



INFORMACJE

PIP zyska prawo do przekształcania umów cywilnych w etaty od 8 lipca

Prezydent podpisał 2 kwietnia 2026 r. ustawę reformującą Państwową Inspekcję Pracy, która od 8 lipca 2026 r. wyposaży okręgowych inspektorów pracy w nowe narzędzie: możliwość wydania decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy i przekształcającej nieprawidłowo zawartą umowę cywilnoprawną w umowę o pracę.

Reforma nie zmienia Kodeksu pracy, lecz wprowadza narzędzia do egzekwowania przepisów, które obowiązują od lat. Jej głównym celem jest ograniczenie praktyki zastępowania umów o pracę kontraktami cywilnoprawnymi w sytuacjach, gdy charakter zatrudnienia wskazuje jednoznacznie na stosunek pracy w rozumieniu art. 22 §1 Kodeksu pracy.

Kluczową zmianą jest przyznanie okręgowym inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy. Nie jest to jednak uprawnienie do jednostronnego, natychmiastowego działania. Ustawa przewiduje wieloetapowy proces, w którym inspektor pracy w pierwszej kolejności wydaje polecenie usunięcia naruszenia, z terminem wykonania ocenianym w trakcie trwania kontroli. Dopiero gdy polecenie pozostanie niewykonane, okręgowy inspektor pracy może wszcząć postępowanie i wydać decyzję przekształcającą. Przed wydaniem decyzji strony stosunku prawnego muszą mieć możliwość zajęcia stanowiska, co stanowi element gwarancji ich praw.

Decyzja okręgowego inspektora pracy jest szczegółowa i kompletna: wskazuje strony umowy o pracę, jej rodzaj, datę zawarcia, rodzaj pracy, miejsce wykonywania, wymiar czasu pracy oraz wysokość wynagrodzenia. Jeżeli zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie któregoś z tych elementów, ustawa przewiduje zasady domyślne. Brak możliwości ustalenia rodzaju umowy skutkuje wskazaniem umowy na czas nieokreślony. Brak możliwości ustalenia wymiaru czasu pracy, jest wskazaniem pełnego etatu, a brak możliwości ustalenia wynagrodzenia, wskazaniem wynagrodzenia minimalnego. Decyzja wywołuje skutki prawne od dnia jej wydania, i to nie tylko na gruncie prawa pracy, lecz również w obszarze prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Zarówno pracodawca, jak i zatrudniony mogą odwołać się od decyzji do sądu pracy w terminie miesiąca od jej doręczenia. Na czas trwania postępowania sądowego możliwe jest udzielenie zabezpieczenia roszczenia. W jego trakcie umowa między stronami może być zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana wyłącznie na zasadach prawa pracy, co oznacza, że osoba objęta postępowaniem nie straci ochrony tylko dlatego, że formalnie zawarła umowę cywilnoprawną. W razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy przysługują jej środki ochrony sądowej przewidziane w prawie pracy, w tym prawo odwołania do sądu. Sąd rozpatrujący odwołanie może też skrócić postępowanie, jeżeli istnienie stosunku pracy nie budzi wątpliwości. W takim przypadku sprawa może zostać rozpoznana na posiedzeniu niejawnym.

Ustawa przewiduje też ważny przepis ochronny dla zatrudnionych: wydanie decyzji przez okręgowego inspektora pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika i nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy ani jego rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Z kolei podmioty, które przed 8 lipca 2026 r. dobrowolnie doprowadzą do stanu zgodnego z prawem przez zawarcie umów o pracę z osobami dotychczas zatrudnionymi na kontraktach cywilnoprawnych, korzystają z 12-miesięcznego okresu bezkarności, co znaczy, że nie będą podlegały odpowiedzialności za wykroczenia z art. 281 §1 Kodeksu pracy. Główny Inspektor Pracy zaapelował w związku z tym do osób zatrudnionych na kontraktach o wstrzymanie się z kierowaniem skarg do 8 lipca 2026 r., wskazując, że skargi złożone wcześniej będą rozpatrywane w trybie dotychczasowym, który nie przewiduje możliwości wydania polecenia przekształcenia umowy.



Pracodawca będzie mógł zapytać PIP, czy jego umowy są zgodne z prawem

Ustawa reformująca Państwową Inspekcję Pracy, przyznaje od 8 lipca 2026 r. Głównemu Inspektorowi Pracy prawo do wydawania interpretacji indywidualnych. Każdy podmiot zatrudniający będzie mógł uzyskać wiążącą dla PIP odpowiedź na pytanie, czy stosowany przez niego model zatrudnienia spełnia wymogi stosunku pracy. Interpretacje będą wydawane za opłatą 40 zł i w terminie 30 dni.

Nowa instytucja interpretacji indywidualnej wzorowana jest na rozwiązaniu od lat stosowanym w prawie podatkowym. Jak przekonuje PIP, jej wprowadzenie odpowiada na realne potrzeby rynku. Wielu pracodawców stosuje umowy cywilnoprawne nie ze złej woli, lecz z braku pewności co do tego, jak przepisy prawa pracy odnoszą się do specyficznego modelu zatrudnienia w ich organizacji. Możliwość uzyskania wiążącej oceny PIP daje tym podmiotom narzędzie do samodzielnego uporządkowania polityki kadrowej przed ewentualną kontrolą, a jednocześnie chroni je przed sankcjami w zakresie, w jakim zastosowały się do wydanej interpretacji.

Wniosek o wydanie interpretacji może złożyć każdy podmiot wskazany w przepisach ustawy o PIP: zarówno pracodawca, jak i przedsiębiorca niebędący pracodawcą, a także zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi. Wniosek musi zawierać dane identyfikujące wnioskodawcę, opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, wskazanie przepisów, które mają być przedmiotem interpretacji, oraz własne stanowisko wnioskodawcy w sprawie. Wymagane jest również uiszczenie opłaty w wysokości 40 zł, przy czym przy kilku odrębnych stanach faktycznych opisanych w jednym wniosku opłata jest pobierana od każdego z nich osobno. Jeżeli wniosek jest niekompletny, Główny Inspektor Pracy wzywa do uzupełnienia braków w terminie 7 dni, a ich nieusunięcie skutkuje pozostawieniem wniosku bez rozpoznania i zwrotem opłaty.

Interpretacja jest wydawana w drodze decyzji administracyjnej w terminie nieprzekraczającym 30 dni od złożenia kompletnego wniosku. Zawiera ocenę stanowiska wnioskodawcy wraz z przytoczeniem przepisów prawa i ich wykładnią. Z perspektywy wnioskodawcy kluczowe znaczenie ma zasada ochronna: podmiot, który zastosował się do uzyskanej interpretacji, nie może ponosić sankcji administracyjnych, finansowych ani karnych w tym zakresie. Interpretacja jest jednak niewiążąca dla samego wnioskodawcy. Oznacza to, że korzysta z niej lub nie według własnego uznania. Warto podkreślić, że wydanie interpretacji nie wyłącza możliwości oceny przez właściwy organ PIP rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku.

Interpretacja jest wiążąca dla organów PIP i może zostać zmieniona albo uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy. Główny Inspektor Pracy niezwłocznie publikuje każdą wydaną interpretację w Biuletynie Informacji Publicznej, po uprzednim usunięciu danych identyfikujących wnioskodawcę i inne podmioty wskazane w treści. W przypadku uchylenia albo stwierdzenia nieważności interpretacji jest ona niezwłocznie usuwana z BIP, a w przypadku zmiany, zastępowana nową wersją z adnotacją o przyczynie zmiany. Każda wydana interpretacja jest przekazywana jednocześnie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych i Krajowej Administracji Skarbowej, co zapewnia spójność działań wszystkich trzech instytucji w sprawach dotyczących tego samego podmiotu.

Ustawa przewiduje jeden istotny wyjątek od możliwości uzyskania interpretacji: nie zostanie ona wydana w zakresie tych elementów stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, które w dniu złożenia wniosku są już przedmiotem toczącego się postępowania administracyjnego prowadzonego przez organy PIP lub ZUS.



Odwołanie od decyzji w sprawie interpretacji przysługuje na zasadach Kodeksu postępowania cywilnego i rozpatrywane jest przez sąd okręgowy właściwy dla miejsca zamieszkania albo siedziby odwołującego się. Od odwołania pobierana jest opłata stała w wysokości 200 zł. Rozwiązanie to zapewnia sądową kontrolę wydawanych interpretacji, jednocześnie kierując sprawy do sądów o szerszej właściwości rzeczowej, co odpowiada złożoności zagadnień prawnych, których dotyczą.

Od lipca wyższe grzywny nakładane przez PIP i zdalne kontrole

Ustawa o reformie Państwowej Inspekcji Pracy, wchodząca w życie 8 lipca 2026 r., co najmniej podwaja maksymalne wysokości grzywn za wykroczenia przeciwko prawom pracownika oraz wprowadza możliwość przeprowadzania kontroli w formie zdalnej. Zmiany obejmują też nowe zasady współpracy PIP z ZUS i Krajową Administracją Skarbową oraz obowiązek planowania kontroli na podstawie analizy ryzyka.

Najdotkliwszą dla pracodawców zmianą o charakterze sankcyjnym jest podwojenie górnych granic grzywn za wykroczenia określone w Kodeksie pracy. Dotychczasowe widełki od 1000 zł do 30 000 zł określone w art. 281 §1 wzrosną do 2000–60 000 zł, a kary dla recydywistów określone w art. 281 §2 – z 1500–45 000 zł do 3000–90 000 zł. Analogiczne zmiany obejmują wykroczenia z art. 282 §1 i §3 Kodeksu pracy.

Podwyższeniu ulega też górna granica grzywny nakładanej przez inspektorów pracy w postępowaniu mandatowym: z dotychczasowych 1000 zł do 5000 zł w sprawach, w których oskarżycielem publicznym jest organ PIP.

Istotną nowością proceduralną jest wprowadzenie możliwości prowadzenia kontroli w sposób zdalny, czyli za pomocą środków komunikacji elektronicznej lub za pośrednictwem operatora pocztowego. Kontrola zdalna nie ogranicza uprawnień inspektora pracy: może on nadal żądać dokumentów, przeprowadzać wysłuchania stron oraz żądać transmisji online z obrazem i dźwiękiem w czasie rzeczywistym, umożliwiającą zarówno weryfikację dokumentów, jak i przesłuchanie podmiotu kontrolowanego. Okazanie legitymacji służbowej i przekazanie upoważnienia do kontroli odbywa się w takim przypadku elektronicznie. Ustawa wymaga, aby zdalna kontrola była prowadzona przy użyciu środków technicznych zapewniających poufność, dostępność i integralność transmisji danych, z zastosowaniem mechanizmów kryptograficznych adekwatnych do obowiązujących wymogów bezpieczeństwa.

Reforma wprowadza obowiązek sporządzania przez PIP rocznych i wieloletnich programów kontroli celowych opartych na analizie ryzyka. Główny Inspektor Pracy jest zobowiązany do opracowania wieloletniej strategii budowania zdolności i poprawy warunków pracy instytucji, obejmującej m.in. plan rozwiązania problemu nieobsadzonych etatów, wdrożenie narzędzi informatycznych oraz plan szkoleń dla pracowników. Strategia podlega zatwierdzeniu przez Radę Ochrony Pracy w terminie 14 dni od jej przedłożenia. Brak stanowiska Rady w tym terminie oznacza automatyczne zatwierdzenie. Niezależnie od tego Główny Inspektor Pracy jest zobowiązany do określenia w drodze zarządzenia metod i standardów zarządzania kontrolami PIP, co ma ujedlinić praktykę działania inspektorów w skali całego kraju.

Kluczowym elementem reformy jest uruchomienie wspólnego systemu teleinformatycznego łączącego PIP, ZUS i Krajową Administrację Skarbową, służącego wymianie danych niezbędnych do analizy ryzyka naruszeń prawa pracy i legalności zatrudnienia. PIP uzyska dostęp do szerokiego zakresu danych ZUS dotyczących ubezpieczonych i płatników składek, obejmujących m.in. tytuły ubezpieczenia, wymiar czasu pracy, podstawy wymiaru składek, informacje o zawartych umowach o dzieło czy dane dotyczące wyrejestrowania z ubezpieczeń. KAS udostępni z kolei PIP dane z Centralnego Rejestru Danych Podatkowych wynikające z deklaracji i informacji podatkowych podatników i płatników. Szczegółowy zakres udostępnianych danych i sposób

ich wymiany ma zostać określony w porozumieniach zawieranych między wymienionymi instytucjami. Do końca 2026 r. zamówienia ZUS związane z zapewnieniem systemu teleinformatycznego są wyłączone spod obowiązku stosowania Prawa zamówień publicznych, co ma przyspieszyć wdrożenie. Główny Inspektor Pracy, Prezes ZUS i Szef KAS są zobowiązani do powołania – w terminie miesiąca od wejścia ustawy w życie – międzyinstytucjonalnego zespołu zadaniowego do spraw oceny ryzyka, który ma koordynować działania kontrolne wszystkich trzech instytucji. Po upływie 12 miesięcy od wejścia w życie ustawy minister właściwy do spraw pracy przygotowuje ocenę jej funkcjonowania i przedstawi ją Marszałkowi Sejmu, Radzie Dialogu Społecznego i Radzie Ochrony Pracy.



W SKRÓCIE

MRPiPS ogłasza jednolity tekst rozporządzenia o dokumentacji pracowniczej

Minister rodziny, pracy i polityki społecznej w obwieszczeniu z 23 marca 2026 r. (Dz.U. z 2026 r. poz. 474) ogłosił jednolity tekst rozporządzenia z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej. Tekst jednolity uwzględnia zmianę wprowadzoną rozporządzeniem ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 14 marca 2025 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 335), które weszło w życie 19 marca 2025 r. Rozporządzenie z 2018 r. określa szczegółowe zasady prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej, w tym akt osobowych pracowników oraz dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, a jego przepisy stosują wszyscy pracodawcy zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę. Ogłoszony tekst jednolity nie obejmuje przepisu przejściowego rozporządzenia zmieniającego, wskazującego datę jego wejścia w życie, zgodnie ze standardową praktyką legislacyjną przy ogłaszaniu tekstów jednolitych.

Rada Ministrów wydłuża termin przesyłania dochodowych JPK od 1 lipca 2026 r.

Rada Ministrów przyjęła 8 kwietnia 2026 r. projekt ustawy o zmianie ustaw o podatkach dochodowych, przedłożony przez ministra finansów i gospodarki, który na stałe wydłuża termin przesyłania „dochodowego” Jednolitego Pliku Kontrolnego (JPK) do końca siódmego miesiąca po zakończeniu roku podatkowego. Zmiana obejmuje księgi rachunkowe wraz

z ewidencją środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych, a jej celem jest ograniczenie obciążeń administracyjnych podatników oraz zmniejszenie ryzyka błędów i konieczności dokonywania korekt. Projekt rozszerza ponadto zakres pełnomocnictwa do składania deklaracji podatkowych w formie elektronicznej tak, aby obejmowało ono również podpisywanie JPK, co eliminuje konieczność ustanawiania odrębnego pełnomocnictwa wyłącznie dla tej czynności. Rozwiązanie obejmuje także pełnomocnictwa udzielone przed wejściem w życie nowych przepisów. Przepisy dotyczące wydłużenia terminu przesyłania JPK wejdą w życie 1 lipca 2026 r., natomiast regulacje dotyczące pełnomocnictw zaczną obowiązywać bezpośrednio po ogłoszeniu ustawy w Dzienniku Ustaw.

Od 1 kwietnia 2026 r. wyższe odszkodowania za wypadki przy pracy

Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował, że od 1 kwietnia 2026 r. do 31 marca 2027 r. obowiązują nowe, wyższe kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Stawka za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu wynosi 1781 zł, odszkodowanie z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji 31 162 zł, natomiast małżonkowi lub dziecku zmarłego ubezpieczonego przysługuje 160 264 zł, a innemu uprawnionemu członkowi rodziny 80 132 zł. Kwoty aktualizowane są corocznie w oparciu o wysokość przeciętnego wynagrodzenia, przy czym jeden procent uszczerbku odpowiada 20% przeciętnego wynagrodzenia. Świadczenie nie przysługuje pracownikowi, który umyślnie



W SKRÓCIE

lub wskutek rażącego niedbalstwa naruszył przepisy BHP, ani pracownikowi będącemu pod wpływem alkoholu lub substancji psychotropowych, który w znacznym stopniu przyczynił się do wypadku, z wyłączeniem wypadków ze skutkiem śmiertelnym.

Kary za naruszenie obowiązków KSeF nie będą stosowane przez cały 2026 r.

Ministerstwo Finansów w odpowiedzi z 26 marca 2026 r. na interpelację poselską nr 15834 wyjaśnił zasady odpowiedzialności podatników za nieprzesłanie faktur do Krajowego Systemu e-Faktur. Resort wskazał, że art. 106ni ust. 4 ustawy o VAT wyłącza możliwość wszczynania postępowań w sprawach o przestępstwa

skarbowe lub wykroczenia skarbowe z tytułu naruszeń obowiązków związanych z wystawianiem faktur ustrukturyzowanych w KSeF, a administracyjne kary pieniężne przewidziane w tym przepisie zaczną obowiązywać dopiero od 1 stycznia 2027 r. Resort zapowiedział, że od 2027 r. organy podatkowe przy wymierzaniu kar będą uwzględniać okoliczności towarzyszące naruszeniu, w tym problemy techniczne po stronie podatnika, i będą mogły w określonych przypadkach odstąpić od nałożenia sankcji.

Od 13 kwietnia szerszy krąg uprawnionych do wydawania orzeczeń lekarskich

Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował, że 13 kwietnia 2026 r. obowiązują nowe przepisy dotyczące kwalifikacji i zatrudniania kadry medycznej wykonującej orzecznictwo lekarskie na rzecz ZUS. Dotychczas orzeczenia wydawali wyłącznie lekarze specjaliści zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Nowe regulacje rozszerzają ten krąg o fizjoterapeutów posiadających tytuł specjalisty w dziedzinie fizjoterapii, którzy uzyskują uprawnienie do wydawania orzeczeń w sprawach rehabilitacji leczniczej w ramach prewencji rentowej ZUS, oraz o pielęgniarki i pielęgniarzy ze specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa, którzy mogą orzekać w sprawach niezdolności do samodzielnej egzystencji. Nowe przepisy zmieniają również wymagania kwalifikacyjne dla lekarzy orzeczników, dopuszczając do pracy na tych stanowiskach lekarzy odbywających szkolenie specjalizacyjne oraz lekarzy z co najmniej pięcioletnim stażem pracy w zawodzie nieposiadających tytułu specjalisty. Wszystkie wymienione grupy zawodowe będą mogły wykonywać pracę zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy o świadczenie usług.

Rozpoczęły się prace nad nową definicją mobbingu i wyższym zadośćuczynieniem

Ministerstwo Pracy przedłożyło rządowy projekt ustawy wprowadzający nowe zasady przeciwdziałania mobbingowi w pracy, który 25 marca 2026 r. przeszedł pierwsze czytanie w Sejmie i trafił do dalszych prac w komisji. Projekt zastępuje obowiązującą od ponad 20 lat definicję mobbingu nową, opartą na dorobku orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz wnioskach płynących z psychologii i socjologii pracy, której sednem jest uporczywe nękanie pracownika niezależnie od formy komunikacji, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej i komunikatorów internetowych. Nowe przepisy wprowadzają podejście racjonalnej oceny sytuacji, oddzielające rzeczywiste nękanie od incydentalnych konfliktów oraz podwyższają minimalne zadośćuczynienie dla ofiar mobbingu, a pracodawcom przyznają prawo dochodzenia zwrotu kosztów od sprawcy. Pracodawcy zatrudniający co najmniej dziewięć osób zyskują obowiązek wprowadzenia wewnątrzzakładowych procedur przeciwdziałania mobbingowi, tworzonych z udziałem pracowników i związków zawodowych, natomiast mniejsi pracodawcy zachowują ogólny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi bez konieczności tworzenia formalnych regulaminów.



W SKRÓCIE

ZUS uruchomił usługę elektronicznej weryfikacji autentyczności zaświadczeń

Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował, że od 31 marca 2026 r. pracodawcy mogą już korzystać z nowej usługi dostępnej na stronie zus.pl umożliwiającej potwierdzanie autentyczności zaświadczeń wydawanych przez ZUS na wniosek USP, czyli wniosek o wydanie zaświadczenia o ubezpieczeniu dla celów doliczenia okresów do stażu pracy. Weryfikacja przebiega w ten sposób, że pracownik pobiera zaświadczenie w formacie PDF z własnego konta w portalu eZUS i udostępnia je pracodawcy drogą elektroniczną, a pracodawca wgrzywa plik do usługi dostępnej w sekcji Wyszukiwarki i usługi na stronie zus.pl. System zwraca jeden z dwóch komunikatów: potwierdzenie pomyślnej weryfikacji, gdy zaświadczenie o identycznej treści figuruje w bazie ZUS albo informację o nieprawidłowości, gdy baza ZUS nie zawiera zaświadczenia o zgodnej treści, co może wskazywać na modyfikację dokumentu po jego doręczeniu pracownikowi. ZUS zastrzegł, że usługa obsługuje wyłącznie zaświadczenia wydane na wniosek USP i nie weryfikuje dokumentów wydanych na podstawie innych wniosków, w tym wniosku US-7.

Rząd rozszerza odpowiedzialność karną za narzędzia hakerskie

Rada Ministrów przyjęła 31 marca 2026 r. projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks karny, przedłożony przez ministra sprawiedliwości, wdrażający unijne przepisy dotyczące ataków na systemy informatyczne. Projekt rozszerza zakres odpowiedzialności karnej tak, aby obejmowała nie tylko sprawców ataków hakerskich, lecz także osoby wytwarzające, sprzedające lub udostępniające narzędzia służące do ich przeprowadzenia, w tym specjalne programy komputerowe oraz hasła umożliwiające nieuprawniony dostęp do systemów informatycznych. Znowelizowany przepis Kodeksu karnego obejmuje przestępstwa polegające na wytwarzaniu lub udostępnianiu urządzeń i programów komputerowych przystosowanych do nielegalnego uzyskiwania dostępu do systemów informatycznych oraz nielegalnego przechwytywania danych, pod warunkiem, że działania te podejmowano w celu popełnienia przestępstwa. Nowe przepisy mają wejść w życie 14 dni od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Udostępniono trzy nowe formularze elektroniczne dla podatników

Ministerstwo Finansów poinformowało, że 25 marca 2026 r. w e-Urzędzie Skarbowym w zakładce Dokumenty udostępniono trzy nowe formularze elektroniczne w postaci intuicyjnych kreatorów: wniosek o interpretację indywidualną przepisów prawa podatkowego ORD-IN składany do Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, wniosek o certyfikat rezydencji podatkowej WN-CFR niezbędny przy rozliczeniach międzynarodowych i stosowaniu umów o unikaniu podwójnego opodatkowania oraz oświadczenie o wyborze lub zmianie formy opodatkowania INF-FO przeznaczone dla przedsiębiorców będących osobami fizycznymi prowadzącymi jednoosobową działalność gospodar-



czą lub działalność w formie spółki. Formularze ORD-IN i WN-CFR dostępne są zarówno z poziomu konta osoby fizycznej, jak i konta organizacji, natomiast INF-FO wyłącznie z poziomu konta osoby fizycznej, przy czym każdy z formularzy umożliwia działanie przez pełnomocnika ogólnego lub szczególnego. Dodatkowo 30 marca 2026 r. w e-Urzędzie Skarbowym uruchomiono funkcjonalność Forma opodatkowania, pozwalającą przedsiębiorcom na bieżącą weryfikację formy opodatkowania odnotowanej w bazie Krajowej Administracji Skarbowej dla lat 2025 i 2026.

WAŻNE INTERPRETACJE I ORZECZENIA

Opieka medyczna i ubezpieczenie w okresie zasiłku macierzyńskiego bez składek ZUS

↓ Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w interpretacji indywidualnej z 2 kwietnia 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1391/2026) potwierdził, że świadczenia w postaci prywatnej opieki medycznej i ubezpieczenia na życie finansowane przez pracodawcę za okres przebywania pracownika na urlopie wychowawczym lub pobierania zasiłku macierzyńskiego nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ani ubezpieczenie zdrowotne z tytułu stosunku pracy. ZUS wskazał, że w tych okresach pracownik podlega ubezpieczeniom z odrębnego tytułu, jakim jest pobieranie zasiłku macierzyńskiego lub korzystanie z urlopu wychowawczego, a nie ze stosunku pracy, co wyklucza uwzględnienie wartości tych świadczeń w podstawie wymiaru składek pracowniczych. Organ zastrzegł jednocześnie, że wyłączenie ma charakter proporcjonalny i dotyczy wyłącznie tej części świadczenia, która przypada na okres nieświadczenia pracy, natomiast część odpowiadająca okresom faktycznego wykonywania pracy pracodawca uwzględni w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Odzież służbowa trwale oznaczona logo firmy stanowi koszt podatkowy

↓ Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji indywidualnej z 27 marca 2026 r. (sygn. 0114-KDIP3-1.4011.85.2026.3.AC) potwierdził, że wydatki na zakup odzieży służbowej trwale i widocznie oznaczonej cechami charakterystycznymi firmy, takimi jak nazwa lub logo, podatnik może zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów, pod warunkiem prawidłowego udokumentowania wydatku oraz wykluczenia wykorzystywania odzieży w celach prywatnych. Organ wskazał, że trwałe oznaczenie odzieży pozbawia ją charakteru osobistego, a tym samym spełnia wymóg poniesienia wydatku wyłącznie na potrzeby działalności gospodarczej. Dyrektor KIS podkreślił jednocześnie, że logo obejmuje wszelkie znaki handlowe identyfikujące firmę lub jej usługi, a odzież tak oznaczona pełni funkcję reklamową poprzez zwiększanie rozpoznawalności przedsiębiorcy, co odróżnia ten wydatek od kosztów reprezentacji wyłączonych z kosztów podatkowych na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 23 ustawy o PIT.

Zwrot kosztów dojazdu pracownika do pracy stanowi przychód ze stosunku pracy

↓ Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 12 marca 2026 r. (sygn. akt II FSK 775/23) orzekł, że zwrot kosztów dojazdu pracownika z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i z powrotem stanowi przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o PIT, a pracodawca wypłacając takie świadczenie ma obowiązek pobrać zaliczkę na podatek dochodowy. NSA wskazał, że pokrycie przez pracodawcę kosztów dojazdu oznacza dla pracownika uniknięcie wydatku obciążającego jego majątek, a tym samym uzyskanie wymiernej korzyści finansowej. Sąd wykluczył jednocześnie możliwość zastosowania zwolnienia z art. 21 ust. 1 pkt 112 ustawy o PIT, ponieważ obowiązek zwrotu kosztów dojazdu musi wynikać wprost z przepisów odrębnych ustaw, a żadna ustawa nie nakłada takiego obowiązku na wszystkich pracodawców. NSA odrzucił również argument spółki oparty na wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r.,

wskazując, że dotyczył on nieodpłatnych świadczeń rzeczowych, a nie wypłat pieniężnych, zaś lokalizacja zakładu pracy może uzasadniać decyzję biznesową pracodawcy, lecz nie zmienia podatkowej kwalifikacji wypłacanych kwot.

Pracodawca może udostępniać PIT-11 elektronicznie przez portal pracowniczy

↓ Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji indywidualnej z 5 marca 2026 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.982.2025.2.AK) potwierdził, że pracodawca realizuje obowiązek przekazania pracownikom informacji PIT-11 wynikających z art. 39 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, udostępniając ten dokument wyłącznie w formie elektronicznej za pośrednictwem portalu pracowniczego, bez konieczności zbierania potwierdzeń odbioru. Organ wskazał, że przepisy ustawy o PIT ani Ordynacji podatkowej nie określają zasad przekazywania podatnikom informacji przez płatników ani nie nakładają obowiązku posiadania dowodu doręczenia. Warunkiem skuteczności takiego przekazania jest zachowanie właściwego wzoru informacji PIT-11, opatrzenie jej prawidłowym podpisem elektronicznym lub nadrukiem z imieniem, nazwiskiem i stanowiskiem służbowym osoby upoważnionej oraz zapewnienie pracownikowi swobodnego dostępu do pobrania dokumentu po zalogowaniu. Dyrektor KIS zastrzegł jednocześnie, że w razie wszczęcia postępowania podatkowego ciężar udowodnienia faktu doręczenia informacji podatnikowi spoczywa na płatniku.



KALENDARIUM

20.04.2026 (poniedziałek)

- ✓ Wpłata za marzec 2026 r. miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych
- ✓ Wpłata za marzec 2026 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy
- ✓ Wpłata za marzec 2026 r. przez płatników, pobranych zaliczek na podatek dochodowy lub zryczałtowanego podatku dochodowego
- ✓ Wpłata zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych za I kwartał 2026 r.
- ✓ Wpłata przez spółkę dominującą reprezentującą podatkową grupę kapitałową zaliczki na podatek pobranej za marzec 2026 r.
- ✓ Wpłata należnego zryczałtowanego podatku, jeżeli w marcu 2026 r. dochód z dywidendy oraz innych przychodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych wydatkował niezgodnie z przeznaczeniem określonym w oświadczeniu CIT-5
- ✓ wpłata przez spółkę nieruchomościową/przedstawiciela podatkowego spółki nieruchomościowej zaliczki na podatek za marzec 2026 r. oraz przesłanie podatnikowi informacji o wpłaconej zaliczce odpowiednio PIT-ISN i CIT-ISN
- ✓ Wpłata za marzec 2026 r. podatku dochodowego od przychodu ze środka trwałego będącego budynkiem
- ✓ Wpłata ryczałtu od dochodów spółek (tzw. estońskiego CIT) z tytułu: ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą – jeżeli w marcu 2026 r. dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku – jeżeli do przejęcia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w marcu 2026 r.
- ✓ Wpłata podatku od świadczenia lub mienia, które fundacja rodzinna przekazała lub postawiła do dyspozycji w marcu 2026 r.
- ✓ Wpłata składek ZUS za marzec 2026 r. - pozostali płatnicy składek
- ✓ Wpłata na PFRON za marzec 2026 r.



27.04.2026 (poniedziałek)

- ✓ Wpłata VAT za marzec 2026 r.
- ✓ Wpłata VAT za I kwartał 2026 r.
- ✓ Przesłanie pliku JPK_V7M za marzec 2026 r.
- ✓ przesłanie pliku JPK_V7K za marzec 2026 r. (część ewidencyjna) oraz za I kwartał 2026 r. (część deklaracyjna)
- ✓ Przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzspółnotowych transakcjach VAT-UE za marzec 2026 r.
- ✓ Złożenie deklaracji VAT-13 przez przedstawiciela podatkowego za marzec 2026 r.
- ✓ Złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za marzec 2026 r.
- ✓ Rozliczenie podatku cukrowego należnego za marzec 2026 r.
- ✓ Rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za marzec 2026 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za marzec 2026 r.



30.04.2026 (czwartek)

- ✓ Złożenie oświadczenia o przekazaniu lub wycofaniu zgody na przekazanie 1,5% podatku należnego na rzecz organizacji pożytku publicznego za 2025 r. (PIT-OP)
- ✓ Złożenie informacji o kosztach uzyskania przychodów poniesionych na robotyzację w 2025 r. (PIT-RB i PIT-RBS)
- ✓ Złożenie przez osoby fizyczne rocznego zeznania za 2025 r. (PIT-28, PIT-36, PIT-36L, PIT-37, PIT-38, PIT-39) oraz uiszczenie wynikającej z zeznania kwoty do zapłaty
- ✓ Złożenie przez przedsiębiorstwo w spadku rocznego zeznania za 2025 r. (PIT-28S, PIT-36S, PIT-36LS) oraz uiszczenie wynikającej z zeznania kwoty do zapłaty
- ✓ Złożenie informacji o kosztach uzyskania przychodów poniesionych na działalność sportową, kulturalną oraz wspierającą szkolnictwo wyższe i naukę w 2025 r. (PIT-CSR i PIT-CSRS)
- ✓ Złożenie informacji PIT-DZ przez podatnika, który w 2025 r. korzystał z ulgi dla rodzin 4+
- ✓ Wpłata za 2025 r. ryczałtu od przychodów zagranicznych osób, które przenieśli miejsce zamieszkania do Polski w 2025 r.
- ✓ Przekazanie drogą elektroniczną Szeffowi KAS sprawozdania finansowego za 2025 r. przez podatników podatku dochodowego od osób fizycznych (prowadzących księgi rachunkowe) obowiązanych do jego sporządzenia
- ✓ Przekazanie urzędowi skarbowemu przez osoby fizyczne deklaracji o wysokości daniny solidarnościowej za 2025 r. (DSF-1) oraz zapłata daniny wynikającej z tej deklaracji
- ✓ Złożenie do urzędu skarbowego oświadczenia o rezygnacji ze zwolnienia dla dotacji z budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego
- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury importu VII-DO za marzec 2026 r.
- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczania VAT w zakresie procedury unijnej VIU-DO za I kwartał 2026 r.
- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury nieunijnej VIN-DO za I kwartał 2026 r.
- ✓ Udostępnienie KAS ewidencji o transgranicznych płatnościach za I kwartał 2026 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za luty 2026 r.
- ✓ Złożenie do Ministra Rozwoju i Technologii sprawozdania o terminach zapłaty w transakcjach handlowych za 2025 r.



KALENDARIUM

5.05.2026 (wtorek)

- ✓ Złożenie deklaracji VAT-14 o należnych kwotach VAT w przypadku wewnątrzwspólnotowego nabycia paliw silnikowych za kwiecień 2026 r.



7.05.2026 (czwartek)

- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w kwietniu 2026 r. od należności wypłaconych zagranicznej osobie prawnej,
- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w kwietniu 2026 r. od dochodów z dywidend oraz innych przychodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych, a podatnikom przekazanie informacji CIT-7
- ✓ Wpłata przez spółkę przejmującą zryczałtowanego podatku od dochodu powstałego w kwietniu 2026 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za kwiecień 2026 r. oraz wpłata podatku należnego wynikającego z deklaracji
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za kwiecień 2026 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji



11.05.2026 (poniedziałek)

- ✓ Złożenie zgłoszenia INTRASTAT za kwiecień 2026 r.



15.05.2026 (piątek)

- ✓ Przekazanie do ZUS dokumentów rozliczeniowych oraz wpłata składek ZUS za kwiecień 2026 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