuje niepotrzebne koszty.

Zgodnie z zapowiedziami, projekt zmian w przepisach wprowadzających powyższe zmiany ma zostać przygotowany w I lub II kwartale tego roku. Nowe przepisy mają wejść w życie 1 stycznia 2027 r. i obejmą informacje za rok 2026.

Będziemy informować o postępach prac nad tą deregulacją.

JEŚLI PRACOWNIK OBJĘTY SYSTEMEM ZADANIOWEGO CZASU PRACY SAMODZIELNIE ZDECYDUJE O WYKONYWANIU PRACY W NOCY, TO NIE MA PRAWA DO DODATKU



adv. Katarzyna Soboń

W systemie zadaniowego czasu pracy pracownik samodzielnie decyduje o swoim czasie pracy. Może postanowić pracować w porze nocnej (tzn. ustalonym przez pracodawcę przedziale 8 godzin między 21:00 a 7:00).

Co do zasady, za pracę w porze nocnej pracownikom należy się dodatek do wynagrodzenia (art. 151[8] §1 k.p.). Ocena czy pracownikowi zatrudnionemu w systemie zadaniowym taki dodatek przysługuje zależy od przyczyny wykonywania pracy w godzinach nocnych. Jeżeli jest ona rezultatem autonomicznej decyzji pracownika, podjętej w ramach przysługującej mu swobody organizacyjnej, dodatek nie będzie należał. Jeśli jednak praca w nocy wynika z polecenia pracodawcy lub charakteru powierzonych zadań - wówczas pracownik zachowuje prawo do dodatku.



Joanna Stolarek
doradca podatkowy

NSA ZNOWU POTWIERDZA, ŻE SAMO OTRZYMANIE AKCJI NIE OZNACZA JESZCZE PODATKU

W wyroku z 3 marca 2026 r. (sygn. II FSK 752/23), Naczelny Sąd Administracyjny wskazał, że nieodpłatne przekazanie uczestnikowi akcji w ramach programu motywacyjnego, nie oznacza powstania przychodu.

Podkreślił, że odmienne podejście prowadziłoby do opodatkowania wartości, której podatnik faktycznie jeszcze nie uzyskał. Samo otrzymanie akcji nie daje bowiem realnej korzyści ekonomicznej, zaś przychód może powstać dopiero w momencie ich zbycia.

To kolejny wyrok NSA dotyczący programów motywacyjnych, do których nie ma zastosowania art. 24 ust. 11 ustawy PIT. Dla przypomnienia – przepis ten, o ile program motywacyjny spełnia ściśle określone warunki, pozwala na tzw. odroczenie momentu podatkowego od dnia otrzymania akcji do dnia ich sprzedaży. Brak zastosowania tego przepisu teoretycznie oznacza, że przychód powstaje już w momencie nieodpłatnego otrzymania akcji przez uczestnika. Jednak, NSA kilkakrotnie już wskazywał odmiennie, twierdząc, że akcje generują przychód dopiero w momencie ich zbycia.

Należy jednak pamiętać, że choć linia orzecznicza NSA w tym zakresie jest coraz bardziej spójna i korzystna dla podatników, praktyka interpretacyjna Dyrektora Krajowej Administracji Skarbowej jest zdecydowanie bardziej restrykcyjna.

Dlatego przed zastosowaniem podejścia prezentowanego w orzecznictwie NSA warto przeprowadzić szczegółową analizę konstrukcji konkretnego programu motywacyjnego, w tym zasad przyznawania akcji, ograniczeń w ich zbywaniu oraz roli pracodawcy w programie. Jedynie bowiem taka analiza pozwoli ocenić, czy model rozliczenia zgodny z linią orzeczniczą sądów będzie bezpieczny podatkowo.

ORGANIZACJE POSIADAJĄCE CERTYFIKAT ISO 14001 BĘDĄ MUSIAŁY ZAKTUALIZOWAĆ SYSTEM ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKOWEGO



r.pr. Monika Czekanowicz

Już w kwietniu 2026 roku nastąpić ma publikacja normy ISO/FDIS 14001:2026 odnoszącej się do systemu zarządzania środowiskowego. Z uwagi na znaczącą liczbę zmian wprowadzono okres przejściowy. Stosowanie normy ISO 14001 z 2015 roku będzie możliwe do 2029 roku. Zdecydowanie nie należy jednak czekać do ostatniej chwili.

Najważniejsze zmiany dotyczą:

1. uwzględnienia wpływu warunków środowiskowych, tj. ryzyk klimatycznych, bioróżnorodności i dostępności zasobów na cele i działania organizacji;
2. ustalania zakresu zarządzania środowiskowego przez tzw. pryzmat life-cycle, tj. poprzez uwzględnienie wpływów organizacji na środowisko zarówno przed, jak i po działalności organizacji, które mogą być przez nią kontrolowane lub na które oddziałuje;
3. rozpoznawania zmian, planowania ich w sposób kontrolowany, weryfikowania powiązanych ryzyk i zarządzania w sposób uporządkowany, aby osiągnąć zamierzone wyniki;
4. nadzoru nad procesami, wyrobami i usługami dostarczonymi zewnętrznemu – nie tylko nad „outsourcingiem” w wąskim znaczeniu;
5. bezpośredniego zaangażowania i ponoszenia odpowiedzialności przez kadrę zarządzającą, nawet jeśli zadania są delegowane.

W praktyce oznacza to konieczność ponownego przeanalizowania zakresu obowiązującego systemu zarządzania środowiskowego celem identyfikacji niezgodności, które należy wyeliminować oraz opracowania planu działania, wdrożenia nowych wymagań, jak też przeszkolenia kadry zarządzającej z nowego zakresu odpowiedzialności.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

„Dobre psychospołeczne środowisko pracy: droga do sukcesu pracowników i silnej organizacji.” – to hasło przewodnie tegorocznego Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz nasze hasło przewodnie w najbliższym miesiącu tematycznym!

Skoncentrujemy się zatem nie tylko na obowiązkowych procedurach regulujących kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, przedstawiając najczęściej popełniane błędy przy ich tworzeniu oraz postanowienia must have, które rzeczywiście wpłyną na poziom bezpieczeństwa w organizacji.



Spojrzymy na bezpieczeństwo szerzej, tak jak powinno się to czynić, uwzględniając zagadnienia związane z zagrożeniami psychospołecznymi, higieną pracy, profilaktyką zdrowotną czy ergonomią stanowisk pracy. Bo jeśli pracownik pracuje w środowisku wpływającym negatywnie na jego zdrowie psychiczne, to nawet najlepiej zaprojektowane procedury oraz najwyższej jakości środki ochrony indywidualnej chroniące jego zdrowie fizyczne, nie spełniają wymagań zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Przyjrzymy się również uważniej zdarzeniom wypadkowym, omawiając krok po kroku zagadnienia związane z:

- ✓ przesłankami, które muszą wystąpić, aby dane zdarzenie mogło być uznane za wypadek przy pracy,
- ✓ ustalaniem przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy przez zespół powypadkowy,
- ✓ błędach popełnianych podczas prowadzenia postępowania powypadkowego, które mogą prowadzić do sporów sądowych i odpowiedzialności pracodawcy,
- ✓ funkcjonowaniem po wypadku przy pracy, zarówno pracownika, jak i organizacji.

Zachęcamy do śledzenia naszego [profilu na LinkedIn](#) – będziemy dzielić się praktycznymi wskazówkami. Czekamy również na pytania i komentarze.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Zwalnianie pracowników za brak wyników

Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu. Zawierając umowę o pracę, pracownik zobowiązuje się jedynie do należytego działania, a osiągnięcie określonych wyników jest elementem ryzyka po stronie pracodawcy.



Uczestnicy szkolenia dowiedzą się, jak:

- Rozpoznać, kiedy brak wyników może uzasadniać zwolnienie pracownika.
- Prawidłowo oceniać pracę i dokumentować efektywność pracowników.
- Minimalizować ryzyko prawne przy procesie rozwiązania umowy.
- Unikać typowych błędów pracodawcy przy zwolnieniach.
- Przeprowadzać rozmowy i działania naprawcze w sposób skuteczny i zgodny z prawem.

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 15 kwietnia, godz. 10:00-13:00

SZKOŁA MISTRZÓW PRAWA PRACY



Szkoła Mistrzów Prawa Pracy to program szkoleniowy stworzony z myślą o osobach zajmujących się prawem pracy w praktyce. Szkolenia dedykujemy – w szczególności dyrektorom personalnym i menedżerom HR, a także osobom zarządzającym pracownikami.

W ramach Szkoły Mistrzów Prawa Pracy skupiamy się na umiejętnościach rozwiązywania problemów z zakresu prawa pracy. Nie zamierzamy natomiast uczyć przepisów prawnych. Mistrzem Prawa Pracy może być jedynie osoba, która nie tylko zna przepisy, ale potrafi je stosować w praktyce i tym samym rozwiązywać problemy prawne.

Szczegóły w [LINKU](#)

KIEDY? Start 23 kwietnia

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 © 2026: Raczkowski sp.k.