



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

---

# PPRO HR

---

**MAJ 2026**

# TEMATY

PIT od szkoleń dla zarządu tylko, gdy szkolenie służy także prywatnemu rozwojowi menedżera, a nie przede wszystkim wykonywaniu funkcji w spółce

Pracodawca nie pobiera podatku od prezentów dla dzieci pracowników

Przesunięcie terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego

Od 27 kwietnia 2026 r. wnioski pobytowe cudzoziemców składane są wyłącznie elektronicznie za pośrednictwem Modułu Obsługi Spraw (MOS) 2.0. Są też inne nowości

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

# PIT OD SZKOLEŃ DLA ZARZĄDU TYLKO, GDY SZKOLENIE SŁUŻY TAKŻE PRYWATNEMU ROZWOJOWI MENEDŻERA, A NIE PRZED WSZYSTKIM WYKONYWANIU FUNKCJI W SPÓŁCE



Katarzyna Serwińska  
Partner

Tak wynika z interpretacji Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 13 marca 2026 r. nr 0112-KDIL2-1.4011.49.2026.4.KF.

Według organu finansowanie obowiązkowych kursów językowych, coachingu czy specjalistycznych szkoleń potrzebnych do pełnienia funkcji członka zarządu co do zasady nie powoduje powstania przychodu po stronie menedżera. Takie wydatki są bowiem ponoszone głównie w interesie spółki.

Dyrektor KIS inaczej jednak ocenił finansowanie studiów podyplomowych, MBA, doktoratu czy ogólnych programów menedżerskich. Zdaniem fiskusa to menedżer odnosi z nich bezpośrednią korzyść, ponieważ zdobywa wiedzę i umiejętności, które może wykorzystywać w dalszej karierze także po zakończeniu współpracy ze spółką. Zwiększają one również jego wartość na rynku pracy niezależnie od danej firmy. W efekcie pokrycie takich kosztów będzie uznane za nieodpłatne świadczenie podlegające PIT, a spółka powinna doliczyć ich wartość do przychodu członka zarządu i pobrać zaliczkę na podatek.



Tomasz Kret  
Starszy Prawnik

## PRACODAWCA NIE POBIERA PODATKU OD PREZENTÓW DLA DZIECI PRACOWNIKÓW

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej wydał 22 kwietnia 2026 r. interpretację indywidualną, z której wynika, że upominki przekazywane dzieciom pracowników z okazji Dnia Dziecka stanowią darowizny podlegające podatkowi od spadków i darowizn.

Za taką kwalifikacją przemawiają następujące okoliczności:

- otrzymanie upominku nie wiąże się z jakimkolwiek świadczeniem wzajemnym ze strony pracownika, nie zależy od wykonywanej pracy, jej wyników czy oceny (a zatem nie stanowi on wynagrodzenia za pracę);
- upominki przysługują wszystkim dzieciom pracowników spełniającym określone kryterium (tu: wieku);
- otrzymanie upominków ma charakter okolicznościowy i socjalny (mimo że są finansowane ze środków obrotowych) i nie wynika z zawartych umów o pracę, regulaminów ani innych aktów wewnętrznych pracodawcy.

Wynikiem uznania upominków za darowizny jest brak obowiązku po stronie pracodawcy do obliczenia, pobrania i odprowadzenia zaliczki na podatek od ich wartości. Obowiązek podatkowy będzie natomiast ciążył na pracownikach, chyba że wartość upominku mieści się w limicie wartości darowizn wolnych od podatku od spadków i darowizn (dla III grupy podatkowej).

Wprawdzie omawiana interpretacja dotyczy upominków szczególnego rodzaju – voucherów uprawniających do skorzystania z usług rekreacyjno-rozrywkowych, ale wydaje się, że organ powinien zająć tożsame stanowisko w przypadku innych prezentów spełniających powyższe kryteria.

## PRZESUNIĘCIE TERMINU WYKORZYSTANIA URLOPU WYPOCZYNKOWEGO



Rafał Jaroszyński  
Starszy Prawnik

Zbliża się sezon urlopowy. Znaczna część pracowników ma już zaplanowane terminy wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Zdarzają się jednak sytuacje, kiedy z różnych względów wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w zaplanowanym terminie nie jest możliwe. Przepisy Kodeksu pracy przewidują takie przypadki.

Urlop może zostać przesunięty na inny termin:

- Z inicjatywy pracownika, jeżeli wystąpią ważne przyczyny (np. nagłe zdarzenie rodzinne, odwołanie wizyty przez biuro podróży itp.). Niezależnie od doniesłości przyczyn, pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika.
- Z inicjatywy pracodawcy. Jeżeli wystąpią szczególne potrzeby nieznanne w chwili planowania urlopu, a nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. W takim przypadku, pracodawca może samodzielnie dokonać zmiany terminu urlopu. Nie musi uzyskać zgody pracownika. Gdy pracownik poniesie koszty związane z przesunięciem terminu z urlopu (np. koszt wycieczki), pracodawca będzie zobowiązany zrehabilitować mu poniesione straty.

Urlop musi zostać przesunięty, jeżeli pracownik nie może go rozpocząć z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, np.:

- choroba,
- odosobnienie związane z chorobą zakaźną,
- powołanie na ćwiczenia wojskowe,
- tymczasowe aresztowanie,
- rozpoczęcie urlopu macierzyńskiego.

Po zakończeniu takiej nieobecności pracodawca ustala nowy termin urlopu. Nie musi on następować bezpośrednio po zakończeniu ww. przypadków.

Nadzwyczajne okoliczności utrudniające korzystanie z urlopu mogą wystąpić także po rozpoczęciu urlopu. Wtedy urlop wypoczynkowy ulega przerwaniu, a pozostałą część urlopu pracodawca powinien udzielić pracownikowi później. Jednak trwający już urlop, ulega przerwaniu tylko w czterech przypadkach tj. choroby pracownika, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, powołania na ćwiczenia wojskowe oraz rozpoczęcie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Urlop może ulec również przerwaniu na skutek odwołania pracownika z urlopu przez pracodawcę. Pracodawca może odwołać pracownika z trwającego urlopu, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Po odwołaniu pracodawca udziela pracownikowi pozostałą część urlopu w terminie późniejszym. Dodatkowo, w sytuacji, gdy pracownik poniesie koszty związane z odwołaniem go z urlopu (np. koszt wycieczki), pracodawca będzie zobowiązany zrehabilitować mu poniesione straty.

# OD 27 KWIETNIA 2026 R. WNIOSKI POBYTOWE CUDZOZIEMCÓW SKŁADANE SĄ WYŁĄCZNIE ELEKTRONICZNIE ZA POŚREDNICTWEM MODUŁU OBSŁUGI SPRAW (MOS) 2.0. SĄ TEŻ INNE NOWOŚCI.



Paweł Bondarczuk  
Konsultant imigracyjny

Jest to aktualnie jedyna forma skutecznego złożenia wniosku pobytowego. System umożliwi przygotowanie i złożenie wniosku o wydanie zezwolenie na pobyt czasowy, pobyt stały oraz rezydenta długoterminowego UE w całości w formie elektronicznej. Złożenie wniosku inicjuje sam cudzoziemiec. Nie ma możliwości złożenia wniosku,

jeśli cudzoziemiec nie przebywa na terenie RP. W celu założenia konta w nowym systemie cudzoziemiec musi posiadać potwierdzony profil zaufany. Logowanie odbywa się przez podanie loginu i hasła do profilu zaufanego lub za pośrednictwem bankowości internetowej. System jest dostępny w 7 językach, natomiast wniosek musi być wypełniony w języku polskim. Do wniosku trzeba dołączyć aktualną fotografię cyfrową, skany wszystkich stron ważnego dokumentu podróży oraz potwierdzenia uiszczenia opłat skarbowych. System umożliwia także dodanie innych dokumentów elektronicznych. Jeśli załącznik nr 1 podpisuje uprawniona osoba, która nie jest wymieniona w KRS (np. pełnomocnik spółki), cudzoziemiec musi dołączyć także odpowiednie pełnomocnictwo.

W przypadku cudzoziemców aplikujących o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę oraz Niebieską Kartę UE, do skutecznego złożenia wniosku wymagany jest udział pracodawcy. Po wypełnieniu wniosku cudzoziemiec wpisuje do systemu adres e-mail, na który wysyłany jest link do wypełnienia załącznika nr 1 przez pracodawcę. Jest to oświadczenie pracodawcy o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, które musi zawierać dane stanowisku pracy, wynagrodzeniu itd. Po wypełnieniu tego dokumentu uprawniona osoba musi go podpisać elektronicznie. Dopiero po podpisaniu załącznika 1 przez pracodawcę cudzoziemiec może podpisać swój wniosek i złożyć go do urzędu.

Po skutecznym złożeniu wniosku system generuje elektroniczne potwierdzenie (UPO). W sytuacji, gdy wniosek nie zawiera braków formalnych (wniosek i załącznik 1 są poprawnie wypełnione i podpisane, są załączone wszystkie wymagane dokumenty), cudzoziemcowi wydane zostanie zaświadczenie potwierdzające złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt. Dokument zastępuje dotychczasową „czerwoną pieczęć” umieszczaną w dokumencie podróży cudzoziemca podczas osobistego stawiennictwa w urzędzie.

Warto zaznaczyć, że część procedury pobytowej przebiega zgodnie z dotychczasowymi zasadami. Po złożeniu wniosku wojewoda wzywa cudzoziemca do osobistego stawiennictwa w urzędzie w celu okazania oryginału ważnego dokumentu podróży, złożenia odcisków linii papilarnych i wzoru podpisu, a w razie potrzeby również uzupełnienia brakujących dokumentów.

Od 4 maja 2026 r. obywatele Ukrainy i członkowie ich rodzin posiadający status UKR mogą składać wnioski o dedykowane dla nich zezwolenie na pobyt czasowy – tzw. „Karty CUKR”. Wypełnienie i złożenie wniosku również odbywają się za pośrednictwem portalu MOS 2.0. W tym przypadku, nie są wymagane żadne czynności ze strony pracodawców, bowiem cudzoziemiec samodzielnie wypełnia i składa wnioski. Żeby uzyskać kartę CUKR, cudzoziemiec musi spełniać łącznie poniższe wymogi:

1. aktywny status UKR;
2. aktywny status UKR w dniu 4 czerwca 2025 r.;
3. posiadanie statusu UKR nieprzerwalnie przez 365 dni.

Zezwolenie na pobyt CUKR jest udzielane na okres 3 lat. Wnioskodawca musi odebrać kartę w ciągu 60 dni od wezwania do jej odbioru. Jeśli tego nie zrobi – zostanie unieważniona. CUKR jest jednorazowym i nieodnawialnym zezwoleniem na pobyt. Oznacza to, że po upływie tego okresu posiadacz karty CUKR musi uzyskać nową podstawę pobytu, jeśli chce dalej mieszkać w Polsce.

Warto pamiętać, że wniosek o kartę CUKR jest priorytetowy względem innych wniosków o pobyt czasowy. Oznacza to, że po złożeniu przez cudzoziemca wniosku o kartę CUKR inne postępowania o udzielenie mu zezwolenia na pobyt czasowy zostaną umorzone z mocy prawa. Wojewoda nie wyda żadnej decyzji odmownej, postępowanie po prostu zniknie.

## AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

### „Wiek i zarządzanie międzypokoleniowością” - to nasze hasło przewodnie w czerwcu!

Popatrzymy na środowisko pracy oczami pracowników z różnych pokoleń. Postaramy się odpowiedzieć na pytania, czego potrzebują i oczekują przedstawiciele pokolenia Y, X, Milenialsów, i Z, czym się różnią, co ich łączy, jak im się współpracuje.



Będziemy się opierać nie tylko na współczesnych badaniach i teorii, ale przede wszystkim własnych doświadczeniach - jesteśmy firmą wielopokoleniową i bardzo dobrze nam się razem pracuje.

W tym czerwcu skupimy się m.in. na:

- Wyzwaniach związanych z zarządzaniem zespołem międzypokoleniowym.
- Zjawisku ageizmu i ryzykach związanych z dyskryminacją ze względu na wiek.
- Sytuacji pokolenia 50+ na rynku pracy.
- Potrzebach opiekunów (tzw. „caregivers”).
- Najmłodszych pokoleniach, które dopiero zaczynają karierę.

Przyjrzymy się temu, jak:

- ✓ Poprawić współpracę i skutecznie zarządzać międzypokoleniowością.
- ✓ Sprawić, by język i komunikacja w firmie łączyły pokolenia, zamiast tworzyć bariery.
- ✓ Przekształcić różnice pokoleniowe w potencjał.
- ✓ Skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na wiek.

Nie zapomnimy oczywiście o naszym sojusznictwie dla społeczności LGBTQIA+

Będzie ciekawie! 😊

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

## AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

### SZKOLENIE | Przejrzystość wynagrodzeń w firmie – obowiązki pracodawcy

Wdrażane przepisy dotyczące przejrzystości wynagrodzeń oznaczają fundamentalną zmianę w podejściu do polityki płacowej w organizacjach.



Czego uczestnicy dowiedzą się ze szkolenia?

- Zrozumieją pełny zakres nowych obowiązków pracodawcy,
- Będą potrafili odróżnić wartościowanie stanowisk od liczenia luki płacowej,
- Będą wiedzieli, jak przygotować organizację do raportowania,
- Zidentyfikują ryzyka procesowe i wykroczeniowe,
- Dowiedzą się, jak zabezpieczyć organizację przed roszczeniami o dyskryminację płacową.

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 18 czerwca, godz. 10:00-13:00

### WARSZTATY | Warsztaty z wartościowania stanowisk pracy

Zapraszamy na praktyczne warsztaty dotyczące wartościowania stanowisk pracy wg metodologii analityczno-punktowej wskazanej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Celem warsztatów jest przekazanie praktycznych zasad i wskazówek pozwalających przeprowadzić samodzielnie proces wartościowania stanowisk pracy w Państwa organizacji. Podczas warsztatów będziemy korzystali z narzędzia do wartościowania stanowisk pracy przygotowanego przez Ministerstwo. Będziemy szczegółowo omawiali to narzędzie prezentując przygotowane przykłady (dla firm o trzech różnych profilach działalności).

Szczegóły w [LINKU](#)

TERMINY: 23 września, 14 października, 4 listopada

## AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

### WYDARZENIE

**Compliance Day 2026 już 1 października 2026. Koniecznie zapisz tę datę!**



To już 10. edycja naszego flagowego wydarzenia i zapowiada się wyjątkowo.

Jesienią spotkamy się ponownie na Compliance Day, jednym z najważniejszych wydarzeń branżowych w Polsce.

Dlaczego warto zapisać tę datę już teraz?

Bo Compliance Day to:

- ekspercka wiedza i praktyczne spojrzenie na compliance,
- inspirujące dyskusje o realnych wyzwaniach,
- networking z liderami i praktykami rynku.

Jeśli compliance jest częścią Twojej codziennej pracy – tego dnia nie może Cię zabraknąć.

Zapisy ruszą wkrótce. Stay tuned!

**obserwuj nas**



**skontaktuj się z nami**



**[www.raczkowski.eu](http://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](mailto:office@raczkowski.eu).

Copyright © 2026: Raczkowski sp.k.