



Szanowni Państwo,

zwyczajowo przedstawiamy wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia.

FAKTURA WYSTAWIONA NA PRACOWNIKA MOŻE BYĆ W KOSZTACH FIRMY

W związku z niedawnym wdrożeniem KSeF, Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej potwierdził, że nadal możliwe jest zaliczanie do kosztów uzyskania przychodów wydatków udokumentowanych zwykłą fakturą, która nie została wystawiona za pośrednictwem KSeF. W takich przypadkach faktury powinny być wystawiane na imienne dane pracownika. Oznacza to, że spółka w dalszym ciągu będzie mogła ujmować w kosztach uzyskania przychodów wydatki związane z podróżami służbowymi, opłacane kartami służbowymi pracowników lub dokumentowane fakturami wystawionymi na ich dane. Należy jednak pamiętać, że w takich sytuacjach spółce nie będzie przysługiwało prawo do odliczenia VAT. Wynika to z faktu, że odliczenie podatku nie jest możliwe na podstawie faktury, na której jako nabywca wskazany jest inny podmiot niż sama spółka. Jednocześnie nieodliczony VAT będzie mógł zostać zaliczony do kosztów uzyskania przychodów. Pismo Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia 10 kwietnia 2026 r., 0114-KDIP2-2.4010.63.2026.2.RK/AS oraz Pismo Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia 26 maja 2026 r., 0111-KDIB1-3.4010.150.2026.1.JG.

ZMIANY W SPOSOBIE KOMUNIKACJI W PRACY TYLKO ZA ZGODĄ PRACOWNIKÓW

Na podstawie rekomendacji Stałego Komitetu Rady Ministrów, do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wprowadzono zmiany w zakresie komunikacji pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników. Zakładają, że pracodawca nie będzie mógł samodzielnie wprowadzić nowej formy komunikacji z przedstawicielami pracowników. Wprowadzenie komunikacji elektronicznej lub dokumentowej będzie wymagało uzgodnienia ze związkami zawodowymi lub radą pracowników. Celem nowych regulacji jest uproszczenie procedur oraz dostosowanie ich do współczesnych realiów, przy jednoczesnym zachowaniu wpływu strony społecznej na sposób przekazywania informacji. W przypadku braku porozumienia nadal obowiązywać będzie tradycyjna forma pisemna. Zmiany przewidują również większą swobodę w ustalaniu zasad komunikacji wewnątrz zakładu pracy. Ostatecznie nowe przepisy mają równoważyć elastyczność pracodawcy z ochroną praw pracowników. Link do projektu ustawy: [tutaj](#).

INTENCJONALNE DZIAŁANIE SZEFA WZGLĘDEM PRACOWNICY POLEGAJĄCE NA NĘKANIU, OŚMIESZANIU I PONIŻANIU STANOWIĄ MOBBING

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy utrzymał w mocy wyrok sądu I instancji, tym samym potwierdzając, że szef swoimi działaniami dopuścił się mobbingu na swojej pracownicy – fryzjerce. Działania te w ocenie sądu zmierzały do uprzykrzenia pracownicy życia lub do zdezawuowania jej osoby w oczach innych. Nieprawidłowości nasiliły się, gdy pomiędzy stronami powstał poważny konflikt. Naruszenia szefa przybrały taką skalę, iż w istocie nabrały cechy jej nękania, ośmieszania czy wręcz poniżania, spełniającego już znamiona działań mobbingowych w rozumieniu przepisów. W wyniku mobbingu doszło do rozstroju zdrowia pracownicy, przez co zasądzone na jej rzecz odszkodowanie i zadośćuczynienie. To ważny sygnał dla pracodawców, szczególnie w kontekście planowanych zmian rozszerzających zakres obowiązków prewencyjnych. Wyrok Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z dnia 10 marca 2026 r. VI Pa 51/24.

MRPiPS PRZECIWKO ZRÓWNANIU WIEKU EMERYTALNEGO DLA KOBIECI I MĘŻCZYZN

We wrześniu 2025 r. do Sejmu wpłynęła petycja postulująca zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 62 lat. Autor uzasadnienie proponowanych zmian wyprowadza m.in. z danych GUS dot. średniego dalszego trwania życia. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zajęło w tym zakresie stanowisko negatywne – wskazując, że resort nie widzi na ten moment przesłanek do procedowania takich zmian. Link do petycji: [tutaj](#).

MINIMALNE WYNAGRODZENIE W 2027 R. MA BYĆ JEDNAK NIECO WYŻSZE

Najnowsze dane wskazują, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zaproponuje Radzie Ministrów minimalne wynagrodzenie na 2027 r. w wysokości 4986 zł miesięcznie i 32,60 zł jako minimalną stawkę godzinową. To byłby wzrost odpowiednio o 180 zł w skali miesiąca i 1,20 zł na godzinę. Proponowana kwota ma stanowić połowę prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w 2027, szacowanego na 9971 zł. To nieco wyższe wartości niż podawane jeszcze niedawno.

Zapraszamy do kontaktu: **Karolina Kanclerz**, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner, **Oskar Kwiatkowski**, radca prawny, starszy prawnik.

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Pracodawca i pracownik w sądzie: Bezpłatne pozwy pracownicze** – 10 czerwca br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Konferencja: Prawo pracy i compliance w branży hotelarskiej: Ludzie – Wynagrodzenia – Edukacja** – 11 czerwca br., godz. 11:00 – 14:00, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Warsztaty: Jawność wynagrodzeń – jak przygotować system płac na nowe przepisy?** – 15 czerwca br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).