



Polecamy

Nowe regulacje w zakresie raportowania ESG - nowelizacja ustawy o rachunkowości w zakresie Dyrektywy CSRD

W numerze

Sprawozdawczość środowiska przedsiębiorców w pierwszym kwartale 2025 r.

Najważniejsze zmiany w podatkach w 2025 roku

Jawność wynagrodzeń od 2026 r. – część I

Szanowni Państwo

Rok 2025 przynosi ze sobą szereg istotnych regulacji, które mają na celu między innymi dostosowanie polskiego systemu rachunkowości do nowych wymogów unijnych. Warto je znać i dostosowywać się do zmian między innymi poprzez szkolenia.

W niniejszym numerze szczegółowo przyglądamy się priorytetom Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W tym roku KFS stanowić będzie kluczowe narzędzie wsparcia dla pracowników i pracodawców w Polsce. W obliczu dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych, a także wyzwań takich jak kryzysy naturalne i transformacje technologiczne, priorytety wydatkowania środków KFS zostały jasno określone. W artykule przedstawiamy główne kierunki wsparcia, które będą realizowane w 2025 roku.

W tym numerze prezentujemy również najnowsze zmiany w zakresie raportowania ESG, które są wynikiem nowelizacji ustawy o rachunkowości zgodnej z Dyrektywą CSRD, a także omawiamy nowe regulacje dotyczące sprawozdawczości przedsiębiorców.

Nie zabraknie również ważnych informacji o nowelizacji ustawy o Odnawialnych Źródłach Energii, a także o kluczowych zmianach w podatkach, które wejdą w życie w 2025 roku. W kontekście

wynagrodzeń, poruszymy temat jawności wynagrodzeń, która stanie się obowiązkowa od 2026 roku, oraz mediacji w sprawach związanych z prawem pracy.

W szczególności zwracamy uwagę na perspektywy zmian w prawie podatkowym. Rok 2024 był czasem intensywnych, często kontrowersyjnych reform, jednak nadchodzący 2025 ma być rokiem refleksji i stabilizacji. Przedsiębiorcy mogą oczekiwać mniejszej liczby legislacyjnych nowości, co stworzy okazję do analizy i uproszczenia istniejącego systemu. Istotne będzie również kontynuowanie dyskusji na temat składki zdrowotnej dla przedsiębiorców oraz wprowadzenie korekt w przepisach dotyczących podatku dochodowego.

Zapraszamy do lektury, która, mamy nadzieję, dostarczy Państwu nie tylko informacji, ale także inspiracji do działania w zmieniającym się otoczeniu prawnym i gospodarczym.

Przyjemnej lektury

Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca

MONITOR
CDK

WYDAWCA
Centrum Doskonalenie Kompetencji Progressio sp. z o.o.
ul. Rakowicka 10B/4, 31-511 Kraków | NIP: 6751729207

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

KONTAKT
szkolenia@pcdk.pl | +48 22 299 23 23

SPIS TREŚCI

styczeń 1 [55]



ROZWÓJ OSOBISTY

KFS na rzecz wsparcia zawodów deficytowych i społeczeństwa inkluzywnego. Poznaj priorytety Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2025 roku

4

TEMAT NUMERU

Nowe regulacje w zakresie raportowania ESG - nowelizacja ustawy o rachunkowości w zakresie Dyrektywy CSRD

6

OCHRONA ŚRODOWISKA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Zmiany w polskim systemie rachunkowości i audytu

8

Sprawozdawczość środowiska przedsiębiorców w pierwszym kwartale 2025 r.

10

Nowelizacja ustawy o OZE przekazana do podpisu Prezydenta

15

PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

Najważniejsze zmiany w podatkach w 2025 roku

16

KADRY I PŁACE

Jawność wynagrodzeń od 2026 r. – część I

20

Mediacje w sprawach z zakresu prawa pracy

22

Wykonywanie pracy w trakcie nieobecności z powodu choroby, a ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę

24

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2024 r.

26

PRAWO

Procedura SME – Ułatwienia dla Małych i Średnich Przedsiębiorców w Polsce od 1 Stycznia 2025 r.

28

Życzymy miłej lektury

KFS na rzecz wsparcia zawodów deficytowych i społeczeństwa inkluzywnego. Poznaj priorytety Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2025 roku

Krajowy Fundusz Szkoleniowy [KFS] to instrument, który ma na celu wspieranie pracodawców w inwestowaniu w rozwój kompetencji swoich pracowników. W 2025 roku wprowadzone zostaną nowe wytyczne, które mają na celu usprawnienie procesu ubiegania się o dofinansowanie oraz zwiększenie dostępności szkoleń dla różnych grup zawodowych.

W 2025 roku Krajowy Fundusz Szkoleniowy ma szansę odegrać kluczową rolę w transformacji rynku pracy w Polsce. Skupiając się na wsparciu w obszarach deficytowych, technologicznych innowacjach oraz integracji społecznej, KFS ma na celu nie tylko rozwój umiejętności, ale również budowanie silnej i zrównoważonej gospodarki. Współpraca z lokalnymi instytucjami oraz elastyczne podejście do potrzeb rynkowych będą kluczowe dla sukcesu tych inicjatyw.

Głównym celem KFS jest poprawa jakości kształcenia i dostosowanie umiejętności pracowników do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Fundusz ma wspierać pracodawców w finansowaniu szkoleń, kursów i innych form kształcenia, co w efekcie przyczyni się do podniesienia konkurencyjności polskiej gospodarki.

Nowe wytyczne na rok 2025

Wytyczne dotyczące KFS na rok 2025 przewidują szereg zmian, które mają na celu uproszczenie procedur oraz zwiększenie elastyczności w zakresie dofinansowania. Wśród kluczowych zmian znajdują się:

1. Uproszczenie procedur aplikacyjnych: Wprowadzenie prostszych formularzy i szybszych terminów rozpatrywania wniosków ma na celu zachęcenie większej liczby

pracodawców do korzystania z funduszu.

2. Zwiększenie dostępności szkoleń: Nowe regulacje mają umożliwić dostęp do finansowania dla szerszego kręgu pracowników, w tym osób z mniejszych firm oraz pracujących w sektorach wymagających szczególnego wsparcia.
3. Promowanie szkoleń odpowiadających na potrzeby rynku: KFS będzie kładł większy nacisk na finansowanie szkoleń związanych z nowymi technologiami i umiejętnościami cyfrowymi, które są kluczowe w kontekście transformacji cyfrowej.
4. Wsparcie dla osób w trudnej sytuacji: W ramach funduszu przewidziano dodatkowe środki na szkolenia dla osób z grup defaworyzowanych, co ma na celu zwiększenie ich szans na rynku pracy.
5. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi: KFS planuje nawiązać bliższą współpracę z uczelniami oraz instytucjami szkoleniowymi, aby zapewnić wysoką jakość oferowanych programów kształcenia.

Priorytet wydatkowania KFS w roku 2025 – eliminacja luk kompetencyjnych

W roku 2025 Krajowy Fundusz Szkole-

niowy [KFS] stanowić będzie kluczowe narzędzie wsparcia dla pracowników i pracodawców w Polsce, mając na celu rozwój umiejętności i kwalifikacji w kontekście zmieniającego się rynku pracy. W obliczu dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych, a także wyzwań takich jak kryzysy naturalne i transformacje technologiczne, priorytety wydatkowania środków KFS zostały jasno określone. Przedstawimy główne kierunki wsparcia, które będą realizowane w 2025 roku.

Limit podstawowy – pula ministra

1. Wsparcie dla zawodów deficytowych

W pierwszej kolejności KFS skoncentruje się na wsparciu rozwoju umiejętności w zawodach uznawanych za deficytowe w regionach, co pozwoli na zwiększenie zatrudnienia i efektywności lokalnych rynków pracy. To działanie ma na celu eliminację luk kompetencyjnych w poszczególnych powiatach i województwach.

2. Nowe technologie i procesy

W obliczu postępującej digitalizacji i automatyzacji, wsparcie w zakresie nowych technologii oraz innowacyjnych procesów pracy stanie się kluczowe. Firmy będą mogły korzystać z funduszy na szkolenia, które wprowadzą pracowników w świat nowoczesnych narzędzi i metod pracy, co przyczyni

się do podniesienia konkurencyjności polskich przedsiębiorstw.

3. Kształcenie w rejonach dotkniętych powodzią

Po tragicznym wydarzeniu, jakim była powódź we wrześniu 2024 roku, KFS przewiduje specjalne wsparcie dla pracodawców i pracowników w obszarach najbardziej dotkniętych skutkami naturalnych katastrof. Inwestycje w kształcenie ustawiczne będą miały na celu wspieranie odbudowy lokalnych gospodarek.

4. Zarządzanie i komunikacja w firmach

Kluczowym priorytetem będzie również poprawa zarządzania w organizacjach, z naciskiem na przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi, co jest niezbędne dla stworzenia zdrowego środowiska pracy. Szkolenia w zakresie dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej będą sprzyjały integracji w miejscu pracy.

5. Zdrowie psychiczne w miejscu pracy

Wzmocniona uwaga zostanie poświęcona promowaniu zdrowia psychicznego oraz budowaniu przyjaznych środowisk pracy. Szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem czy pozytywnej psychologii będą kluczowe w kontekście dobrostanu pracowników.

6. Wsparcie cudzoziemców

Zmiany demograficzne oraz konieczność integracji cudzoziemców na polskim rynku pracy skłaniają do inwestycji w edukację na temat polskiego prawa pracy oraz wsparcia w procesie integracji.

7. Sektor zdrowia i opieki

Wzrost znaczenia sektora usług zdrowotnych i opiekuńczych wymaga in-

westycji w rozwój umiejętności i kwalifikacji pracowników w tych obszarach, co jest niezbędne dla zapewnienia wysokiej jakości usług.

8. Umiejętności cyfrowe

Rozwój umiejętności cyfrowych pozostaje priorytetem, aby pracownicy mogli skutecznie funkcjonować w coraz bardziej zcyfryzowanej gospodarce.

9. Transformacja energetyczna

W kontekście globalnych wyzwań związanych z ochroną środowiska, wsparcie dla umiejętności związanych z transformacją energetyczną będzie kluczowe dla zrównoważonego rozwoju.

Rezerwa – pula Rady Rynku Pracy

10. Osoby po 50. roku życia

KFS przewiduje również wsparcie dla osób po 50. roku życia, co ma na celu ich aktywizację zawodową oraz dostosowanie do zmieniających się warunków rynku pracy.

11. Osoby z niepełnosprawnościami

Wsparcie dla osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności będzie miało na celu ich integrację oraz rozwój zawodowy, co jest kluczowe dla budowania społeczeństwa inkluzywnego.

12. Osoby z niskim wykształceniem

Inwestycje w rozwój umiejętności osób z niskim wykształceniem pomogą w ich aktywizacji zawodowej i poprawie sytuacji na rynku pracy.

13. Branże wskazane przez powiatowe urzędy pracy

Ostateczne kierunki wsparcia będą również zależały od lokalnych potrzeb, co pozwoli na dostosowanie działań do specyfiki danego regionu.

Plan wydatkowania środków KFS na 2025 Rok

W nadchodzącym roku 2025 planowane jest wydatkowanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w wysokości 419 591 tys. zł. Środki te będą przeznaczone na szereg działań mających na celu wsparcie rozwoju zawodowego pracowników oraz dostosowanie ich kwalifikacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Poniżej przedstawiamy szczegółowy podział wydatków.

1. Wydatki na zadania urzędów pracy

Z budżetu KFS kwota 336 509 tys. zł zostanie przeznaczona na zadania realizowane przez Ministerstwo właściwe do spraw pracy, Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP) oraz Powiatowe Urzędy Pracy (PUP). Szczegółowy podział środków na działania poszczególnych urzędów w różnych województwach przedstawia się następująco:

Ministerstwo właściwe ds. pracy: 246 tys. zł

- Dolnośląskie: 25 435 tys. zł
- Kujawsko-Pomorskie: 16 569 tys. zł
- Lubelskie: 16 723 tys. zł
- Lubuskie: 8 032 tys. zł
- Łódzkie: 21 858 tys. zł
- Małopolskie: 31 624 tys. zł
- Mazowieckie: 54 053 tys. zł
- Opolskie: 7 527 tys. zł
- Podkarpackie: 16 657 tys. zł
- Podlaskie: 9 459 tys. zł
- Pomorskie: 20 366 tys. zł
- Śląskie: 37 418 tys. zł
- Świętokrzyskie: 9 437 tys. zł
- Warmińsko-Mazurskie: 10 644 tys. zł
- Wielkopolskie: 33 643 tys. zł
- Zachodniopomorskie: 12 882 tys. zł

Nowe regulacje w zakresie raportowania ESG - nowelizacja ustawy o rachunkowości w zakresie Dyrektywy CSRD

Nowelizacja ustawy o rachunkowości, która weszła w życie 12 grudnia 2024 roku, implementuje unijną dyrektywę dotyczącą sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD). Wprowadza ona obowiązek raportowania informacji na temat wpływu działalności firm na kwestie środowiskowe, społeczne oraz ładu korporacyjnego (ESG). Nowelizacja przewiduje także zwiększenie o 25% limitu przychodów, którego przekroczenie wiąże się z obowiązkiem prowadzenia ksiąg rachunkowych.



Nowelizacja ustawy o rachunkowości oraz ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich i nadzorze publicznym wprowadza do polskiego systemu prawnego dyrektywę 2022/2464, której celem jest zapewnienie, aby większa liczba przedsiębiorstw dostarczała istotne, porównywalne i wiarygodne informacje dotyczące zrównoważonego rozwoju. Taki krok jest niezbędny, aby zmienić kierunek przepływu kapitałów na rzecz firm, które rozwijają się w sposób zrównoważony lub dążą do takiej transformacji.

Zgodnie z nowymi regulacjami, duże jednostki oraz duże grupy kapitałowe, a także mali i średni emitenci z rynku regulowanego, będą zobowiązani do publikacji informacji dotyczących wpływu ich działalności na kwestie ESG.

W ramach nowelizacji wprowadzono nowy rozdział poświęcony sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, który jest kluczowym elementem implementacji dyrektywy

2022/2464. Przepisy tego rozdziału będą dotyczyć m.in. spółek kapitałowych, spółek komandytowo-akcyjnych, spółek jawnych oraz komandytowych, w których współnikami ponoszącymi nieograniczoną odpowiedzialność są spółki kapitałowe. Obowiązek sprawozdawczości będzie wprowadzany stopniowo, a nowy zakres jednostek zobowiązanych do raportowania obejmie:

- wszystkie duże jednostki,
- jednostki dominujące dużych grup kapitałowych,
- małe i średnie jednostki dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym [z wyłączeniem notowanych mikroprzedsiębiorstw],
- jednostki zależne i oddziały z siedzibą w państwie członkowskim UE, które spełniają określone warunki i kryteria dotyczące wielkości, gdzie jednostka dominująca najwyższego szczebla lub jednostka samodzielna podlega przepisom prawa państwa

trzeciego, a ich przychód netto ze sprzedaży w UE przekracza 150 mln euro.

Regulacje te nie będą miały zastosowania do funduszy inwestycyjnych otwartych, zamkniętych oraz alternatywnych spółek inwestycyjnych.

Nowelizacja dostosowuje również kryteria klasyfikacji przedsiębiorstw mikro, małych, średnich oraz dużych, co umożliwi większej liczbie jednostek korzystanie z uproszczonych zasad rachunkowości. Zmiany obejmują podniesienie limitów przychodów netto oraz sumy aktywów bilansu o 25%, co pozwoli na stosowanie uproszczeń, takich jak klasyfikowanie umów leasingowych według przepisów prawa podatkowego, rezygnacja z tworzenia rezerw na odroczone podatek dochodowy oraz uproszczenie metod wyceny instrumentów finansowych.

Dodatkowo, nowelizacja wprowadza przepisy regulujące przeprowadzanie atestacji sprawozdawczości ESG przez biegłych rewidentów.

PCDK ESG

Wsparcie w procesach związanych ze zrównoważonym rozwojem

Skontaktuj się z nami:

tel: 22 299 23 23

email: esg@pcdk.pl



Zmiany w polskim systemie rachunkowości i audytu

12 grudnia Prezydent RP Andrzej Duda podpisał ustawę z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw. Nowe prawo wdraża do polskiego porządku prawnego unijną dyrektywę dotyczącą sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (dyrektywa CSR – corporate sustainability reporting), dostosowując pod tym kątem dziedziny rachunkowości i audytu.

1. Zmiany w ustawie o rachunkowości

Pierwsze znaczące zmiany dotyczą ustawy o rachunkowości. Wprowadzono szereg przepisów, które mają na celu pełniejsze dostosowanie polskiego prawa, szczególnie w zakresie sprawozdawczości finansowej przedsiębiorstw.

Obowiązki raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju uległy rozszerzeniu. Teraz przedsiębiorstwa będą zobowiązane do ujawniania informacji niefinansowych dotyczących ochrony środowiska, zarządzania ryzykiem oraz kwestii społecznych i ładu korporacyjnego, co odpowiada na rosnące wymagania dotyczące ESG (Environmental, Social, Governance).

Zgodnie z nowymi przepisami, obowiązek raportowania dotyczącego zrównoważonego rozwoju [ESG] będzie dotyczył dużych firm, jednostek dominujących w dużych grupach kapitałowych, małych i średnich przedsiębiorstwach notowanych na regulowanym rynku (z wyjątkiem mikroprzedsiębiorstw) oraz zależnych jednostek i oddziałów z siedzibą

w państwie członkowskim UE, które spełniają określone warunki i kryteria dotyczące wielkości, gdy ich jednostka dominująca najwyższego szczebla lub jednostka samodzielna podlega przepisom prawa państw trzeciego.

Dodatkowo, wprowadzono nowe regulacje dotyczące grup kapitałowych, które modyfikują przepisy dotyczące sporządzania skonsolidowanych sprawozdań finansowych, dostosowując je do zmieniających się regulacji unijnych.

Wprowadzenie nowych obowiązków raportowania oznacza, że firmy będą musiały nie tylko monitorować swoje działania, ale także podejmować konkretne kroki w celu minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko oraz poprawy warunków pracy swoich pracowników.

Warto również zauważyć, że wprowadzenie spójnych kryteriów raportowania może wspierać innowacje i zrównoważone praktyki w sektorze prywatnym. Firmy, które zainwestują w zrównoważony rozwój, mogą zyskać przewagę konkurencyjną, przy-

ciągając świadomych konsumentów oraz inwestorów, którzy coraz częściej kierują się wartościami zrównoważonego rozwoju.

Jednakże, kluczowe będzie również zapewnienie odpowiednich narzędzi i wsparcia dla firm, zwłaszcza tych mniejszych, aby mogły dostosować się do nowych wymogów. Bez odpowiedniego wsparcia, istnieje ryzyko, że nowe regulacje mogą stać się obciążeniem, a nie bodźcem do pozytywnych zmian.

2. Zmiany w ustawie o biegłych rewidentach i firmach audytorskich

Usługi atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju będą świadczone wyłącznie przez biegłych rewidentów. Krajowa Rada Biegłych Rewidentów będzie odpowiedzialna za opracowanie nowego standardu świadczenia ww. usługi, który to będzie podlegał zatwierdzeniu przez Radę Agencji.

Ustawodawca zaostrzył również wymogi dotyczące niezależności biegłych rewidentów, wprowadzając

dotatkowe zasady unikania konfliktu interesów i określając szczególne wymagania dla audytorów pracujących w firmach audytorskich.

Nie zapomniano także o edukacji biegłych rewidentów – zmieniono przepisy dotyczące kształcenia i doskonalenia zawodowego, wprowadzając nowe wymagania dotyczące kursów i szkoleń.

Najważniejsze zmiany w tym zakresie to:

1. Nowe wymagania dotyczące kursów: Wprowadzono obowiązek odbycia określonej liczby godzin szkoleń w ciągu roku, które muszą obejmować aktualne zagadnienia z zakresu rachunkowości, audytu oraz przepisów prawnych. Wymagana liczba godzin została zwiększona, co ma na celu zapewnienie, że biegli rewidenty są na bieżąco z nowymi regulacjami oraz praktykami.

2. Specjalizacja w obszarach tematycznych: Nowe przepisy wprowadziły konieczność wyboru specjalizacji, w ramach której biegli rewidenty muszą odbywać dodatkowe kursy. Specjalizacje mogą obejmować takie dziedziny jak audyt finansowy, audyt wewnętrzny, przestępczość gospodarcza czy zrównoważony rozwój.

3. Akredytacja instytucji szkoleniowych: Wprowadzono system akredytacji dla instytucji oferujących kursy i szkolenia dla biegłych rewidentów. Tylko te o wysokich standardach jakości będą mogły prowadzić programy edukacyjne, co ma na celu zapewnienie, że szkolenia są rzetelne i dostosowane do wymogów rynku.

4. Edukacja zdalna i hybrydowa: W odpowiedzi na rosnącą popularność nauki zdalnej, nowe przepisy umożliwiają biegłym rewidentom

uczestniczenie w szkoleniach online, które muszą jednak spełniać określone standardy interaktywności i zaangażowania uczestników.

5. Ocena efektywności szkoleń: Wprowadzono nowe mechanizmy oceny efektywności odbytych szkoleń, które mają na celu analizę, czy nabyte umiejętności są wykorzystywane w praktyce. Biegli rewidenty będą zobowiązani do składania raportów dotyczących zastosowania wiedzy zdobytej podczas szkoleń w swojej pracy zawodowej.

6. Wymogi dotyczące etyki i odpowiedzialności zawodowej: Zwiększono nacisk na kształcenie w zakresie etyki zawodowej oraz odpowiedzialności biegłych rewidentów, co ma na celu zwiększenie zaufania do zawodu oraz poprawę jakości usług świadczonych przez audytorów.

3. Zmiany w nadzorze publicznym

Wprowadzono również zmiany, które mają na celu wzmocnienie roli organów nadzorujących. Nowe regulacje umożliwiają skuteczniejszy nadzór nad działalnością firm audytorskich oraz biegłych rewidentów, a także wprowadzają bardziej rygorystyczne sankcje za naruszenia.

Polska Agencja Nadzoru Audytowego (PANA) zyskała nowe kompetencje, które pozwolą na jeszcze lepsze kontrolowanie firm audytorskich oraz podejmowanie działań w przypadku wykrycia nieprawidłowości. Jak czytamy na stronie PANA: „Sprawozdania zrównoważonego rozwoju będą podlegać atestacji, a Agencja aktywnie uczestniczy i sprawuje nadzór nad przyjmowaniem w Polsce standardów atestacji tych sprawozdań. Odbywa się to poprzez dialog z Polską Izbą Biegłych Rewidentów, która wypracowu-

je obecnie rozwiązania pomostowe, które mają regulować sposób świadczenia usługi atestacji w okresie przejściowym, przed przyjęciem standardów unijnych. Standard unijny będzie wydany przez Komisję Europejską w IV kwartale 2026 r. Będzie on umożliwiał polskim podmiotom przeprowadzanie atestacji dającej ograniczoną pewność (limited assurance). W kolejnym etapie Komisja Europejska wyda do października 2028 r. standard atestacji dającej wystarczającą pewność (reasonable assurance)”.
4. Zmiany w innych ustawach

Ostatnia grupa zmian dotyczy innych ustaw związanych z kontrolą i nadzorem nad rynkiem finansowym. Wprowadzono zmiany, które mają na celu pełniejsze dostosowanie polskiego prawa do dyrektyw unijnych dotyczących sprawozdawczości i audytu.

Zmiany te obejmują także wzmocnienie przejrzystości w obszarze audytu finansowego, poprzez wprowadzenie bardziej szczegółowych regulacji dotyczących raportowania wyników audytów oraz dostępu do informacji publicznych na temat działalności firm audytorskich.

W wyniku tych zmian Polska staje się coraz bardziej zgodna z regulacjami Unii Europejskiej w zakresie rachunkowości, audytu i nadzoru. Nowe przepisy mają na celu poprawę transparentności oraz jakości usług audytorskich w zakresie raportowania ESG, co jest niezwykle istotne w kontekście dynamicznie zmieniającego się rynku finansowego. Warto śledzić rozwój sytuacji i dostosowywać się do nadchodzących zmian, aby być na bieżąco z nowymi obowiązkami i wymaganiami.

Sprawozdawczość środowiska przedsiębiorców w pierwszym kwartale 2025 r.

Początek roku to intensywny okres dla wszystkich przedsiębiorców, którzy muszą zmierzyć się z licznymi rozliczeniami, obowiązkiem składania oświadczeń oraz raportów, a także uiszczaniem różnych opłat. Część z nich dotyczy kwestii ochrony środowiska. Jakich formalności w tym zakresie należy dokonać w pierwszym kwartale 2025 roku? Kiedy należy złożyć sprawozdania i uiścić opłaty? Jakie konsekwencje wiążą się z niedopełnieniem tych obowiązków? Odpowiedzi na te pytania znajdziesz w tym artykule.

28 luty 2025 – Raport do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami

Jednym z pierwszych sprawozdań środowiskowych, z którymi będą musieli zmierzyć się przedsiębiorcy na początku roku, jest tzw. raport KOBiZE. Raport stanowi informację o wielkości emisji do powietrza gazów cieplarnianych i innych substancji oraz prowadzonej działalności, na skutek której występuje emisja.

Obowiązek raportowania wynika z art. 7 ustawy z 17 lipca 2009 r. o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji.

Kto powinien złożyć raport do KOBiZE?

Do złożenia raportu zobowiązany jest podmiot korzystający ze środowiska, czyli taki, którego działalność powoduje jakąkolwiek emisję do powietrza. To oznacza, że jeśli w zakładzie:

- prowadzone są procesy technologiczne tj. obróbka drewna, spawanie, malowanie, klejenie, drukowanie,
- wykorzystywane są kotły grzewcze, agregaty prądotwórcze, nagrzewnice gazowe oraz eksploatowane inne urządzenia techniczne powodujące emisję,
- odbywa się magazynowanie lub przeladunek paliw np. oleju opałowego, gazu propan-butan,
- odbywa się suszarnie owoców, warzyw, zboża,
- użytkowane są samochody służbowe, wózki widłowe lub inne maszyny [koparki, ładowarki itd.],

wówczas taki przedsiębiorca zobowiązany jest do złożenia raportu do KOBiZE.

Przepisy nie przewidują żadnych zwolnień z tytułu wielkości emisji. Tak

więc jakkolwiek emisja zanieczyszczeń do powietrza przesądza o konieczności złożenia raportu.

Raport do KOBiZE należy złożyć do końca lutego każdego roku za rok poprzedni za pośrednictwem strony internetowej www.krajowabaza.kobize.pl, korzystając z konta utworzonego dla podmiotu korzystającego ze środowiska.

Co grozi za niezłożenie raportu?

Obecnie przepisy prawa nie przewidują sankcji za niezłożenie raportu do KOBiZE, jednakże nie zwalnia to przedsiębiorców z obowiązku jego wypełnienia. Jeśli w trakcie kontroli WIOŚ okaże się, że przedsiębiorca nie składał przedmiotowych raportów, w zarządzeniu pokontrolnym organ może nakazać uzupełnienie zaległych raportów, a w przypadku niewykonania tego obowiązku, nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego.

28 luty 2025 – Sprawozdanie do Bazy Danych Sprawozdań

W tym terminie część przedsiębiorców powinna złożyć także sprawozdanie do BDS. Stanowi ono informację o substancjach zubożających warstwę ozonową (SZWO) i fluorowanych gazach cieplarnianych (F-gaz) wprowadzanych do obrotu na terytorium Polski w roku poprzednim.

Obowiązek złożenia sprawozdania wynika z art. 39 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. o substancjach zubożających warstwę ozonową oraz o niektórych fluorowanych gazach cieplarnianych.

Kto powinien złożyć raport do BDS?

Sprawozdanie do BDS powinien złożyć podmiot, który:

- przywozi do Polski F-GAZY lub SZWO,
- wywozi z Polski F-GAZY lub SZWO;
- stosuje F-GAZY lub SZWO,
- prowadzi odzysk, recykling, regenerację lub zniszczenie F-GAZÓW lub SZWO,
- przywozi do Polski produkty, stacjonarne lub ruchome urządzenia, stacjonarne lub ruchome systemy ochrony przeciwpożarowej, gaśnice lub systemy klimatyzacji w niektórych pojazdach silnikowych, zawierające F-GAZY lub SZWO,
- wywozi z Polski produkty, urządzenia lub systemy ochrony przeciwpożarowej lub gaśnice, a także systemy klimatyzacji w niektórych pojazdach silnikowych, zawierające F-GAZY lub SZWO.

Sprawozdanie należy złożyć na stronie internetowej www.bds.ichp.pl korzystając z konta użytkownika Bazy Danych Sprawozdań.

Co grozi za niezłożenie sprawozdania?

Za niezłożenie sprawozdania w terminie grozi administracyjna kara pieniężna w wysokości od 600 zł do 4 500 zł.



28 luty 2025

– Opłata roczna za wpis do BDO

28 lutego 2025 roku mija również termin uiszczenia opłaty roczną za wpis do Rejestru podmiotów wprowadzających produkty, produkty w opakowaniach i gospodarujących odpadami [BDO].

Przedmiotowy obowiązek został określony w art. 57 ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach.

Wysokość opłaty rocznej jest uzależniona od wielkości przedsiębiorstwa i od 2025 roku wynosi odpowiednio:

200 zł - dla mikroprzedsiębiorców

800 zł – dla pozostałych podmiotów

Kto wnosi opłatę roczną?

Do uiszczenia opłaty zobowiązani są przedsiębiorcy wprowadzający:

- sprzęt elektryczny i elektroniczny,
- baterie lub akumulatory,
- pojazdy,
- produkty w opakowaniach,
- produkty jednorazowego użytku z tworzyw sztucznych,
- narzędzia połowowe zawierające tworzywa sztuczne,

- opony,
- oleje smarowe,

a także

- autoryzowani przedstawiciele wyznaczeni przez zagranicznych producentów sprzętu elektrycznego lub elektronicznego,
- producenci, importerzy i wewnątrzspółnotowi nabywcy opakowań,
- podmioty reprezentujące.

Co grozi za nieuiszczenie opłaty rocznej?

W sytuacji, gdy podmiot nie uiszcza opłaty rocznej, marszałek województwa z urzędu dokonuje wykreślenia podmiotu z rejestru [tak wynika z art. 64 ust. 1 pkt 1 ustawy z 14 grudnia 2012 r. o odpadach]. Z kolei za prowadzenie działalności gospodarczej bez wymaganego wpisu do rejestru BDO grozi kara pieniężna od 1000 zł do 1 000 000 zł.

17 marca 2025 - Roczne sprawozdanie o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami

Do 15 marca każdego roku szereg przedsiębiorców ma obowiązek złożyć roczne sprawozdanie o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami za rok poprzedni. W związku z tym, że w 2025 roku dzień ten wypada w sobotę, która zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego jest dniem równorzędnym z dniem ustawowo wolnym od pracy, termin złożenia przedmiotowego sprawozdania ulega przesunięciu na poniedziałek tj. 17 marca 2025 roku.

Do jego złożenia zobowiązani są:

- wytwórcy odpadów prowadzący ewidencję odpadów np. zakłady produkcyjne, firmy remontowe i budowlane, warsztaty stolarskie, warsztaty mechaniki samochodowej, gabinety weterynaryjne, salony kosmetyczne, lokale gastronomiczne, rolnicy gospodarujący na powierzchni powyżej 75 ha i wiele innych,
- prowadzący działalność polegającą na gospodarowaniu

odpadami, w zakresie zbierania i przetwarzania odpadów, obowiązani do prowadzenia ewidencji odpadów, z wyłączeniem odbierających odpady komunalne np. skupy złomu, biogazownie, składowiska odpadów, firmy prowadzące rekultywację wyrobisk poeksploatacyjnych, stacje demontażu pojazdów itd.,

- podmioty prowadzące działalność polegającą na wydobywaniu odpadów ze składowiska odpadów lub ze zwalowiska odpadów.

Sprawozdanie o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami należy złożyć do marszałka województwa właściwego ze względu na miejsce wytwarzania lub gospodarowania odpadami za pośrednictwem elektronicznej Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami [BDO].

Obowiązek złożenia sprawozdania wynika z art. 75 ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach.

Sprawozdania zerowe

Nie ma obowiązku składania sprawozdania w przypadku, gdy podmiot nie wytworzył w danym roku sprawozdawczym żadnych odpadów.

Co grozi za niezłożenie sprawozdania?

Za nieterminowe złożenie sprawozdania grozi grzywna w drodze mandatu karnego.

17 marca 2025 - Roczne sprawozdanie o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi

Innym sprawozdaniem, które należy złożyć również do 17 marca 2025 roku, także za pośrednictwem elektronicznej Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami [BDO] jest sprawozdanie o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi.

Kto powinien złożyć sprawozdanie?

Do złożenia sprawozdania o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi zobowiązani są:

- wprowadzający opakowania oraz eksportujący opakowania, o którym mowa w ustawie o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi np. producenci opakowań, huty szkła, importerzy i eksporterzy opakowań,
- wprowadzający produkty w opakowaniach, eksportujący i dokonujący wewnątrzspółnotowej dostawy produktów w opakowaniach, o którym mowa w ustawie o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi np. producenci napojów, sklepy internetowe, dystrybutorzy, importerzy i eksporterzy różnych towarów, sklepy stacjonarne oferujące klientom torby na zakupy, piekarnie, lokalne gastronomiczne oferujące posiłki na wynos, firmy cateringowe i wiele innych,
- przedsiębiorcy prowadzący jednostkę handlu detalicznego lub hurtowego, w której są oferowane torby na zakupy z tworzywa sztucznego, objęte opłatą recyklingową, o której mowa w

ustawie o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi np. sklepy stacjonarne, hurtownie, oferujące klientom torby z tworzywa sztucznego,

- przedsiębiorcy, o których mowa w ustawie o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie produktowej np. producenci oraz importerzy pojemników na żywność, paczek i owijek, wyrobów tytoniowych i filtrów zawierających tworzywa sztuczne, chusteczek nawilżanych, balonów, lekkich toreb na zakupy z tworzywa sztucznego, pod pasek higienicznych, tamponów oraz aplikatorów do tamponów, a także narzędzi połowowych zawierających tworzywa sztuczne, lokalne gastronomiczne,
- przedsiębiorcy wprowadzający do obrotu produkty, o których mowa w ustawie o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie produktowej np. producenci, importerzy opon pneumatycznych, olejów smarowych, preparatów smarowych, serwisy wulkanizacyjne, hurtownie, hurtownie motoryzacyjne, podmioty prowadzące odzysk i recykling odpadów powstałych z tych produktów, importerzy rowerów, pojazdów [opony pneumatyczne, oleje, preparaty smarowe stanowią przynależność lub część składową pojazdów],
- wprowadzający pojazdy, o którym mowa w ustawie o recyklingu pojazdów wycofanych

z eksploatacji np. producenci pojazdów, komisje samochodowe, dealerzy samochodowi, importerzy pojazdów,

- wprowadzający sprzęt elektryczny lub elektroniczny np. producenci i importerzy urządzeń elektrycznych i elektronicznych, sklepy ze sprzętem komputerowym oraz urządzeniami AGD i RTV,
- wprowadzający baterie lub akumulatory, o którym mowa w ustawie o bateriach i akumulatorach np. producenci baterii lub akumulatorów, importerzy zabawek, pojazdów, elektroniki [wraz z zamontowanymi bateriami, akumulatorami], warsztaty mechaniki samochodowej, sklepy sprzedaży detalicznej akumulatorów samochodowych.

Przedmiotowe sprawozdanie należy złożyć do marszałka województwa właściwego ze względu na siedzibę podmiotu za pośrednictwem elektronicznej Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami [BDO].

Co grozi za niezłożenie sprawozdania?

Podobnie, jak w przypadku sprawozdania o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami, za nieterminowe złożenie sprawozdania grozi grzywna w drodze mandatu karnego.

31 marca 2025 - Wykaz zawierający zbiorcze informacje o zakresie korzystania ze środowiska

Koniec marca to czas rozliczenia opłat z tytułu korzystania ze środowiska.

Opłaty ponoszą podmioty korzystające ze środowiska, którymi zgodnie z art. 3 pkt. 20 ustawy z 27 kwietnia 2001 r. - Prawo ochrony środowiska są:

- przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców oraz przedsiębiorcy zagraniczni w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także osoby prowadzące działalność wytwórczą w rolnictwie w zakresie upraw rolnych, chowu lub hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego,
- jednostki organizacyjne niebędące przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców,
- osoby fizyczne niebędące przedsiębiorcami, korzystające ze środowiska w zakresie, w jakim korzystanie ze środowiska wymaga pozwolenia.

Za co dokładnie należy ponieść opłatę?

Opłaty należy wyliczyć w przypadku:

- wprowadzania gazów lub pyłów do powietrza,
- przydzielania uprawnień do emisji na zasadach określonych w ustawie o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych,
- składowanie odpadów.

Obowiązki związane ze sporządzeniem wykazu zawierającego zbiorcze informacje o zakresie korzystania ze środowiska oraz uiszczeniem należnej opłaty są uzależnione od jej wysokości. Co to oznacza w praktyce?

Jeśli wyliczona opłata nie przekracza 100 zł – podmiot nie musi wysłać sprawozdania do urzędu i wnieść opłaty.

W przypadku, gdy wyliczona opłata przekracza 100 zł, ale nie przekracza 800 zł – pojawia się obowiązek złożenia sprawozdania do urzędu, ale nie trzeba uiszczać opłaty.

Jeśli jednak wyliczona opłata przekracza 800 zł – wówczas należy złożyć sprawozdanie do urzędu, a także wnieść opłatę.

W jaki sposób wyliczyć należną opłatę?

Każdy przedsiębiorca ustala we własnym zakresie wysokość należnej opłaty według stawek obowiązujących w okresie, w którym korzystanie ze środowiska miało miejsce.

W celu ułatwienia podmiotom korzystającym ze środowiska realizacji tego obowiązku, Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami [KOBiZE] uruchomił na swojej stronie internetowej dodatkową funkcjonalność umożliwiającą przygotowanie wykazów zawierających informacje i dane o zakresie korzystania ze środowiska oraz o wysokości należnych opłat. Tak więc do wyliczenia opłaty można wykorzystać dane zawarte w raporcie KOBiZE.

Wiele urzędów marszałkowskich udostępnia także darmową aplikację Eko-

Płatnik, która pomaga przygotować wykazy zawierające informacje i dane o zakresie korzystania ze środowiska oraz o wysokości należnych opłat.

Gdzie złożyć sprawozdanie i wnieść należną opłatę?

Sprawozdanie z opłat można złożyć w postaci papierowej albo elektronicznej [za pomocą ePUAP] do marszałka województwa właściwego ze względu na miejsce korzystania ze środowiska. Opłaty za wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza, wynikające z eksploatacji niestacjonarnych urządzeń technicznych [np. środków transportu] należy wnieść na rachunek bankowy urzędu marszałkowskiego właściwego ze względu na miejsce rejestracji [siedzibę] podmiotu korzystającego ze środowiska, a pozostałe opłaty na rachunek urzędu marszałkowskiego właściwego ze względu na miejsce korzystania ze środowiska.

Jakie są sankcje?

Nieterminowe złożenie wykazu zawierającego zbiorcze informacje o zakresie korzystania ze środowiska stanowi naruszenie, za które grozi kara grzywny.

Dodatkowo, gdy podmiot nie uiszczy należnej opłaty w ustawowym terminie, lub opłata została ustalona niewłaściwie [nie uwzględniono wszystkich danych] powstaje zaległość, od której naliczane są odsetki za zwłokę.

Obowiązek uiszczenia opłaty za korzystanie ze środowiska przedawnia się z upływem 5 lat licząc od końca roku, w którym upłynął termin jej wniesienia.

Nowelizacja ustawy o OZE przekazana do podpisu Prezydenta

Parlament RP zakończył prace nad nowelizacją ustawy o odnawialnych źródłach energii (nr projektu: UD41), co stanowi istotny krok w kierunku dostosowania polskiego prawa do standardów unijnych oraz wspierania rozwoju energetyki prosumenckiej. Dokument, który uzyskał niemal jednogłośnie poparcie zarówno Sejmu, jak i Senatu, wprowadza szereg zmian mających na celu zwiększenie efektywności i opłacalności inwestycji w OZE.

Kluczowe zmiany w nowelizacji

Nowelizacja ustawy przewiduje szereg istotnych rozwiązań, które mają na celu wsparcie zarówno prosumentów, jak i odbiorców energochłonnych. Wśród najważniejszych punktów znajdują się:

- Rozwój energetyki prosumenckiej: Ustawa wprowadza zmiany, które mają na celu zwiększenie opłacalności inwestycji w mikroinstalacje prosumenckie. Zmiana wartości depozytu prosumenckiego o współczynnik korekcyjny 1,23 oraz przywrócenie możliwości rozliczeń po cenach miesięcznych to kroki, które mają zwiększyć atrakcyjność korzystania z systemu net-billing.
- Dostosowanie do prawa unijnego: Nowe przepisy są zgodne z unijnymi wytycznymi dotyczącymi pomocy publicznej, co umożliwi dalszy rozwój instalacji OZE. Odbiorcy energochłonni będą mogli korzystać z ulg dotyczących umarzania świadectw pochodzenia, co zwiększy konkurencyjność polskiego przemysłu oraz pomoże w walce z inflacją.

- Przyspieszenie procedur inwestycyjnych: Ustawa wprowadza zmiany mające na celu skrócenie terminów wydawania zezwoleń i decyzji dla inwestycji w OZE. Szczególną uwagę poświęcono instalacjom wykorzystującym energię promieniowania słonecznego, magazynom energii oraz pompom ciepła.

Energetyka prosumencka w nowym świetle

Nowelizacja ustawy znacząco wpływa na energetykę prosumencką. Dzięki wprowadzeniu możliwości wyboru systemu rozliczeń oraz zwiększeniu wartości zwrotu niewykorzystanych środków, prosumenci zyskują większą kontrolę nad swoimi inwestycjami. To nie tylko zwiększa ich oszczędności, ale także zachęca do aktywnego korzystania z odnawialnych źródeł energii.

Wsparcie dla przemysłu i małych instalacji OZE

Nowe przepisy mają na celu również wsparcie dla małych instalacji OZE, takich jak biogazownie czy instalacje wodne. Dzięki dostosowaniu do rozporządzenia GBER, możliwe będzie

dalsze korzystanie z systemów taryf gwarantowanych i dopłat do ceny rynkowej.

OZE jako inwestycje leżące w interesie publicznym

Ustawa wyraźnie określa działania dotyczące OZE jako leżące w nadrzędnym interesie publicznym. Należy jednak pamiętać, że inwestycje te wciąż będą podlegały procedurom administracyjnym oraz odpowiednim postępowaniom środowiskowym.

Podsumowanie

Nowelizacja ustawy o odnawialnych źródłach energii to ważny krok w kierunku zrównoważonego rozwoju i zwiększenia efektywności energetycznej w Polsce. Dzięki wprowadzeniu korzystnych rozwiązań dla prosumentów i przemysłu, Polska zyskuje szansę na dynamiczny rozwój sektora OZE, co w dłuższej perspektywie przyczyni się do ochrony środowiska i walki ze zmianami klimatycznymi. Ustawa, po podpisaniu przez Prezydenta RP, wejdzie w życie 14 dni po ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw, co otworzy nowe możliwości dla inwestycji w odnawialne źródła energii.

TAX TIME



Najważniejsze zmiany w podatkach w 2025 roku

Rok 2025 przyniesie szereg istotnych zmian w polskim systemie podatkowym. Nowe regulacje mają na celu uproszczenie procedur, zwiększenie wpływów do budżetu oraz wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw. Poniżej przedstawiamy najważniejsze zmiany, które będą miały miejsce w 2025 roku.

W 2025 roku wprowadzony zostanie tzw. kasowy PIT. Zgodnie z nowymi zasadami, podatnicy będą mogli rozliczać się na podstawie rzeczywistych wpływów i wydatków, co ma ułatwić zarządzanie finansami oraz poprawić płynność finansową firm. Przemiany te mają szczególne znaczenie dla małych przedsiębiorstw, które często borykają się z problemami związanymi z płynnością.

Planowane są także zmiany w zakresie składki zdrowotnej. Przewiduje się, że składka ta zostanie dostosowana do dochodów podatników.

W 2025 roku może również nastąpić zmiana w stawkach podatku od nieruchomości. Władze chcą dosto-

sować stawki do aktualnych warunków rynkowych oraz potrzeb gmin, co ma pozwolić na lepsze zarządzanie lokalnymi finansami. Zmiany te mogą wpłynąć na właścicieli nieruchomości zarówno komercyjnych, jak i mieszkalnych.

Wprowadzenie jednolitego pliku kontrolnego (JPK) dla podatników CIT to kolejny krok w kierunku uproszczenia i zwiększenia transparentności systemu podatkowego. Od 2025 roku przedsiębiorcy będą zobowiązani do składania JPK CIT, co ma na celu ułatwienie kontroli skarbowej oraz uproszczenie obowiązków związanych z raportowaniem podatkowym.

W 2025 roku małe firmy działające w Unii Europejskiej mogą liczyć na zwolnienie z VAT w przypadku transakcji o niskiej wartości. Taka zmiana ma na celu wsparcie małych przedsiębiorstw oraz uproszczenie procedur związanych z obiegiem dokumentów. Zwolnienie to ma być korzystne dla firm, które prowadzą działalność na małą skalę i często borykają się z biurokracją.

W 2025 roku planowane są zmiany dotyczące limitu przychodów, do którego przedsiębiorcy będą mogli prowadzić uproszczoną księgowość.

Kasowy PIT

Bardzo ważną i oczekiwaną przez

przedsiębiorców zmianą, która wchodzi już w styczniu 2025 roku, jest kasowy PIT.

Kasowy PIT to możliwość płacenia podatku dochodowego przez przedsiębiorców dopiero w momencie otrzymania zapłaty od kontrahenta, a nie jak obecnie – w chwili wydania towaru lub wykonania usługi, nie później, niż w dniu wystawienia faktury.

Podatnicy, którzy skorzystają z tej możliwości, nie będą musieli płacić podatku w momencie wykonania usługi, dostawy towaru bądź wystawienia faktury.

Obowiązek podatkowy na zasadach kasowego PIT powstaje, dopiero gdy klient zapłaci za fakturę. Taka sama zasada obowiązuje przy zaliczaniu w koszty uzyskania przychodów faktur zakupowych od kontrahentów, czyli będą podlegać zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodów dopiero w momencie zapłaty za zakupiony towar lub usługę.

Z metody kasowego rozliczenia PIT mogą skorzystać przedsiębiorcy prowadzący samodzielnie jednoosobową działalność gospodarczą:

- opodatkowaną według skali podatkowej, podatkiem liniowym, na zasadach IP BOX, ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych
- jeżeli przychody z działalności w roku poprzedzającym rok podatkowy nie przekroczyły kwoty 1 000 000 zł
- jeżeli nie prowadzą ksiąg rachunkowych
- jeśli złożą właściwemu naczelnikowi

urzędowi skarbowego pisemne oświadczenia o wyborze metody kasowej

Pamiętaj! Wybór kasowego PIT jest dobrowolny. To przedsiębiorca zdecydować, czy ta metoda rozliczenia podatkowego jest dla niego korzystna.

Składka zdrowotna

W 2025 roku wchodzi w życie pierwsza część zmian w opłaceniu składki zdrowotnej przez przedsiębiorców.

Są to:

- wyłączenie z podstawy oskładkowania przychodów i kosztów związanych ze sprzedażą środków trwałych. Jest to rozwiązanie dobrowolne, przedsiębiorcy sami będą mogli zdecydować, czy uwzględnienie przychodów ze sprzedaży środka trwałego, a tym samym i kosztów związanych z jego nabyciem w części niezaliczonej do kosztów uzyskania przychodów (niezamortyzowanej), w podstawie obliczenia składki zdrowotnej będzie dla nich bardziej korzystne. Jeżeli tak, będą mogli je uwzględnić, jeżeli nie, nie będą musieli ujmować w podstawie oskładkowania przychodów ze sprzedaży środka trwałego.
- obniżenie minimalnej podstawy wyliczenia składki zdrowotnej. Przedsiębiorcy opodatkowani na zasadach ogólnych albo podatkiem liniowym płacą składkę zdrowotną w wysokości 9 procent lub 4,9 procent dochodu, z zastrzeżeniem, że ich składka nie może być niższa niż 9 procent minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od 2025 roku minimalna składka zdrowotna

dla przedsiębiorców opodatkowanych na zasadach ogólnych, podatkiem liniowym oraz kartą podatkową będzie wynosić 9 procent od 75 procent minimalnego wynagrodzenia.

Oznacza to obniżkę najniższej składki zdrowotnej płaconej przez przedsiębiorców o 25 procent.

Minimalna składka zdrowotna będzie wynosić po zmianach 314,96 zł miesięcznie. Przedsiębiorcy najmniejszymi dochodami oraz ci, którzy ponoszą straty, zyskają miesięcznie 104,98 zł.

Podatek od nieruchomości

1 stycznia 2025 roku wchodzi w życie ważne dla przedsiębiorców zmiany w podatku od nieruchomości.

Ich istotą jest zdefiniowanie w Ustawie o podatkach i opłatach lokalnych takich pojęć, jak budynek, budowla, obiekt budowlany, roboty budowlane, trwałe związanie obiektu z gruntem.

Do tej pory, aby rozstrzygnąć, kiedy mamy do czynienia z konkretnymi obiektami, trzeba było sprawdzić to w ustawie Prawo budowlane. Od 1 stycznia 2025 roku wszystkie obiekty na potrzeby opodatkowania podatkiem od nieruchomości są zdefiniowane w Ustawie o podatkach i opłatach lokalnych.

W założeniu celem nowych definicji i pojęć nie jest rozszerzenie zakresu opodatkowania majątku przedsiębiorców. Mogą jednak zdarzyć się sytuacje, w których budynek, budowla, urządzenie budowlane albo urządzenie techniczne zostanie zakwalifikowane inaczej niż dotychczas, co może spowodować zmianę wysokości obciążenia podatkowego.

Kluczowe dla przedsiębiorców są nowe definicje budynku i budowli.

Budynek – obiekt wzniesiony w wyniku robót budowlanych, wraz z instalacjami, które zapewniają możliwość jego użytkowania zgodnie z przeznaczeniem, trwale związany z gruntem, wydzielony z przestrzeni za pomocą przegród budowlanych, który posiada fundamenty i dach, z wyłączeniem obiektu, w którym są lub mogą być gromadzone materiały sypkie, materiały występujące w kawałkach albo materiały w postaci ciekłej lub gazowej, którego podstawowym parametrem technicznym wyznaczającym jego przeznaczenie jest pojemność

Budowla

- obiekt niebędący budynkiem, wymieniony w nowym Załączniku nr 4 do Ustawy o podatkach i opłatach lokalnych, wraz z instalacjami zapewniającymi możliwość jego użytkowania zgodnie z przeznaczeniem
- elektrownia wiatrowa, elektrownia jądrowa i elektrownia fotowoltaiczna, biogazownia, biogazownia rolnicza, magazyn energii, kocioł, piec przemysłowy, kolej linowa, wyciąg narciarski oraz skocznia, w części niebędącej budynkiem – wyłącznie w zakresie ich części budowlanych
- urządzenie budowlane – przyłącze oraz urządzenie instalacyjne, w tym służące do oczyszczania lub gromadzenia ścieków, oraz inne urządzenie techniczne, bezpośrednio związane z budynkiem lub obiektem, o którym mowa w podpunkcie a, niezbędne do ich użytkowania

zgodnie z przeznaczeniem

- urządzenie techniczne inne niż wymienione w podpunktach a–c – wyłącznie w zakresie jego części budowlanych
- fundamenty pod maszyny oraz pod urządzenia techniczne jako odrębne pod względem technicznym części przedmiotów składających się na całość użytkową

– wzniesione w wyniku robót budowlanych, także w przypadku, gdy są częścią obiektu niewymienionego w ustawie.

Sprawdź Załącznik nr 4 do Ustawy o podatkach i opłatach lokalnych, w którym znajdziesz wykaz obiektów uznawanych za budowle na potrzeby opodatkowania podatkiem od nieruchomości.

Stawka podatku od budowli wynosi 2 procent jej wartości.

Jeżeli prowadzisz jednoosobową działalność gospodarczą i uznasz, że wprowadzenie nowych definicji budynku lub budowli wpływa na sposób płacenia przez twoją firmę podatku od nieruchomości, złóż do właściwego urzędu gminy, do 14 stycznia 2025 roku, aktualizację informacji o nieruchomościach i obiektach budowlanych [IN-1].

Wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwy dla twojej firmy uwzględni ją przy wydawaniu decyzji określającej wysokość twojego podatku od nieruchomości na rok 2025.

Jeżeli prowadzisz działalność gospodarczą w formie spółki posiadającej osobowość prawną (na przykład spółki z o.o. lub spółki akcyjnej), jed-

nostki organizacyjnej albo spółki niemającej osobowości prawnej, do 31 stycznia 2025 roku masz obowiązek złożyć deklarację na podatek od nieruchomości na rok 2025, uwzględniając:

- zmiany wynikające z nowych definicji budynku oraz budowli
- zmiany obowiązujące od 1 stycznia 2025 roku, na przykład zmiany stawek podatku od nieruchomości określonych przez radę gminy lub miasta.

Wyjątkowo, ze względu na wagę zmian w przepisach, masz prawo złożyć deklarację na podatek od nieruchomości na rok 2025 do 31 marca 2025 roku.

Aby z tego prawa skorzystać musisz, do 31 stycznia 2025 roku, złożyć do wójta, burmistrza lub prezydenta miasta zawiadomienie o korzystaniu z dłuższego terminu na złożenie deklaracji.

Jednocześnie musisz obliczyć i wpłacić raty podatku w styczniu, lutym i marcu 2025 roku na podstawie wysokości podatku za rok 2024.

Od kwietnia będziesz płacić podatki zgodnie z deklaracją DN-1. Jeżeli wpłaty za styczeń – marzec okazały się za niskie, będziesz musiał wyrównać różnice, zgodnie z wysokością podatku na rok 2025, w terminie złożenia deklaracji na ten rok, czyli do 31 marca 2025 roku.

JPK CIT

Od 1 stycznia 2025 roku najwięksi podatnicy podatku dochodowego od osób prawnych o przychodach przekraczających 50 mln euro zobowiązani będą do prowadzenia ksiąg

rachunkowych wyłącznie w formie elektronicznej oraz przesyłania ich bez wezwania do urzędu skarbowego po zakończeniu roku podatkowego [JPK-CIT], w terminie złożenia zeznania podatkowego CIT-8 [w praktyce do 31 marca 2026 roku za rok 2025].

Podatnicy objęci nowymi obowiązkami muszą uzupełnić księgi rachunkowe o nowe dane, których wymagają urzędy podatkowe w ramach struktury logicznej JPK_KR_PD [podatek dochodowy] oraz JPK_ST [środk trwałę] – JPK CIT.

Prawidłowe gromadzenie danych i przekazywanie ich do urzędów podatkowych wymagają aktualizacji, a niekiedy istotnego przebudowania systemów księgowych.

- 1 stycznia 2026 roku obowiązek ten obejmie także pozostałych podatników CIT, którzy są zobowiązani przysyłać ewidencję JPK_VAT
- 1 stycznia 2027 roku wszystkich pozostałych podatników CIT.

Zwolnienie z VAT dla małych firm działających w UE

Obecnie dużą barierą dla najmniej-

szych firm jest konieczność rejestracji na potrzeby podatku VAT w państwie, w którym sprzedają.

1 stycznia 2025 roku zaczną obowiązywać przepisy, które pozwalają małym przedsiębiorcom korzystać ze zwolnienia z VAT w różnych państwach Unii Europejskiej.

Firmy, które mają siedzibę w innym państwie członkowskim UE, będą mogły uzyskać zwolnienie z VAT w Polsce. Natomiast polskie firmy, które prowadzą działalność w innych krajach członkowskich UE, będą mogły skorzystać ze zwolnienia na warunkach przewidzianych w tych krajach.

Żeby korzystać ze zwolnienia w różnych państwach członkowskich UE, firmy będą musiały spełnić określone warunki:

- zarejestrować się do zwolnienia w państwie siedziby firmy
- ich roczny obrót we wszystkich krajach członkowskich UE nie przekroczy w poprzednim ani w bieżącym roku podatkowym 100 tys. euro
- ich sprzedaż w danym kraju nie przekroczy limitu zwolnie-

nia podmiotowego z VAT, który obowiązuje w tym kraju [w Polsce to 200 tys. zł]

Firmy, które mają siedzibę w Polsce i chcą korzystać ze zwolnienia w innych krajach UE, powinny złożyć zgłoszenie rejestracyjne do Drugiego US Warszawa-Śródmieście oraz składać kwartalne raporty o obrotach w każdym państwie członkowskim UE, w którym prowadzą działalność - do właściwego dla nich urzędu skarbowego w Polsce.

Limit prowadzenia ksiąg rachunkowych

Od 1 stycznia 2025 roku wzrośnie limit przychodów, po przekroczeniu którego przedsiębiorcy muszą prowadzić księgi rachunkowe.

Osoby fizyczne, wspólnicy spółek cywilnych, spółki jawne osób fizycznych i spółki partnerskie będą zobowiązane prowadzić księgi rachunkowe, jeżeli osiągną przychody równe lub przekraczające 2,5 mln euro.

Do końca 2024 roku limit ten wynosi 2 mln euro.

Nowe limity będą miały zastosowanie do roku obrotowego rozpoczynającego się po 31 grudnia 2024 roku.

Podstawa prawna

- Art. 14c Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.
- Art. 81 Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.
- Art. 1a Ustawa z dnia 12 stycznia 1991 r. o podatkach i opłatach lokalnych.
- Art. 9 ust. 1c Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych.
- Art. 96, 96b, 113a, 113b Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług.
- Art. 2 Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
- Art. 99, 99a, 99b, 99c Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o podatku akcyzowym.

Jawność wynagrodzeń od 2026 r. – część I



Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. o jawności wynagrodzeń weszła w życie w czerwcu 2023 roku. Państwa członkowskie Unii Europejskiej zobowiązane są implementować dyrektywę do krajowych systemów prawnych najpóźniej do dnia 7 czerwca 2026 roku.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Założenia dyrektywy o jawności wynagrodzeń

Dyrektywa wprowadza przede wszystkim definicję „wynagrodzenia”, ujmując je w sposób dość szeroki. Uwzględnia bowiem nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także dodatki – stałe i zmienne, w tym premie i nagrody, zarówno w formie pieniężnej, jak i rzeczowej.

Po drugie, dyrektywa wprowadza zasadę jawności wynagrodzeń. Oznacza to, że pracodawcy zobowiązani będą do informowania kandydatów do pracy o widełkach płacowych obowiązujących na danym stanowisku, zaś każdy pracownik uzyska prawo do informacji o średnim poziomie płac - z podziałem na płeć – pracowników świadczących pracę na identycznym stanowisku lub wykonujących pracę o takiej samej wartości w stosunku do jego poziomu wynagrodzenia.

Wreszcie, dyrektywa, wprowadzając zasadę równości płac, zobowiązuje pracodawców do stosowania neutralnych płciowo kryteriów płacowych, nie tylko przy ustalaniu wynagrodzenia, ale również przyznawania premii czy wprowadzaniu podwyżek płac.

Cel dyrektywy o jawności wynagrodzeń

Celem dyrektywy o jawności wynagrodzeń jest zmniejszenie, za pomocą mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń, różnic w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami wykonującymi pracę o takiej samej wartości oraz zapewnienie równości wynagrodzeń za wykonywanie tej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości, m. in. poprzez wprowadzenia większej przejrzystości i jawności w zakresie wynagrodzeń dla wszystkich pracowników. Co ważne, dąży ona do zrównania płac wszystkich pracow-

ników na tych samych stanowiskach, ale do stosowania obiektywnych kryteriów przy różnicowaniu płac, tj. doświadczenia zawodowego i umiejętności. Ponadto, dyrektywa promując otwartość i sprawiedliwość płacową w miejscu pracy, zmierza do budowania rynku pracy i kultury organizacyjnej, gdzie normą jest równość płac, ustalana w oparciu o jasne i sprawiedliwe zasady.

Prawa pracowników w zakresie przejrzystości wynagrodzeń

Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń rozszerza katalog uprawnień pracowników w zakresie dostępu do informacji o wynagrodzeniach. Przyznaje m. in.

- prawo do informacji o wynagrodzeniach – pracownicy nabeżdą prawo do uzyskania informacji dotyczącej poziomu własnego wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w organizacji pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, z uwzględnieniem podziału na płeć,
- prawo do pisemnej odpowiedzi – na pytanie pracownika o wynagrodzenia pracodawca jest zobowiązany udzielić odpowiedzi w formie pisemnej, w celu ewentualnej możliwości weryfikacji otrzymanej informacji,
- prawo do reprezentacji - pracownicy ubiegający się o informacje dotyczące wynagrodzeń beżdą mogli korzystać z pomocy związków zawodowych lub

organów ds. równości; zakres informacji, o jakie beżdą mogli ubiegać się przedstawiciele pracowników, beżdzie identyczny z zakres informacji, o jakie może wnioskować pracownik,

- prawo do odpowiedzi od pracodawcę – w przypadku wystąpienia przez pracownika lub przedstawicieli pracownika o informację dotyczącą wynagrodzeń, pracodawca zobowiązany beżdzie do udzielenia odpowiedzi w ciągu dwóch miesięcy od otrzymania zapytania,
- prawo do otrzymania stosowanych kryteriów wynagrodzeń – pracownicy beżdą mieli prawo uzyskać od pracodawcy stosowanych kryteriów dotyczących ustalania wynagrodzeń; kryteria te beżdą musiały być ustalone w sposób sprawiedliwy i przejrzysty, w oparciu o czynniki neutralne płciowo,
- prawo do ujawniania wysokości wynagrodzenia – pracownicy beżdą mieli prawo do dzielenia się informacjami o swoich zarobkach, w kontekście egzekwowania zasady równości wynagrodzeń.

Obowiązki pracodawcy w zakresie przejrzystości wynagrodzeń

Dyrektywa nakłada na pracodawców, zarówno tych z sektora publicznego, jak i sektora prywatnego, szereg obowiązków, których celem jest zagwarantowanie równości i przejrzystości wynagrodzeń. Pracodawcy beżdą zobowiązani m. in. do:

- wprowadzenia przejrzystej polityki płac - pracodawcy beżdą musieli stworzyć jasną i sprawiedliwą politykę płac, opartą na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach stosowanych w procesie ustalania poziomu wynagrodzeń; z obowiązku tego zwolnieni są pracodawcy zatrudniających mniej niż 50 osób – służyć ma to ochronie mniejszych przedsiębiorstw przed nadmiernym obciążeniem,
- sporządzania sprawozdań – dyrektywa, w myśl zasady równości płac, obliuguje pracodawców do sporządzania przesyłania do wyznaczonego organu sprawozdań zawierających szczegółowe informacje na temat płac, w celu identyfikacji luk płacowej ze względu na płeć; w sprawozdaniu takim ujęci beżdą nie tylko pracownicy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ale również stażyści, praktykanci i pracownicy tymczasowi,
- udzielania informacji o wynagrodzeniach – na wniosek pracownika lub jego przedstawicieli pracodawcy zobowiązani są do udzielania informacji o indywidualnym wynagrodzeniu pracownika, o średnich wynagrodzeniach pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz o kryteriach stosowanych przy ustalaniu wynagrodzeń; pracodawcy mają również obowiązek corocznego informowania pracowników o prawie do informacji o wynagrodzeniach.



Mediacje w sprawach z zakresu prawa pracy

Poza sądową formą rozwiązywania sporów pomiędzy pracownikiem i pracodawcą jest mediacja. Co charakterystyczne, w mediacji bierze udział osoba trzecia, tj. mediator.

Do polskiego porządku prawnego mediacja została wprowadzona ustawą z dnia 28 lipca 2005 roku o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych ustaw [Dz. U. Nr 172, poz. 1438]. Następnie przepisy o mediacji zostały zmienione na podstawie ustawy z dnia 10 września 2015 roku o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów [Dz. U. z 2015 r., poz. 1595], a zmiana wprowadzona od dnia 1 stycznia 2016 roku nadała mediacji obecnie obowiązujący kształt.

Co ważne, regulacja dotycząca mediacji została wprowadzona do Kodeksu prawa cywilnego, jednak mechanizm ten stosuje się również w postępowaniach w sprawach z zakresu prawa

pracy, z wyłączeniem spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Cechy postępowania mediacyjnego

Mediacja między stronami ma charakter dobrowolny, co oznacza, że strony na każdym etapie mediacji mogą z niej zrezygnować. Strony mogą rozpocząć mediację, jeżeli:

- powstał między nimi spór, a wcześniej została zawarta umowa o mediację lub
- jedna ze stron wystąpiła do mediatora z wnioskiem o mediację, a druga strona wyraziła na mediację zgodę (również w trakcie trwania postępowania przed sądem) lub
- zostaną skierowane do mediacji przez sąd.

Postępowanie mediacyjne ma charakter poufny, czyli niejawnny, co oznacza, że uczestnicy postępowania mediacyjnego, tj. mediator, strony i inne osoby biorące udział w postępowaniu mediacyjnym, zobowiązane są zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w związku z udziałem w postępowaniu mediacyjnym.

Umowa o mediację powinna określać przedmiot mediacji i wskazywać nazwisko mediatora. Sąd z własnej inicjatywy może skierować strony do mediacji wyłącznie jeden raz. Jeżeli nie przyniosła ona rezultatów, strony mogą samodzielnie zainicjować kolejną mediację poprzez wystąpienie z wnioskiem o jej przeprowadzenie.

Mediator

Strony w umowie o mediację mogą wskazać konkretnego mediatora lub sposób jego wyboru. Jeżeli sprawę do mediacji kieruje sąd, to on wskazuje mediatora z listy stałych mediatorów. Strony mogą jednak wybrać inną osobę.

Mediator tylko z ważnych powodów może odmówić prowadzenia mediacji między stronami, które się do niego zgłoszą, bądź zostaną skierowane przez sąd.

Mediator prowadzi mediację, wykorzystując różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym poprzez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub na zgodny wniosek stron może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które jednak nie są dla stron wiążące.

Co ważne, mediator może - będąc upoważniony przez sąd na wniosek stron - zapoznać się z aktami sprawy, nie może natomiast być przesłuchany jako świadek w sprawie, w której prowadził mediację, chyba że strony zwolnią go z obowiązku zachowania tajemnicy, i.

Postępowanie mediacyjne

Mediację prowadzi się na posiedzeniach mediacyjnych, jeżeli jednak strony wyrażą na to zgodę, mediację można przeprowadzić bez wyznaczenia posiedzenia mediacyjnego. Można ją także prowadzić za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość, tj. za pośrednictwem poczty elektronicznej lub telefonu albo w formie telekonferencji.

Postępowanie mediacyjne, które jest prowadzone na podstawie postanowienia sądu, powinno trwać do trzech

miesiący. Jednak na zgodny wniosek stron lub też z innych ważnych powodów termin ten może zostać wydłużony, jeśli będzie to służyć ugodowemu załatwieniu sprawy.

Z przebiegu mediacji sporządza się protokół, który podpisuje mediator. W protokole zamieszcza się w szczególności informacje dotycząc czasu i miejsca przeprowadzenia mediacji, oznaczenie stron mediacji i mediatora, a także wynik mediacji.

Uгода mediacyjna

Celem postępowania mediacyjnego jest co do zasady zawarcie przez strony ugody mediacyjnej. Treść ugody, podpisanej przez strony, zamieszcza się w protokole z mediacji,

Co istotne, przez podpisanie ugody strony wyrażają zgodę na wystąpienie do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie. Z wnioskiem o zatwierdzenie ugody strona może wystąpić do sądu, który byłby właściwy do rozpoznania sprawy według właściwości ogólnej lub wyłącznej o zatwierdzenie ugody.

Sąd może zatwierdzić ugodę zawartą przed mediatorem, bądź też może odmówić jej zatwierdzenia. Sąd odmówi zatwierdzenia ugody, jeśli uгода zawarta przed mediatorem jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, bądź też zmierza do obejścia prawa, jest niezrozumiała lub zawiera sprzeczności.

Sąd zatwierdza ugodę postanowieniem na posiedzeniu niejawnym. Natomiast jeżeli uгода podlega wykonaniu w drodze egzekucji, sąd zatwierdza ją poprzez nadanie jej klauzuli wykonalności.

W przypadku rezygnacji przez strony z mediacji lub nie zawarciu ugody w postępowaniu mediacyjnym, sprawa dalej toczy się przed sądem.

Mediator prowadzi mediację, wykorzystując różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym poprzez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub na zgodny wniosek stron może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które jednak nie są dla stron wiążące.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZZ i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Wykonywanie pracy w trakcie nieobecności z powodu choroby a ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę

W niniejszym opracowaniu przyjrzymy się szczegółowo regulacjom prawnym dotyczącym ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę w kontekście choroby pracownika oraz konsekwencjom wynikającym z incydentalnego wykonywania pracy w trakcie nieobecności z powodu choroby.

Ochrona praw pracowników w przypadkach niezdolności do pracy z powodu choroby stanowi jeden z kluczowych elementów Kodeksu pracy. Przepisy te mają na celu nie tylko ochronę zatrudnionych przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę, ale również zagwarantowanie im bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia w trudnych momentach. Zgodnie z art. 41 Kodeksu pracy, pracodawcy są zobowiązani do przestrzegania szczególnych zasad w przypadku nieobecności pracownika spowodowanej chorobą, co ma na celu zabezpieczenie ich praw i interesów. Wprowadzone regulacje wskazują, że ochrona ta nie jest absolutna i może być ograniczona w przypadku, gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki pomimo stwierdzonej niezdolności do pracy. W związku z tym, niezwykle istotne staje się zrozumienie niuansów prawnych dotyczących tego zagadnienia, a także rozważenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy, które mogłyby wpłynąć na równowagę między prawami pracowników a potrzebami pracodawców.

Choroba pracownika a ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę

Zgodnie z art. 41 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że pracownik chroniony jest przez rozwiązaniem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia w trakcie korzystania z urlopu wypoczynkowego oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, tj.:

- z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem,
- w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną,
- w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku,

Jeśli natomiast upłynął już okres uprawniający pracodawcę do roz-

wiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wówczas, w myśl art. 53 ust. 1 pkt 1 Kodeksu pracy, może on rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- dłużej niż trzy miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż sześć miesięcy,
- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej sześć miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Warto podkreślić, że Kodeks pracy poprzez użycie sformułowania „nieobecność pracownika w pracy” odnosi się do fizycznej nieobecności pracownika w pracy spowodowanej jego chorobą, nie zaś o sam fakt choroby.

Wyłączenie ochrony przed wypowiedzeniem w trakcie zwolnienia lekarskiego

W praktyce zdarzają się sytuacje, w których pracownik, pomimo dostarczenia pracodawcy zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy, w jego trakcie zjawia się w miejscu pracy i wykonuje swoje obowiązki albo niektóre z nich (lub wykonuje je w ramach pracy zdalnej). Powstaje pytanie, czy w takim przypadku pracownik korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę?

W uchwale z 11 marca 1993 r., sygn. akt I PZP 68/92, Sąd Najwyższy stwierdził, że przez obecność w pracy rozumie stawienie się pracownika do pracy i wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do ich wykonywania. Dalej podkreślił, iż założenie, że pracownik obecny w pracy i pracujący w danym momencie - wobec stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby - powinien być traktowany równocześnie jako nieobecny, nie znajduje uzasadnienia w art. 41 Kodeksu pracy. Bezpodstawne jest również rozszerzenie ochrony prawnej przewidzianej w art. 41 Kodeksu pracy na okres niezdolności pracownika do pracy, w którym pracownik jest obecny w pracy. Jeżeli zatem w dniu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obecny w pracy i wykonuje swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę, to nie korzysta z ochrony wskazanej w Kodeksie pracy. Przy czym, nie ma znaczenia, czy pracodawca w chwili wręcza-

nia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę miał wiedzę o posiadaniu przez pracownika zaświadczenia o niezdolności do pracy.

Gdyby przyjąć hipotetycznie, że pracownik po wręczeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, przedstawia pracodawcy lub dostarcza na drugi dzień zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy obejmujące również dzień otrzymania wypowiedzenia, wyłącznie po to, aby uniknąć skutków tego oświadczenia, wówczas dochodziłoby do nadużycia prawa, bowiem pracodawcy w ogóle pozbawieni byłiby możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie, a przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę z zastosowaniem okresu wypowiedzenia stałyby się martwe.

Projektowane zmiany w Kodeksie pracy

Projektowane zmiany do Kodeksu pracy w zakresie możliwości incydentalnego wykonywania obowiązków przez pracowników nieobecnych w pracy z powodu choroby, powinny uwzględnić także możliwość korzystania z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę w trakcie tej nieobecności. Mogłoby bowiem dochodzić tutaj do nadużycia prawa ze strony pracodawców, którzy celowo wzywaliby nieobecnych pracowników do pracy, usprawiedliwiając swoją decyzję koniecznością wykonania przez pracownika konkretnego zadania, po czym wręczaliby mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W praktyce zdarzają się sytuacje, w których pracownik, pomimo dostarczenia pracodawcy zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy, w jego trakcie zjawia się w miejscu pracy i wykonuje swoje obowiązki albo niektóre z nich (lub wykonuje je w ramach pracy zdalnej).

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2024 r.

Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla jednostek sfery budżetowej [Dz. U. z 2023 r. poz. 1690] określa zasady przyznawania i wypłaty pracownikom dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zwanego w języku potocznym „trzynastką”.

Podmioty uprawnione

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługuje wyłącznie wskazanym w art. 1 ustawy pracowników jednostek sfery budżetowej, tj. pracownikom:

- państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy, np. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej,
- zatrudnionych w urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach,
- samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie o finansach publicznych,
- biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych.

Co więcej, uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wiąże się wyłącznie z zatrudnie-

niem na podstawie umowy o pracę. Oznacza to, że uprawnienia tego nie nabywają pracownicy zatrudnieni na podstawie powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę, a także osoby zajmujące kierownicze stanowiska państwowe, żołnierze oraz funkcjonariusze Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Celno-Skarbowej, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej oraz Służby Ochrony Państwa.

Zasady ustalania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. W przypadku przepracowania krótszego okresu, pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do tego okresu, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

Pojęcie „przepracowania” odnosi się

nie tylko pozostawanie w stosunku pracy u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, ale także efektywne jej wykonywanie przez okres co najmniej 6 miesięcy. Stanowisko takie potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 października 2011 r., sygn. I PK 263/10, w którym przyznał, że „okresy przepracowane należy rozumieć jako okresy faktycznie [efektywnie] przepracowane u danego pracodawcy.”

Wyjątki od zasady czyli kiedy efektywne przepracowanie 6 miesięcy nie jest wymagane

W art. 2 ust. 3 ww. ustawy ustawodawca wyliczył przypadki, w których odstępuje od wymogu efektywnego przepracowania co najmniej 6-miesięcznego okresu w ciągu roku. Katalog ten jest katalogiem zamkniętym i dotyczy:

1. nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);
2. zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na se-

- zon trwający nie krócej niż trzy miesiące;
3. powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
 4. rozwiązania stosunku pracy w związku z: przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne; przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem; likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy; likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
 5. podjęcia zatrudnienia: w wyniku przeniesienia służbowego; na podstawie powołania lub wyboru; w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy; w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją; po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
 6. korzystania: z urlopu wychowawczego; z urlopu macierzyńskiego; z urlopu ojcowskiego; z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego; z urlopu dla poratowania zdrowia; przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
 7. korzystania z urlopu rodzicielskiego;
 8. wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
- Co więcej, art. 3 ww. ustawy wskazuje zdarzenia, których wystąpienie pozbawia pracownika prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, pomimo efektywnego przepracowania przez niego okresu 6 miesięcy, tj.:
1. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, która trwa dłużej niż 2 dni,
 2. stawienie się lub przebywanie w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości,
 3. dyscyplinarne zwolnienie z pracy lub wydalenie ze służby,
 4. rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez zastosowania okresu wypowiedzenia.
2. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
3. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
- Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacane jest nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Wyjątek w tym zakresie stanowi likwidacja pracodawcy - wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

Wysokość i termin wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynosi 8,5% sumy wynagrodzenia rocznego, które przysługuje pracownikowi za poprzedni rok kalendarzowy. Podstawę wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowią następujące składniki:

1. otrzymane w ciągu roku wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Procedura SME – Ułatwienia dla Małych i Średnich Przedsiębiorców w Polsce od 1 Stycznia 2025 r.

W obliczu dynamicznie zmieniającego się rynku oraz rosnącej konkurencji, małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) odgrywają kluczową rolę w gospodarce Polski i całej Unii Europejskiej. Aby wesprzeć ich rozwój i umożliwić łatwiejszy dostęp do wspólnego rynku unijnego, wprowadzona zostanie Procedura SME, która wejdzie w życie 1 stycznia 2025 roku.

Podstawa prawna – SME znajduje się w przepisach unijnych, mianowicie: Dyrektywie Rady [UE] 2020/285 zmieniającej dyrektywę 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej w odniesieniu do procedury szczególnej dla małych przedsiębiorstw oraz rozporządzenie [UE] nr 904/2010 w odniesieniu do współpracy administracyjnej i wymiany informacji w celu monitorowania prawidłowego stosowania procedury szczególnej dla małych przedsiębiorstw, a także w Dyrektywie Rady [UE] 2022/542 zmieniającej dyrektywę 2006/112/WE i dyrektywę 2020/285 w zakresie stawek podatku od wartości dodanej [zmiana art. 288 – zakres czynności, które są wliczane do rocznych obrotów].

Co to jest Procedura SME?

Procedura SME [ang. Small and Medium-sized Enterprises] to zestaw przepisów i regulacji zaprojektowanych z myślą o uproszczeniu i zharmonizowaniu działań podejmowanych przez małe i średnie przedsiębiorstwa w ramach Unii Europejskiej. Celem tych zmian jest nie tylko zmniejszenie biurokracji, ale także stworzenie przyjaznego środowiska dla innowacji i przedsiębiorczości.

Kluczowe zmiany wprowadzone przez Procedurę SME

1. Uproszczenie procedur administracyjnych: Procedura SME zakłada znaczące uproszczenie procesów rejestracyjnych oraz administracyjnych, co pozwoli przedsiębiorcom skupić się na rozwoju działalności, a nie na wypełnianiu skomplikowanych formularzy.

2. Harmonizacja regulacji: Dzięki wprowadzeniu jednolitych regulacji w całej Unii Europejskiej, MŚP będą mogły łatwiej dostosować się do wymogów rynku i korzystać z jednolitych standardów, co zminimalizuje ryzyko błędów i nieporozumień.

3. Wsparcie finansowe i doradcze: Procedura SME przewiduje również wprowadzenie programów wsparcia finansowego oraz doradczego, które pomogą przedsiębiorcom w pokonywaniu barier finansowych oraz w zdobywaniu niezbędnej wiedzy i umiejętności.

4. Zwiększenie dostępu do rynków zagranicznych: W ramach nowych przepisów MŚP zyskają większe możliwości dostępu do rynków zagranicznych, co pozwoli im na rozwój działalności na międzynarodową skalę.

Podstawowe zasady zwolnienia w procedurze SME

- 1) zwolnienie z VAT dostaw towarów i/lub świadczenia usług dla podatników z siedzibą działalności w innym państwie UE
- 2) uproszczenia w zakresie rejestracji i raportowania dla podatników SME
- 3) roczny próg obrotów w UE max 100 000 EUR [poprzedni i bieżący rok]
- 4) roczny próg krajowy obrotów w MSEX max 85 000 EUR
- 5) nadanie indywidualnego numeru zwolnienia EX
- 6) wymiana informacji zabezpiecza prawidłowość stosowania procedury ogólnej SME

Ważne! Wszystkie formularze dla Procedury SME będą dostępne w zakładce:

„Deklaracje” na stronie e-Urząd Skarbowy

Korzyści dla polskich przedsiębiorców

Wprowadzenie Procedury SME przyniesie szereg korzyści dla polskich przedsiębiorców. Przede wszystkim, dzięki uproszczeniu procedur administracyjnych, MŚP będą mogły zaoszczędzić czas i zasoby, co przełoży się na ich efektywność i konkurencyjność. Harmonizacja regulacji pozwoli na łatwiejsze dostosowanie się do wymogów rynku, co jest szczególnie istotne w kontekście ciągłych zmian w przepisach prawnych.

Dzięki wsparciu finansowemu i doradczemu polscy przedsiębiorcy zyskają narzędzia niezbędne do rozwoju innowacyjnych produktów i usług, a także do efektywnego wchodzenia na rynki zagraniczne. To z kolei przyczyni się do zwiększenia eksportu i wzmocnienia pozycji Polski na międzynarodowej arenie gospodarczej.

Podsumowanie

Procedura SME, która wejdzie w życie 1 stycznia 2025 roku, stanowi krok w stronę ułatwienia życia małym i średnim przedsiębiorcom w Polsce oraz całej Unii Europejskiej. Dzięki uproszczeniu procedur, harmonizacji regulacji oraz wsparciu finansowemu i doradczemu, MŚP będą mogły rozwijać swoją działalność w bardziej sprzyjających warunkach. To z kolei wpłynie pozytywnie na polską gospodarkę, tworząc nowe miejsca pracy i wspierając innowacje. Warto zatem już teraz zacząć przygotowania do nadchodzących zmian, aby w pełni wykorzystać nadarżające się możliwości.

Dofinansowane szkolenia wyjazdowe w 2025 roku

Skorzystaj z dofinansowania
na szkolenia dla swoich pracowników,
które możesz uzyskać z KFS
lub funduszy strukturalnych UE

[**zobacz szkolenia w 2025 roku**](#)

Partnerzy merytoryczni

The logo for HRhelper, featuring the letters 'HR' in a bold, green, sans-serif font, followed by the word 'helper' in a green, lowercase, sans-serif font.The logo for PCDK TAX, with 'PCDK' in a bold, blue, sans-serif font and 'TAX' in a blue, uppercase, sans-serif font.

Wydawca

The logo for PCDK, consisting of the letters 'PCDK' in a bold, white, sans-serif font on a black background.

Redakcja ma prawo po uzgodnieniu z autorami do skrótów publikacji i wprowadzania zmian stylistycznych.

Autor wyraża zgodę na wyłączne przeniesienie praw autorskich i wydawniczych dotyczących artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK” na Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio sp. z o.o. Opinie zamieszczone w miesięczniku stanowią poglądy osobiste autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem urzędów państwowych.

Zabronione jest – bez pisemnej zgody wydawcy – kopiowanie i zamieszczanie w części bądź w całości artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.

W magazynie używane są obrazy pochodzące ze strony pl.freepik.com i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.