



INFORMACJE

Jest nowa ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

Wprowadzenie elektronicznej Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, w której minister pracy nie będzie weryfikował treści zgłoszeń pod względem zgodności z prawem, oraz rozszerzenie katalogu spraw o kwestie związane z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym to najważniejsze zmiany w nowej ustawie o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.

Układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej – przewiduje nowa ustawa z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Układ zbiorowy pracy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący, przy czym zachowana zostaje zasada, że postanowienia układu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy.

Katalog spraw, które może obejmować układ zbiorowy pracy, został znacząco rozszerzony. Oprócz tradycyjnych zagadnień dotyczących wymiaru czasu pracy, systemów pracy, wynagrodzeń czy urlopów, ustawa wymienia także kwestie związane z godzeniem życia zawodowego z życiem prywatnym, zarządzaniem wiekiem i aktywnym starzeniem, przeciwdziałaniem naruszaniu godności i mobbingowi oraz zagrożeniom psychospołecznym, a także prowadzeniem dialogu społecznego.

Jedną z najważniejszych zmian jest wprowadzenie elektronicznej Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej KEUZP, prowadzonej w systemie teleinformatycznym przez ministra właściwego do spraw pracy. Zgłoszenie musi być opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP. Co istotne minister nie dokonuje weryfikacji treści zgłoszenia pod względem zgodności z przepisami prawa pracy, co stanowi istotną różnicę w stosunku do dotychczasowego systemu rejestracji. Układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do KEUZP.

Na utworzenie nowego rejestru minister będzie miał dwa lata. Do czasu jej utworzenia obowiązek zgłaszania informacji jest realizowany przez przekazanie drogą elektroniczną

zgłoszenia wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu do ministra właściwego do spraw pracy. Układy zbiorowe pracy zawarte przed wejściem w życie nowej ustawy pozostają w mocy do dnia upływu terminu wypowiedzenia, rozwiązania lub obowiązywania takiego układu.

Ustawa precyzyjnie określa podmioty uprawnione do rokowań nad zawarciem układów. W przypadku zakładowych układów zbiorowych pracy są to pracodawca oraz zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy mogą zawierać organizacje pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub ponadzakładowe organizacje związkowe.

Istotnym ułatwieniem jest przepis, który umożliwia zawarcie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez co najmniej dwóch pracodawców bez konieczności angażowania organizacji pracodawców. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony, uwzględniając postulaty uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy oraz powstrzymując się od wysuwania postulatów przekraczających w sposób oczywisty możliwości finansowe pracodawcy.

Nowością jest art. 11 ust. 2 ustawy, który wprowadza możliwość skorzystania z pomocy mediatora na etapie rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy. Zadaniem mediatora jest udzielenie pomocy stronom w osiągnięciu porozumienia co do treści układu. Przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dotyczące mediacji stosuje się odpowiednio.

Układ zbiorowy pracy może być zawarty zarówno na czas określony, jak i na czas nieokreślony. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą zdecydować o przedłużeniu terminu jego obowiązywania na czas określony albo nieokreślony. Okres wypowiedzenia układu zbiorowego pracy wynosi 3 miesiące, chyba że strony postanowią inaczej.

Ustawa wprowadza możliwość wystąpienia do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie czy treść układu zbiorowego pracy jest zgodna z przepisami prawa pracy lub czy układ został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu. Z takim wnioskiem może wystąpić pracownik, inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową, emeryt, rencista, organizacja związkowa, pracodawca objęci postanowieniami układu, a także inspektor pracy lub prokurator. Wniesienie wniosku nie wstrzymuje wejścia w życie ani stosowania układu zbiorowego pracy.



Opublikowano projekt ustawy o Osobistych Kontach Inwestycyjnych

Minister Finansów i Gospodarki przedstawił Radzie Ministrów projekt ustawy (druk UD296) dotyczący wprowadzenia do polskiego systemu finansowego nowego produktu – Osobistych Kont Inwestycyjnych (OKI). Projekt ma na celu wzmocnienie rynku kapitałowego i zwiększenie udziału gospodarstw domowych w inwestycjach długoterminowych.

OKI to rachunki inwestycyjne, które będzie można otworzyć w bankach, domach maklerskich, funduszach inwestycyjnych, zakładach ubezpieczeń oraz dobrowolnych funduszach emerytalnych. Produkt jest wzorowany na szwedzkim modelu Investeringssparkonto (ISK), uznawanym za jeden z najbardziej efektywnych podatkowo i dostępnych systemów inwestycyjnych w UE. Inwestorzy indywidualni, po osiągnięciu pełnoletności, będą mogli gromadzić aktywa w formie środków pieniężnych, obligacji Skarbu Państwa, akcji notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych czy alternatywnych systemach obrotu, jednostek funduszy inwestycyjnych oraz instrumentów finansowych wyłączonych z charakteru spekulacyjnego.

Zgodnie z projektem umowę o prowadzenie OKI można będzie zawrzeć w formie elektronicznej lub papierowej, z pełną swobodą wpłat i wypłat bez konieczności zamrażania środków. Liczba zakładanych rachunków została ustawowo ograniczona: w latach 2026-2027 inwestor będzie mógł mieć jedynie jedno OKI. Jednak od 2028 roku możliwe będzie posiadanie wielu rachunków. Dodatkowo wprowadzono mechanizm wypłat transferowych, zapewniający płynne przenoszenie aktywów między instytucjami bez obciążenia podatkiem dochodowym.

Opodatkowanie OKI będzie realizowane w formie nowego podatku od wartości aktywów, którego stawka wynosić będzie 1,9% rocznej stopy referencyjnej NBP (przy czym minimalna stawka to 0,1%). W pierwszym roku obowiązywania – 2026 – podatek będzie naliczany proporcjonalnie (ok. 0,85%) za półrocze. Podstawą opodatkowania będzie roczna średnia wartość aktywów zgromadzonych na rachunku, obliczana z uwzględnieniem codziennych wycen i korekt dotyczących wpłat i wypłat. Przewidziano również zwolnienia podatkowe – do 12,5 tys. zł dla aktywów oszczędnościowych (np. depozyty, obligacje skarbowe) oraz do 50 tys. zł dla aktywów inwestycyjnych (akcje,

fundusze regulowane). Łączny limit zwolnień w pierwszym roku obowiązywania wyniesie 50 tys. zł.

Instrukcje finansowe będą zobowiązane do przekazywania comiesięcznych i rocznych informacji do e-Urzędu Skarbowego, a inwestorzy do corocznego składania zeznań podatkowych oraz odprowadzania należnego podatku. Za nadzór nad OKI odpowiadała będzie Komisja Nadzoru Finansowego, która ma również zapobiegać nieuprawnionemu używaniu nazwy produktu – za naruszenie przewidziano sankcje do miliona złotych.

Ustawa miałaby wejść w życie 1 lipca 2026 r.



W SKRÓCIE

Nowa definicja i ochrona przed mobbingiem w Kodeksie pracy

Stały Komitet Rady Ministrów przyjął projekt ustawy, który uprości definicję mobbingu i wzmocni ochronę pracowników przed niepożądanymi działaniami w pracy. Nowa definicja podkreśla powtarzalny charakter mobbingu, obejmuje działania fizyczne, werbalne i pozawerbalne oraz uniezależnia się od intencji sprawcy. Ustawa przewiduje także ochronę przed fałszywymi oskarżeniami oraz podnosi minimalne zadośćuczynienie do sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia. Projekt nakłada też obowiązek określenia zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w regulaminie pracy. Sąd ma oceniać w jednym postępowaniu wszystkie naruszenia dóbr osobistych pracownika, a pracodawca będzie zwolniony z odpowiedzialności, jeśli mobbing nie pochodzi od przełożonego i wprowadzono skuteczne działania prewencyjne.

PIP tworzy listę kontrolną wyboru umowy – etat czy zlecenie

Państwowa Inspekcja Pracy przygotowuje listę kontrolną z pytaniami pomagającymi przedsiębiorcom określić, czy w danym przypadku należy zawrzeć umowę o pracę czy cywilnoprawną – zapowiedział Główny Inspektor Pracy. Lista powstanie we współpracy z organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi, uwzględniając branże i liczbę zatrudnionych. Narzędzie ułatwi inspektorom ocenę umów przed ewentualnym przekwalifikowaniem oraz pomoże

pracodawcom i pracownikom działać według jednolitych kryteriów.

Roczne ograniczenie podstawy wymiaru składek ZUS na 2026 r. ogłoszone

Zgodnie z obwieszczeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 19 listopada 2025 r. (M.P. poz. 1206), roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2026 r. będzie ograniczona do kwoty 282 600 zł. Wysokość ta opiera się na prognozowanym przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu w gospodarce narodowej, które wynosi 9420 zł brutto. Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ograniczają podstawę wymiaru składek do trzydziestokrotności tego wynagrodzenia. W przypadku przekroczenia limitu w ciągu roku, okres ten traktowany jest jak okres ubezpieczenia. Dla porównania, limit na 2025 r. wynosił 260 190 zł przy prognozie wynagrodzenia 8673 zł. Szczegóły dostępne w Monitorze Polski.

Limit wpłat na IKE w 2026 r. wyniesie 28 260 zł

Zgodnie z obwieszczeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 17 listopada 2025 r. (M.P. poz. 1202), maksymalna kwota wpłat na Indywidualne Konto Emerytalne (IKE) w 2026 r. wynosi 28 260 zł. Limit ten odpowiada trzykrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, ustalonego na poziomie 9420 zł



W SKRÓCIE

zgodnie z projektem ustawy budżetowej. Przepis art. 13 ust. 1 ustawy o IKE oraz IKE ZEM ogranicza roczne wpłaty do tej kwoty. Dla porównania, w 2025 r. limit wynosił 26 019 zł (obwieszczenie z 10 grudnia 2024 r., M.P. 1053). Szczegóły w Monitorze Polskim.

Duży ZUS w 2026 r. wzrośnie o 153 zł miesięcznie

Przedsiębiorcy na dużym ZUS zapłacą w 2026 r. wyższe składki na ubezpieczenia społeczne – podstawa wymiaru wzrośnie z 5203,80 zł do 5652 zł miesięcznie (60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia 9420 zł brutto wg obwieszczenia MRPiPS z 19 listopada 2025 r., M.P. poz. 1206). Całkowite składki z chorobowym, FP i FS wyniosą 1926,76 zł miesięcznie (+152,80 zł) i 23 121,12 zł rocznie (+1833,60 zł) w porównaniu z 2025 r. (1773,96 zł/mies., 21 287,52 zł/rok). Wyższy ZUS dotyczy osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą (w tym wspólników spółek, twórców, artystów), z wyłączeniem preferencyjnego Małego ZUS (pierwsze 24 mies.) i Małego ZUS Plus (do 36 mies. przy przychodach do 120 tys. zł/rok). Składka wypadkowa (1,67% dla <10 ubezpieczonych) to 94,39 zł (+7,49 zł); emerytalna 1103,27 zł (+87,49 zł); rentowa 452,16 zł (+35,86 zł); chorobowa 138,47 zł (+10,98 zł). Stopa FP+FS pozostaje 2,45%. ZUS powiadamia o wypadkowym do 20 kwietnia; poradnik dostępny na stronie ZUS.

Od 2026 r. rejestracja firm wyłącznie online

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) oraz Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy, który zakłada cyfryzację i uproszczenie procedur rejestracji firm. Od 2026 roku wnioski o rejestrację przedsiębiorstwa będą składane wyłącznie elektronicznie, m.in. przez aplikację mObywatel. Projekt wprowadza usprawnienie „jednego okienka” CEIDG, umożliwiającego załatwienie wielu formalności jednym wnioskiem oraz automatyczną wymianę danych między urzędami (ZUS, US, GUS). Informacje o spółkach cywilnych będą publikowane w CEIDG, a od 2028 r. przewidziano możliwość składania wszystkich wniosków za pomocą jednego formularza online. Nowe przepisy mają wejść w życie 6 miesięcy po ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw.

Wigilia dniem wolnym – za pracę grozi grzywna nawet do 100 tysięcy złotych

Od 2025 roku Wigilia Bożego Narodzenia stała się 14. dniem ustawowo wolnym od pracy, co oznacza zakaz zatrudniania pracowników 24 grudnia – przypomina Państwowa Inspekcja Pracy. Pracodawca, który naruszy ten zakaz, popełnia wykroczenie zagrożone grzywną od 1000 do 30 000 zł, a w przypadku handlu kara może wzrosnąć nawet do 100 000 zł. Wyjątki od zakazu pracy w Wigilię obejmują m.in. akcje ratownicze, ruch ciężły, transport, służbę zdrowia, handel na stacjach paliw oraz pracę przedsiębiorcy prowadzącego działalność osobiście. Pracownikom zmuszonym do pracy w tym dniu należy się

dzień wolny w zamian, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego.

TSUE częściowo uchylił przepisy dyrektywy o płacy minimalnej

Trybunał Sprawiedliwości UE uchylił część przepisów dyrektywy 2022/2041 dotyczących ustalania kryteriów adekwatności wynagrodzeń minimalnych, uznając że Unia przekroczyła swoje kompetencje – wynika z orzeczenia z 11 listopada 2025 r. w sprawie C-19/23. Trybunał unieważnił art. 5 ust. 2, który nakazywał państwom członkowskim uwzględnianie kryteriów takich jak siła nabywcza, poziom produktywności czy stopa wzrostu wynagrodzeń, oraz fragment art. 5 ust. 3 zakazujący



W SKRÓCIE

obniżania płacy minimalnej przy indeksacji. Pozostałe przepisy dyrektywy, w tym dotyczące promowania negocjacji zbiorowych, pozostają w mocy. Wyrok może wymagać rewizji polskiego projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu (nr UC62), który przewiduje mechanizm aktualizacji płacy co 4 lata w oparciu o zakwestionowane kryteria.

Dzienne studia podyplomowe nie są okresem nieskładkowym

Dzienne studia podyplomowe w uczelniach publicznych nie stanowią okresu nieskładkowego przy ustalaniu prawa do emerytury – wyjaśnił wiceminister rodziny, pracy i polityki w odpowiedzi na interpelację poselską z 10 listopada 2025 r. Zgodnie z art. 7 pkt 9 ustawy emerytalnej okresem nieskładkowym jest nauka w szkole wyższej na jednym kierunku pod warunkiem ukończenia tej nauki, co dotyczy osób zdobywających wyższe wykształcenie po raz pierwszy. Ministerstwo

podkreśla, że uczestnicy dziennych studiów podyplomowych znajdują się w jakościowo innej sytuacji niż osoby odbywające studia doktoranckie czy asystenckie, które obejmują samodzielne wykonywanie czynności typowych dla pracy zawodowej. Obecna konstrukcja katalogu okresów nieskładkowych nie narusza konstytucyjnej zasady równości i MRPIPS nie planuje jej modyfikacji.

Od grudnia wyższe limity dorabiania do emerytury i renty

Emeryci i renciści, którzy nie osiągnęli powszechnego wieku emerytalnego, muszą kontrolować wysokość swoich dochodów, by uniknąć zmniejszenia lub zawieszenia świadczenia – przypomina ZUS. Od 1 grudnia 2025 r. do 28 lutego 2026 r. limit, którego przekroczenie skutkuje zmniejszeniem emerytury lub renty, wynosi 6140,20 zł brutto (70 proc. przeciętnego wynagrodzenia z III kwartału 2025 r.), natomiast próg zawieszenia świadczenia to 11 403,30 zł brutto (130 proc.). Limity nie dotyczą osób, które ukończyły powszechny wiek emerytalny (60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn), z wyjątkiem emerytów otrzymujących dopłatę do minimalnej emerytury. Osoby dorabiające do świadczeń powinny zgłosić ZUS swoje przychody do końca lutego następnego roku, wybierając korzystniejszy dla siebie system rozliczeniowy – miesięczny lub roczny.

Od 2026 roku przedsiębiorcy z obrotem 200-240 tys. zł z prawem do zwolnienia z VAT

Podatnicy, których wartość sprzedaży w 2025 r. przekroczyła 200 tys. zł, lecz nie przekroczyła 240 tys. zł, będą mogli skorzystać ze zwolnienia podmiotowego z VAT już od 1 stycznia 2026 r., bez rocznego okresu karencji – potwierdził wiceminister finansów w odpowiedzi na interpelację poselską nr 12839. Wyjaśnienie dotyczy zastosowania przepisu przejściowego z ustawy z 24 czerwca 2025 r. (Dz.U. 2025 poz. 896), który wyłącza zasadę z art. 113 ust. 11 ustawy o VAT wprowadzającą roczny okres karencji. Wątpliwości wynikały z nieprecyzyjnego sformułowania przepisów, które część ekspertów interpretowała jako konieczność odczekania roku od utraty prawa do zwolnienia. Ministerstwo podkreśla, że intencją ustawodawcy było umożliwienie skorzystania ze zwolnienia od 1 stycznia 2026 r.

Wezwania do zawarcia umowy o zarządzanie PPK tylko elektronicznie

Polski Fundusz Rozwoju będzie wysyłał wezwania do zawarcia umowy o zarządzanie pracowniczym planem kapitałowym wyłącznie drogą elektroniczną za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych ZUS na profile informacyjne podmiotów zatrudniających. – zakłada projekt ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych opublikowany w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów 6 listopada 2025 r. Ministerstwo Finansów podkreśliło w uzasadnieniu, że wysyłanie wezwań w formie elektronicznej stanowiło rozwiązanie efektywne, oszczędne i zostało pozytywnie odebrane przez przedsiębiorców. Możliwość ta funkcjonowała jedynie do roku



W SKRÓCIE

od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego COVID-19, czyli do lipca 2024 r., a projektowane przepisy mają wprowadzić elektroniczne wezwania na stałe. Wezwanie będzie uznawane za skuteczne w dniu odbioru przez podmiot zatrudniający lub po upływie 14 dni od umieszczenia na profilu informacyjnym w przypadku jego nieodebrania

Sama rejestracja auta nie gwarantuje wyższego limitu

Od 1 stycznia 2026 r. przedsiębiorcy rozliczający amortyzację aut spalinowych emitujących ponad 50 g CO₂/km będą musieli stosować niższy limit kosztów podatkowych – 100 tys. zł. Dotychczasowy, korzystniejszy limit (150 tys. zł) obejmie tylko pojazdy wprowadzone do ewidencji środków trwałych przed 1 stycznia 2026 r. Ministerstwo Finansów wyjaśnia, że samo zarejestrowanie auta przed tą datą nie jest wystarczające; decyduje faktyczne ujęcie w ewidencji. Dla nowych aut o sposobie rozliczenia decydują dane

o emisji spalin ze świadectwa zgodności w CEPIK. Przedsiębiorca, który nie dokona ujęcia auta w ewidencji przed 2026 r., nie skorzysta z wyższego limitu amortyzacji.

Trzy niedziele handlowe w grudniu – PIP przypomina o limitach pracy

W grudniu 2025 r. przedświąteczne zakupy będzie można zrobić podczas trzech kolejnych niedziel handlowych poprzedzających Wigilię – informuje Państwowa Inspekcja Pracy. Zgodnie z nowymi przepisami pracownik może wykonywać pracę w handlu lub przy czynnościach z nim związanych maksymalnie w dwie z tych trzech niedziel. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić inny wolny dzień w okresie 6 dni przed lub po niedzieli, a jeśli nie jest to możliwe – do końca okresu rozliczeniowego. W przypadku braku udzielenia dnia wolnego, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub Wigilię. Wyjątki od zakazu pracy w te dni dotyczą m.in. służb ratowniczych, gastronomii i transportu.



WAŻNE ORZECZENIA I INTERPRETACJE

Nieodpłatne zarządzanie przez wspólnika nie generuje przychodu spółki

↓ Spółka z o.o. nie uzyskuje przychodu z nieodpłatnych świadczeń, gdy wspólnik większościowy pełni funkcję prezesa zarządu bez wynagrodzenia – potwierdził Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji z 7 listopada 2025 r. (sygn. 0111-KDIB2-1.4010.410.2025.2.KW). Organ uznał, że wspólnik zarządzający spółką otrzymuje ekwiwalent w postaci prawa do dywidendy i wzrostu wartości udziałów, co wyklucza uznanie takiego świadczenia za nieodpłatne w rozumieniu art. 12 ust. 1 pkt 2 ustawy o CIT. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie NSA, zgodnie z którym nieodpłatne świadczenie wymaga braku jakiegokolwiek formy ekwiwalentu. Kodeks spółek handlowych nie wymaga wynagradzania członków zarządu, a bezpośredni wpływ wspólnika na zysk spółki stanowi realną korzyść majątkową.

Nagrody w konkursach promocyjnych do 200 zł zwolnione z PIT

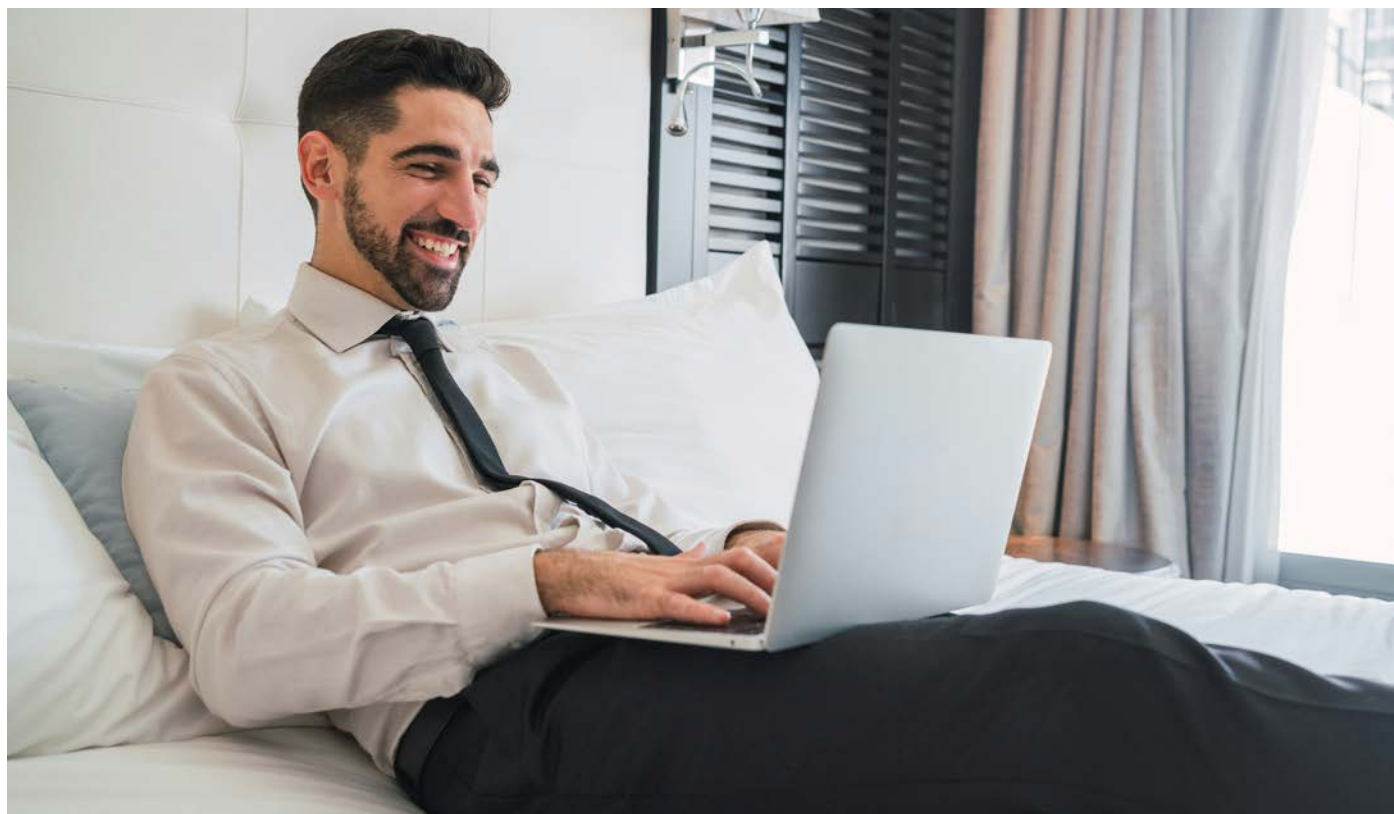
↓ Nagrody o wartości nieprzekraczającej 200 zł przyznawane w konkursach promocyjnych mających na celu reklamę organizatora są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 68a ustawy o PIT. – orzekł Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach w wyroku z 15 października 2025 r. (sygn. akt I SA/GI 1217/24). WSA podkreślił, że konkursy oparte są na konstrukcji przyrzeczenia publicznego, a ich uczestnicy nie są zobowiązani do żadnych świadczeń wzajemnych, co oznacza, że nagrody stanowią nieodpłatne świadczenia. Sąd uznał również, że konkursowa rywalizacja utrwala w pamięci uczestników skojarzenia z produktami firmy, co potwierdza związek z promocją i reklamą organizatora, dlatego na spółce nie ciąży obowiązki płatnika PIT.

Dodatek pieniężny zamiast auta służbowego stanowi koszt podatkowy

↓ Spółka może zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów dodatek pieniężny wypłacany pracownikom w zamian za rezygnację z samochodu służbowego – potwierdził Dyrektor KIS w interpretacji z 20 listopada 2025 r. (sygn. 0111-KDIB1-2.4010.520.2025.1.AK) Wydatki te jako działania racjonalizujące koszty i mające na celu zabezpieczenie źródła przychodów, spełniają warunki określone w art. 15 ust. 1 ustawy o CIT. W ocenie organu podatkowego kluczowa jest celowość i racjonalność wydatku oraz fakt, że dodatek nie został wyłączony w negatywnym katalogu kosztów. Rozwiązanie takie upraszcza budżet firmy i pozytywnie wpływa na jej wizerunek jako pracodawcy, umożliwiając elastyczne zarządzanie benefitami pracowniczymi. Dyrektor KIS w pełni zgodził się z argumentacją spółki, odstępując od uzasadnienia prawnego.

Użyczenie kwatery pracownikom bez składek ZUS

↓ Udostępnienie pracownikom i zleceniobiorcom kwatery mieszkaniowych należących do pracodawcy, na podstawie umowy użyczenia i za częściową odpłatnością, nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne – wynika z interpretacji ZUS z 12 listopada 2025 r. (sygn. DI/200000/43/998/2025). Świadczenie takie spełnia warunki z § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia składkowego: ma formę niepieniężną, zatrudniony ponosi stałą częściową odpłatność, zasady wynikają z regulaminu wynagradzania lub innego aktu wewnętrznego, a wartość zakwaterowania stanowi przychód na gruncie PIT. W konsekwencji składkami nie jest objęta różnica między wartością zakwaterowania a odpłatnością – zarówno wobec pracowników, jak i zleceniobiorców, przy czym decyzja wiąże ZUS wyłącznie w opisanej sprawie.



KALENDARIUM

22 grudnia 2025 (poniedziałek)

- ✓ Wpłata za listopad 2025 r. miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych
- ✓ Wpłata za listopad 2025 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy
- ✓ Wpłata za listopad 2025 r. przez płatników pobranych zaliczek na podatek dochodowy lub zryczałtowanego podatku dochodowego
- ✓ Wpłata przez spółkę dominującą reprezentującą podatkową grupę kapitałową zaliczki na podatek pobranej za listopad 2025 r.
- ✓ Wpłata należnego zryczałtowanego podatku, jeżeli w listopadzie 2025 r. dochód z dywidendy oraz innych przychodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych wydatkował niezgodnie z przeznaczeniem określonym w oświadczeniu CIT-5
- ✓ Wpłata za listopad 2025 r. zaliczki na podatek przez spółkę nieruchomościową oraz przesłanie podatnikowi informacji o wpłaconej zaliczce odpowiednio PIT-ISN i CIT-ISN
- ✓ Wpłata za listopad 2025 r. podatku dochodowego od przychodu ze źródła trwałego będącego budynkiem
- ✓ Wpłata ryczałtu od dochodów spółek (tzw. estońskiego CIT) z tytułu: ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą - jeżeli w listopadzie 2025 r. dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku - jeżeli do przejścia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w listopadzie 2025 r.
- ✓ Wpłata podatku od świadczenia lub mienia, które fundacja rodzinna przekazała lub postawiła do dyspozycji w listopadzie 2025 r.
- ✓ Wpłata składek ZUS za listopad 2025 r. - pozostali płatnicy składek
- ✓ Wpłata na PFRON za listopad 2025 r.



29 grudnia 2025 (poniedziałek)

- ✓ Wpłata VAT za listopad 2025 r.
- ✓ Złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za listopad 2025 r.
- ✓ Przesłanie pliku JPK_V7M za listopad 2025 r.
- ✓ Przesłanie pliku JPK_V7K za listopad 2025 r. (część ewidencyjna)
- ✓ Wpłata podatku akcyzowego za listopad 2025 r. oraz złożenie deklaracji dla podatku akcyzowego
- ✓ Przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzspółnotowych transakcjach VAT-UE za listopad 2025 r.
- ✓ Złożenie deklaracji VAT-13 przez przedstawiciela podatkowego za listopad 2025 r.
- ✓ Rozliczenie podatku cukrowego należnego za listopad 2025 r.
- ✓ Rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za listopad 2025 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za listopad 2025 r.



31 grudnia 2025 (środa)

- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury importu VII-DO za listopad 2025 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za październik 2025 r.
- ✓ złożenie do urzędu skarbowego przez spółkę jawną, mającą siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, której wspólnikami nie są wyłącznie osoby fizyczne informacji CIT-15J (wraz z załącznikiem CIT/JW)



5 stycznia 2026 (poniedziałek)

- ✓ Złożenie deklaracji VAT-14 o należnych kwotach VAT w przypadku wewnątrzspółnotowego nabycia paliw silnikowych za grudzień 2025 r.



KALENDARIUM

7 stycznia 2026 (środa)

- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w grudniu 2025 r. od należności wypłaconych zagranicznej osobie prawnej
- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w grudniu 2025 r. od przychodów z dywidend oraz innych przychodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych, a podatnikiem przekazanie informacji o pobranym podatku CIT-7
- ✓ Wpłata przez spółkę przejmującą zryczałtowanego podatku od dochodu powstałego w grudniu 2025 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za grudzień 2025 r. oraz wpłata podatku należnego wynikającego z deklaracji
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za grudzień 2025 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji



12 stycznia 2026 (poniedziałek)

- ✓ Złożenie zgłoszenia INTRASTAT za grudzień 2025 r.



15 stycznia 2026 (czwartek)

- ✓ Wniesienie opłaty recyklingowej za torby foliowe, pobranej w IV kwartale 2025 r.
- ✓ Wpłata składek ZUS za grudzień 2025 r. - płatnicy składek posiadający osobowość prawną
- ✓ Wpłata do PPK



PIOTR GRACZ
Partner
Zarządzający Działem
Business Services
& Outsourcing BDO

O BDO

BDO jest największą firmą doradczo-audytorską na świecie skoncentrowaną na rynku średnich przedsiębiorstw. Zajmując się profesjonalnie finansami, pozostawiamy Państwu przestrzeń do rozwijania własnego biznesu. Współpracując międzynarodowo w ramach sieci BDO rozwijamy posiadaną wiedzę i koordynujemy międzynarodowe projekty. Stawiamy na długofalowe relacje i budujemy je na wzajemnym zaufaniu i szacunku.

Poza usługami kadrowo-płacowymi wspieramy przedsiębiorstwa również w innych wymagających obszarach, jak np.:

- ▶ prowadzenie bieżącej księgowości,
- ▶ bieżące doradztwo i konsultacje typu „hot-line” w zakresie kadrowo-płacowym, księgowym i podatkowym,

- ▶ obsługa podatkowa (tax compliance),
- ▶ doradztwo z zakresu prawa pracy,
- ▶ doradztwo podatkowe, prawne i finansowe,
- ▶ doradztwo i rachunkowość zarządcza,
- ▶ audyt,
- ▶ raportowanie i rozwiązania IT.

Zespół BDO odpowiada na potrzeby przedsiębiorstw kompleksowo dopasowując rozwiązania zarówno do realiów gospodarczych, jak i do specyfiki ich działalności stawiając jednocześnie na jakość i profesjonalizm. Jeśli w Państwa firmie występują zagadnienia wymagające wsparcia lub doradztwa we wskazanych obszarach, jesteśmy odpowiednim Partnerem do rozmowy i zachęcamy do kontaktu.

Z przyjemnością odpowiemy na Państwa potrzeby i udzielimy wsparcia.



BDO to międzynarodowa sieć niezależnych firm audytorsko – doradczych, których współpraca koordynowana jest z centralnego biura w Brukseli. Początki BDO sięgają 1963 roku. W Polsce BDO działa od 1991 roku. Mamy 5 biur, w: Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach.

BDO od lat doceniane jest w prestiżowych Rankingach dotyczących działalności m.in. Działów:
Audytu oraz Doradztwa Podatkowego.

Ostatnie wyróżnienia dla firmy dotyczą Rankingów:

Firm i Doradców Podatkowych Dziennika Gazety Prawnej za 2024 rok:

- IV miejsce Najlepsza Firma Doradztwa Podatkowego pod względem przychodów

Rzeczpospolitej i Parkietu za 2024 rok:

- Najlepsza Firma Audytorska (V miejsce)
- Najbardziej Aktywna Firma na Giełdzie (IV miejsce)
- Najlepsza Firma Badająca Spółki Giełdowe (IV miejsce)
- Wyróżnienie z zakresu Employer Branding

BDO spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa,
ul. Postępu 12, 02–676 Warszawa;
tel.: +48 22 543 16 00, fax: +48 22 543 16 01,
e–mail: office@bdo.pl