



**MONITOR
CDK**

Polecamy

Zmiany w podatku od nieruchomości od 1 stycznia 2025 roku - co się zmieni i jak się zabezpieczyć przed audytem ze strony samorządu

W numerze

Ulga B+R a opodatkowanie
wyrównawcze

Omnibus - zmiany
w regulacjach ESG

Zmiany na rynku pracy – nowa
ustawa o rynku pracy coraz bliżej

Szanowni Państwo

WITAMY W MARCOWYM WYDANIU NASZEGO MIESIĘCZNIKA, KTÓRE PRZYNOŚI SZEREG ISTOTNYCH INFORMACJI I ANALIZ DOTYCZĄCYCH AKTUALNYCH ZMIAN W OBSZARZE PRAWA PRACY, REGULACJI ESG ORAZ PODATKÓW. W OBLICZU DYNAMICZNIE ZMIENIAJĄCEGO SIĘ OTOCZENIA PRAWNEGO ŚLEDZENIE TYCH TEMATÓW STAJE SIĘ KLUCZOWE DLA ODPOWIEDZIALNEGO I EFEKTYWNEGO ZARZĄDZANIA FIRMAMI.

W tym numerze przyjrzymy się między innymi zmianom w podatku od nieruchomości. Dowiedzie się, jakie kroki można podjąć, aby skutecznie zabezpieczyć się przed ewentualnym audytem ze strony samorządu. Przedstawimy również istotne aspekty dotyczące ulgi B+R oraz opodatkowania wyrównawczego, które mogą mieć znaczący wpływ na rozwój innowacyjnych przedsiębiorstw.

Nie zabraknie również najnowszych informacji dotyczących regulacji ESG, w tym zmian w ramach inicjatywy Omnibus oraz nowelizacji ustawy o OZE, które przynoszą liczne korzyści dla przemysłu. W kontekście odpowiedzialno-

ści społecznej i ochrony środowiska omówimy również SBTi oraz postulaty Rzecznika MŚP dotyczące uproszczenia regulacji.

Warto zwrócić uwagę na zmiany w Kodeksie pracy, które mogą wpłynąć na sposób zarządzania zasobami ludzkimi w naszych firmach. W obliczu chociażby zmiany prawa dotyczącego mobbingu lub rosnących kar za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców ważne jest, aby być na bieżąco z wymaganiami prawnymi.

Marcowy numer obfituje w praktyczne porady oraz analizy, które pomogą Wam lepiej zrozumieć te zmiany i dostosować swoje strategie do nowej rzeczywistości rynkowej.

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

marzec 3 [57]



PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

Zmiany w podatku od nieruchomości od 1 stycznia 2025 roku - co się zmieni i jak się zabezpieczyć przed audytem ze strony samorządu

4

Ulga B+R a opodatkowanie wyrównawcze

6

OCHRONA ŚRODOWISKA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Omnibus - zmiany w regulacjach ESG

8

Nowelizacja ustawy o OZE: kluczowe zmiany i korzyści dla przemysłu

11

SBTi: Inicjatywa na rzecz naukowych celów redukcji emisji

12

Prostsze ESG – drugi z 14 postulatów Rzecznika MŚP ws. deregulacji

14

Obowiązek składania rocznych sprawozdań o wytwarzaniu i gospodarowaniu odpadami – co musisz wiedzieć?

15

KADRY I PŁACE

Wyższe kary za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców

16

Zmiany na rynku pracy – nowa ustawa coraz bliżej

17

Kontrowersyjne zmiany w przepisach o mobbingu – stanowisko pracodawców

18

Ulga na dzieci i ulga dla rodzin w PIT – co warto wiedzieć?

19

Dyskryminacja pracowników – definicja, kryteria, przykłady

20

Marcowa nowelizacja Kodeksu pracy – co nowego?

22

Sprostowanie świadectwa pracy

24

Zmiany w podatku od nieruchomości od 1 stycznia 2025 roku - co się zmieni i jak się zabezpieczyć przed audytem ze strony samorządu

Grunty, budynki lub ich części oraz budowle związane z prowadzeniem działalności gospodarczej są opodatkowane podatkiem od nieruchomości. Sprawdź, kto i kiedy płaci podatek od nieruchomości, co jest opodatkowane, jakie są stawki podatku i jak się zmieniają definicje budynku i budowli w 2025 roku.

Co podlega opodatkowaniu podatkiem od nieruchomości

Przedmiotem opodatkowania podatkiem od nieruchomości są:

- grunty
- budynki lub ich części
- budowle, czyli obiekty, które nie są budynkami, lub ich części związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Nowe definicje budynku i budowli

Od 1 stycznia 2025 roku - na potrzeby opodatkowania podatkiem od nieruchomości - zmieniają się definicje obiektów budowlanych.

Dotąd, przepisy podatkowe, odsyłały do definicji w prawie budowlanym. Od 2025 roku na potrzeby opodatkowania podatkiem od nieruchomości budynek i budowla zostały opisane w Ustawie o podatkach i opłatach lokalnych.

Zgodnie z tą Ustawą budynek to obiekt

- wzniesiony w wyniku robót budowlanych
- wraz z instalacjami zapewniającymi możliwość jego użytkowania zgodnie z przeznaczeniem

- trwale związany z gruntem
- wydzielony z przestrzeni za pomocą przegród budowlanych
- który posiada fundamenty i dach.

Budowlą są:

- obiekty niebędące budynkami, wymienione w nowym załączniku nr 4 do ustawy o podatkach i opłatach lokalnych, wraz z instalacjami zapewniającymi możliwość jego użytkowania zgodnie z przeznaczeniem – załącznik zawiera 28 pozycji, w których wymienienia poszczególne budowle
- elektrownie wiatrowe, elektrownie jądrowe i elektrownie fotowoltaiczne, biogazownie, biogazownie rolnicze, magazyny energii, kotły, piece przemysłowe, kolej linową, wyciągi narciarskie oraz skocznie, w części niebędącej budynkiem – wyłącznie w zakresie ich części budowlanych
- urządzenia budowlane – przyłącza oraz urządzenia instalacyjne, w tym służące oczyszczaniu lub gromadzeniu ścieków, oraz inne urządzenia techniczne, bezpośrednio związane z budynkiem lub budowlą wymienioną w załączniku do ustawy, niezbędne do ich użytkowania zgodnie

z przeznaczeniem

- urządzenia techniczne – wyłącznie w zakresie ich części budowlanych
- fundamenty pod maszyny oraz pod urządzenia techniczne, jako odrębne pod względem technicznym części przedmiotów składających się na całość użytkową.

Ustawodawca uszczegółowi i stworzy katalog zamknięty, budowli, które podlegają podatkowi od nieruchomości wskazując je w załączniku nr 4 do Ustawy o podatkach i opłatach lokalnych.

Kto płaci podatek od nieruchomości

Podatek od nieruchomości płacą osoby fizyczne, osoby prawne, jednostki organizacyjne, w tym spółki nieposiadające osobowości prawnej, które są:

- właścicielami nieruchomości lub obiektów budowlanych
- posiadaczami samoistnymi nieruchomości lub obiektów budowlanych
- użytkownikami wieczystymi gruntów
- posiadaczami nieruchomości lub ich części albo obiektów

budowlanych lub ich części, stanowiących własność Skarbu Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego, jeżeli posiadanie:

- wynika z umowy zawartej z właścicielem, Agencją Nieruchomości Rolnych lub z innego tytułu prawnego, z wyjątkiem posiadania przez osoby fizyczne lokali mieszkalnych niestanowiących odrębnych nieruchomości
- jest bez tytułu prawnego.

Jeżeli grunt, budynek lub budowla stanowi współwłasność lub znajduje się w posiadaniu dwóch lub więcej podmiotów, obowiązek podatkowy ciąży solidarnie na wszystkich współwłaścicielach lub posiadaczach.

Zobowiązanie solidarne oznacza, że niezależnie od liczby współwłaścicieli, czy posiadaczy gruntu, budynku lub budowli, organ podatkowy może domagać się zapłaty podatku w pełnej wysokości od jednego z nich, od niektórych, lub od wszystkich.

Jeżeli współwłaściciel zapłaci podatek w kwocie wyższej, niż wynika to z udziału w przedmiocie opodatkowania, może domagać się od pozostałych podatników rozliczenia za-

płatonej kwoty tak, aby każdy z nich zapłacił podatek w kwocie odpowiadającej wysokości przysługującego mu udziału.

Stawki podatku od nieruchomości

Stawki podatku od nieruchomości mogą być różne w różnych gminach - określają je w swoich uchwałach rady gmin.

Górne granice wyznacza jednak co-roczenie Minister Finansów w obwieszczeniu.

Stawki podatku od nieruchomości mają charakter kwotowy. Wyjątek stanowi stawka od budowli (czyli obiektów, które nie są budynkami), która ma charakter procentowy i wynosi 2% wartości tych budowli.

Ważne! W przypadku gruntów lub budynków związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą stosowane są wyższe kwotowe stawki opodatkowania.

Jeżeli przedsiębiorca przeznaczył określoną powierzchnię mieszkania do celów prowadzonej działalności gospodarczej, to z tego powodu może wzrosnąć podatek od nieruchomości.

W bieżącym roku podatkowym Ministerstwo Finansów, wydłużyło termin na składanie deklaracji w zakresie podatku od nieruchomości do 31 marca 2025 roku. Do tego czasu przedsiębiorcy mają możliwość zweryfikowania oraz przeprowadzenia inwentaryzacji budynków, budowli czy urządzeń, które po zmianach ustawy mogą podlegać temu podatkowi. Warto przeprowadzić taką inwentaryzację wraz z wizją lokalną aby zabezpieczyć swoje interesy na wypadek kontroli, które pojawią się po 31 marca 2025 roku ze strony urzędów i władz samorządowych, które poprzez przeprowadzone audyty mogą nałożyć większe zobowiązania podatkowe na płatników w swoich gminach.

Wojciech Ośka

Partner Zarządzający w PCDK. Od 2005 roku aktywny zawodowo w branży konsultingowo-doradczej. Specjalista w zakresie podatków, ekonomii i księgowości. W PCDK odpowiedzialny za zarządzanie strategiczne oraz doradztwo finansowe i podatkowe.

Kancelaria PCDK TAX

Pełne wsparcie w zakresie podatku od nieruchomości

Skontaktuj się ze mną:

Wojciech Ośka
email: w.oska@pcdk.pl



Ulga B+R a opodatkowanie wyrównawcze

Wspieranie innowacji i rozwoju technologicznego stało się kluczowym elementem strategii gospodarczych wielu krajów. W Polsce, w celu stymulowania działalności badawczo-rozwojowej (B+R), wprowadzono szereg ulg podatkowych, które mają na celu zachęcenie przedsiębiorców do inwestowania w innowacje. Jednym z istotnych zagadnień w tym kontekście jest wpływ przepisów o opodatkowaniu wyrównawczym na korzystanie z tych ulg. 21 lutego 2025 r. w Ministerstwie Finansów odbędą się konsultacje dotyczące kierunku modyfikacji tzw. ulgi na działalność badawczo-rozwojową w kontekście przepisów o opodatkowaniu wyrównawczym.

Ulgi na działalność badawczo-rozwojową stanowią istotny element wsparcia dla przedsiębiorców w Polsce, zachęcając ich do inwestowania w innowacje i rozwój. Jednakże, w kontek-

ście opodatkowania wyrównawczego, przedsiębiorcy muszą być szczególnie ostrożni w dokumentowaniu swoich wydatków i w zgodności z przepisami podatkowymi. Właściwe zarządzanie

tymi kwestiami może przyczynić się do zwiększenia konkurencyjności firm na rynku krajowym i międzynarodowym, co z kolei wpłynie pozytywnie na rozwój polskiej gospodarki.

Ulga na działalność badawczo-rozwojową i opodatkowanie wyrównawcze

Ulga na działalność badawczo-rozwojową to instrument wprowadzony w polskim systemie podatkowym, który pozwala przedsiębiorcom na odliczenie od podstawy opodatkowania kosztów związanych z prowadzeniem prac badawczo-rozwojowych. Wartość odliczenia jest uzależniona od rodzaju kosztów, które mogą obejmować m.in. wynagrodzenia pracowników, koszty materiałów, a także wydatki na usługi zewnętrzne.

Przedsiębiorcy mogą skorzystać z dwóch form ulgi: ulgi w wysokości 30% kwalifikowanych kosztów B+R dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz 20% dla dużych firm. Dodatkowo, wprowadzenie tzw. ulgi na innowacyjnych pracowników, która pozwala na odliczenie 50% kosztów wynagrodzeń zatrudnionych w projektach B+R, stanowi dodatkową zachętę do inwestowania w rozwój talentów.

Opodatkowanie wyrównawcze to mechanizm, który ma na celu znivelowanie różnic w obciążeniu podatkowym przedsiębiorstw w różnych krajach. W praktyce oznacza to, że przedsiębiorstwa działające na rynkach międzynarodowych mogą być zobowiązane do uregulowania różnicy w podatkach, jeżeli ich działalność generuje zyski w krajach o niższych stawkach podatkowych.

W Polsce, przepisy dotyczące opodatkowania wyrównawczego wprowadzone zostały w celu zapewnienia równego traktowania przedsiębiorstw oraz ograniczenia erozji bazy podatkowej.

Związki między ulgami na B+R a opodatkowaniem wyrównawczym

Z perspektywy przedsiębiorców, korzystanie z ulg na działalność badawczo-rozwojową w kontekście opodatkowania wyrównawczego może być skomplikowane. Z jednej strony, ulgi te mają na celu stymulowanie inwestycji w innowacje, co jest korzystne dla rozwoju gospodarczego. Z drugiej strony, w przypadku firm, które prowadzą działalność międzynarodową, istnieje ryzyko, że korzystanie z ulg mogłoby zostać zakwestionowane przez organy podatkowe w kontekście opodatkowania wyrównawczego.

Kluczowym zagadnieniem jest odpowiednie udokumentowanie kosztów związanych z działalnością B+R. Firmy muszą być w stanie wykazać, że wydatki te są rzeczywiście związane z prowadzeniem innowacyjnych projektów, co może być istotne w kontekście ewentualnych kontroli podatkowych. Niewłaściwe udokumentowanie lub brak przejrzystości w zakresie wykorzystania ulg może prowadzić do konieczności uregulowania różnic podatkowych, co negatywnie wpłynie na rentowność przedsiębiorstwa.

Konsultacje w sprawie propozycji dostosowania ulgi na działalność badawczo – rozwojową do systemu GloBE

Ministerstwo Finansów zaprasza przedsiębiorców, organizacje pracodawców, organizacje branżowe oraz innych zainteresowanych do udziału w konsultacjach dotyczących ewentualnych zmian w przepisach dotyczących ulgi na działalność badawczo-rozwojową. Ulga uregulowana jest w art. 18d ustawy o CIT oraz art.

26e ustawy o PIT. Celem spotkania jest omówienie kierunków dostosowania tej ulgi do nowych regulacji wynikających z wprowadzenia od 1 stycznia 2025 r. opodatkowania wyrównawczego tzw. globalnego minimalnego podatku.

Konsultacje odbyły się 21 lutego 2025 roku o godzinie 13.30 w gmachu Ministerstwa Finansów przy ul. Świętokrzyskiej 12 w Warszawie.

Marcin Otręba

Partner Zarządzający i doradca podatkowy w kancelarii PCDK TAX, ekspert Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu. Wieloletni pracownik Izby Skarbowej we Wrocławiu. Trener Ministerstwa Finansów oraz Centrum Edukacji Zawodowej Resortu Finansów w zakresie podatków.

Omnibus - zmiany w regulacjach ESG

Pakiet Omnibus to bardzo istotna aktualizacja przepisów, która wpływa na obowiązki firm w zakresie ESG. Choć proces legislacyjny wciąż trwa, już teraz warto śledzić nadchodzące zmiany i przygotować się na ich potencjalne konsekwencje. Na ta chwilę niestety nie wiadomo jak w ostateczności będą wyglądać przyszłe regulacje (wszystko może się zmienić) i czy zdążą być wdrożone na szczęblu unijnymi i krajowym przed następnym okresem raportowania.

Podsumowanie zmian w Omnibusie dla CSRD, CSDD, Taksonomii i CBAM:

- CSRD [Dyrektywa o sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw]:
 - Ograniczenie zakresu raportujących przedsiębiorstw: Wymogi sprawozdawcze będą dotyczyć wyłącznie dużych przedsiębiorstw zatrudniających ponad 1000 pracowników i jednocześnie osiągają przychody powyżej 50 mln EUR lub sumę bilansową powyżej 25 mln EUR. Oznacza to zmniejszenie liczby objętych raportowaniem firm o około 80%. Nowy zakres będzie bardziej zgodny z kluczowymi progami określonymi w CSDDD.
 - „Limit łańcucha wartości”: W przypadku firm, które nie będą już objęte zakresem CSRD, Komisja przyjmie w drodze aktu delegowanego dobrowolny standard raportowania oparty na standardzie dla MŚP (VSME) opracowanym przez EFRAG. Standard ten będzie działał jako zabezpieczenie, ograniczając zakres informacji, jakie firmy lub banki podlegające CSRD mogą wymagać od przedsiębiorstw w swoich łańcuchach wartości zatrudniających mniej niż 1000 pracowników.
 - Odroczenie wymogów sprawozdawczych: Wprowadzenie obowiązku raportowania dla firm w fazie 2 i 3 (raportujących w latach 2026 i 2027) zostaje opóźnione o 2 lata. Celem tego opóźnienia jest umożliwienie Komisji i Parlamentowi wykluczenia tych firm z obowiązkowego raportowania zgodnie z ERSR.
 - Usunięcie wymogu dotyczącego standardów sektorowych: Propozycja przewiduje usunięcie upoważnienia dla Komisji do przyjmowania sektorowych standardów raportowania.
- Taksonomia:
 - Podniesienie progu: Wymogi dotyczące zgodności z taksonomią (wykazanie kwalifikowalności i zgodności) zostają podniesione do poziomu firm zobowiązanych do raportowania zgodnie z CSRD - dużych podmiotów, powyżej 1000 pracowników.
 - Raportowanie częściowej zgodności: Wprowadza się możliwość raportowania działalności o częściowej zgodności.
 - Próg istotności finansowej: Wprowadza się próg istotności finansowej dla działalności, które powinny być brane pod uwagę (10% przychodów, CAPEX i OPEX). Nie będzie oczekiwane uwzględnianie każdej działalności, niezależnie od jej wkładu w działalność gospodarczą firmy.
 - Redukcja punktów danych: Liczba punktów danych w szablonach taksonomii ma zostać zredukowana o 70%, ale mechanizm tej redukcji nie jest znany.
 - Kryterium „nie czyni poważnych szkód” (DNSH): Planowane jest zajęcie się kryterium DNSH dotyczącym zapobiegania zanieczyszczeniom i ich kontroli. Rozważane jest złagodzenie bardzo drobiazgowych wymagań, gdzie pojedyncze naruszenie mogło zagrozić kwalifikowalności całej firmy.
 - Dostosowania dla instytucji finansowych: Dostosowania dotyczące wskaźnika Green Asset Ratio i mianownika dla banków.
- CSDDD [Dyrektywa o należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw w łańcuchu dostaw]:

- Ograniczenie do bezpośrednich dostawców: Należyta staranność ma być skupiona na bezpośrednich dostawcach lub bezpośrednich partnerach biznesowych. Pierwotne intencje dyrektywy zakładały uwzględnienie całych łańcuchów wartości upstream, ale teraz sugeruje się ograniczenie do jednego poziomu w łańcuchu dostaw.
- Rzadszy przegląd: Wymagana częstotliwość przeglądu zostaje zmieniona na okres 5 lat.
- Ograniczenie informacji: Chce się ograniczyć ilość informacji wymaganych w łańcuchu wartości.
- Usunięcie warunków odpowiedzialności cywilnej UE: Usuwa się warunki odpowiedzialności cywilnej UE, ale państwa członkowskie nadal mogą mieć własne systemy odpowiedzialności.
- Opóźnienie zastosowania: Zastosowanie wymogów należytej staranności zostaje opóźnione o rok [do 26.07.2028].
- CBAM [Mechanizm dostosowywania cen na granicach z uwzględnieniem emisji dwutlenku węgla]:
 - Podniesienie progu: Wprowadzenie nowego skumulowanego rocznego progu CBAM wynoszącego 50 ton na importera.
 - Uproszczenie zasad: Uproszczenie zasad dla firm, które pozostają w zakresie obowiązywania CBAM. Komisja twierdzi, że w dłuższej perspektywie może to zwiększyć efektywność poprzez wzmocnienie zasad i obejście nadużyć, ale nie podano szczegółów.
 - Uproszczenie rozszerzenia CBAM i innych sektorów ETS: Nowe propozycje legislacyjne na początek 2026 roku.

Dalsze kroki legislacyjne

Pakiet Omnibus jest na razie jedynie propozycją, która musi przejść pełny proces legislacyjny w Unii Europejskiej, zanim stanie się obowiązującym prawem - cały proces może potrwać co najmniej 4-7 miesięcy. Oznacza to, że zawarte w nim zmiany nadal podlegają dyskusjom i mogą ulec modyfikacjom. Po zatwierdzeniu na poziomie UE konieczna będzie także jego transpozycja do prawa krajowego, co może wiązać się z dodatkowymi zmianami w obowiązujących regulacjach.

Proces będzie podzielony na 2 etapy, najpierw ma zostać przyjęte odroczenie obowiązków raportowania o 2 lat, a potem przepisy docelowo zmieniające regulacje. Istnieje pewne zagrożenie, że nowe przepisy w UE i Polsce, nie zostaną przyjęte przed obowiązkiem raportowania [czyli raportem za 2025 rok].

Przewidywany wpływ zmian w ESG za sprawą pakietu Omnibus

Musimy pamiętać, że kwestie ESG stały się coraz bardziej istotne nawet przed pojawieniem się dyrektywy CSRD. Pakiet Omnibus znacząco ogranicza zakres firm objętych obowiązkami wynikającymi z CSRD oraz odracza w czasie niektóre wymogi raportowe. Nie oznacza to jednak, że kwestie ESG przestają być istotne, w zasadzie zwalnia się tylko tempo ich wdrażania.

Duże korporacje i tak będą raportować i wdrażać zasady zrównoważonego rozwoju, a ich dostawcy – w tym mniejsze firmy – nadal będą musieli zwracać uwagę na te kwestie, aby utrzymać współpracę i spełniać oczekiwania.

Co istotne, propozycja Omnibusu nie dotyczy dyrektywy SFDR [*Sustainable Finance Disclosure Regulation*], która nadal nakłada na instytucje finansowe obowiązek uwzględniania czynników ESG przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. Oznacza to, że sektor finansowy będzie w dalszym ciągu wymagał transparentności w zakresie zrównoważonego rozwoju od przedsiębiorstw poszukujących kapitału lub kredytowania.

Tak więc, mimo ograniczenia obowiązków raportowych w ramach CSRD, dane ESG będą wciąż potrzebne – i to prawdopodobnie w większym zakresie niż przed wejściem w życie tej dyrektywy. W praktyce oznacza to, że firmy, które dobrowolnie wdrażają strategię i przygotowują raporty zrównoważonego rozwoju, mogą zyskać przewagę konkurencyjną. Niezależnie od zmian w regulacjach, ESG nadal pozostaje istotnym elementem budowania wartości firmy oraz relacji z inwestorami, kontrahentami i konsumentami.

Co teraz powinny zrobić firmy zwolnione z raportowania?

W obliczu pakietu Omnibus i związanych z nim zmian regulacyjnych, kluczowe wydaje się zachowanie elastyczności i unikanie pochopnych decyzji. Choć implementacja Dyrektywy CSRD w Polsce miała miejsce dwa miesiące

temu, a kolejne zmiany – w tym opóźnienie obowiązków dla firm z drugiej fali – powinny zostać wdrożone do końca 2025 roku, to na ten moment obowiązują przepisy wprowadzone w grudniu do ustawy o rachunkowości.

W tej sytuacji najlepszym podejściem jest uważne monitorowanie dyskusji na poziomie UE, ponieważ – jak pokazały losy Dyrektywy CS3D – istotne zmiany mogą pojawić się nawet na ostatnim etapie prac legislacyjnych. Szczególnie dla podmiotów współpracujących z dużymi firmami objętymi regulacjami zaleca się ostrożne podejście do zmian, pomoże to uniknąć zaskoczenia i lepiej dostosować organizację do przyszłych regulacji.

Rozsądnym podejściem wydaje się podjęcie na wszelki wypadek podstawowych kroków przygotowawczych do raportowania. Dobrym pierwszym krokiem w tym procesie jest przeprowadzenie chociaż uproszczonej analizy istotności, która pozwoli zidentyfikować kluczowe kwestie ESG dla firmy i jej interesariuszy. To podejście pomoże w świadomym zarządzaniu wpływem środowiskowym, społecznym i ładem korporacyjnym oraz w określeniu obszarów, które mogą wymagać dostosowania do oczekiwań rynkowych.

Kolejnym krokiem powinien być audyt wewnętrzny w obszarze ESG, który pomoże ocenić, jakie dane już są dostępne i jakie działania można podjąć w celu ich usprawnienia. Dzięki temu organizacja nie tylko lepiej przygotowuje się na ewentualne zmiany regulacyjne, ale również zyska większą kontrolę nad swoimi ryzykami i szansami w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Dla firm chcących działać wg zasad zrównoważonego rozwoju na pewno dobrą wiadomością jest to, że odchodzi wiele czołowych i kosztownych działań jak ujawnienia taksonomiczne czy obowiązkowy audyt, które niekiedy przekładały się na pozytywne zmiany w firmach

i otoczeniu. Zaoszczędzony czas i środki można przekierować w strategię ESG i jej realizację, czyli faktyczne wdrożenie takich zmian. W naszej opinii istotnymi tematami będzie ślad węglowy i własni pracownicy, dobrze wdrożone działania w tych zakresach mogą przyczynić się do oszczędności poprzez efektywność energetyczną i lepszym wynikiem pracowników.

Jeśli firmy chcą raportować kwestie ESG dobrowolnie, EFRAG i Komisja Europejska przygotowali dwa standardy dla firm nieobjętych obowiązkowym raportowaniem, większy LSME ma ok 190 stron (jest jeszcze fazie finalnych konsultacji) oraz VSME ma ok 70 stron (jest już gotowy). Dla porównania ESRS mają 300 stron i to małą czcionką. Głównym celem tych standardów jest dostarczenie danych dla podmiotów objętych CSRD, a więc tworząc raport koncentrujemy się na potrzebach kontrahentów/partnerów biznesowych. Szczególnie warto zwrócić uwagę na VSME, który można wdrożyć w firmie małymi nakładami pracy i kosztów.

dr Jacek Zatoński

Partner Zarządzający w PCDK ESG. Od 2006 roku aktywny zawodowo w branży ochrony środowiska. Obejmował stanowiska związane z pracami laboratoryjnymi, geologicznymi, opracowaniami dokumentacji przyrodniczej i dokumentów strategicznych dla gmin, analizami GIS, obsługą firm itp. Absolwent Kształtowania Środowiska Przyrodniczego na Wydziale Nauk Geograficznych i Geologicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Na tym samym wydziale uzyskał również tytuł doktora nauk o ziemi w zakresie geografii. W PCDK zarządza działem zrównoważonego rozwoju oraz ochrony środowiska.

Webinar **ZMIANY W ESG** pakiet Omnibus - zmiany w CBAM, CSRD oraz CSDD na 2025 rok

19 marca 2025 roku

udział bezpłatny/zapisz się >

Nowelizacja ustawy o OZE: kluczowe zmiany i korzyści dla przemysłu

14 grudnia 2024 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o odnawialnych źródłach energii (ustawa OZE), która wprowadza szereg istotnych zmian mających na celu wsparcie odbiorców przemysłowych w obliczu rosnących kosztów transformacji energetycznej. Nowe regulacje nie tylko obniżają obowiązki związane z umarzaniem świadectw pochodzenia, ale również rozszerzają katalog kodów PKD, które kwalifikują przedsiębiorstwa do skorzystania z tzw. „ulgi OZE”.

Implementacja wytycznych Komisji Europejskiej

Nowelizacja ustawy OZE jest odpowiedzią na wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące pomocy publicznej dla przemysłu, które mają na celu wsparcie firm w obniżeniu kosztów transformacji energetycznej. Zmiany te są kluczowe w kontekście unijnych celów dotyczących redukcji emisji CO₂ i zwiększenia udziału odnawialnych źródeł energii w miksie energetycznym.

Nowelizacja ustawy o OZE wprowadza szereg korzystnych zmian dla odbiorców przemysłowych, które mają na celu wsparcie ich w dostosowywaniu się do rosnących wymagań związanych z efektywnością energetyczną i zrównoważonym rozwojem. Dzięki ulgom OZE, przedsiębiorstwa będą mogły nie tylko obniżyć swoje koszty operacyjne, ale również zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku, co jest kluczowe w dobie transformacji energetycznej. Jest to krok w stronę zrównoważonego rozwoju oraz efektywnego wykorzystania odnawialnych źródeł energii w polskim przemyśle.

Ulgi OZE: Mechanizm wsparcia dla przemysłu

Jednym z najważniejszych elementów nowelizacji jest wprowadzenie ulgi OZE, która ma na celu obniżenie kosztów operacyjnych dla przedsiębiorstw działających w branżach energochłonnych. Umożliwia to firmom korzystającym z energii elektrycznej pochodzącej z odnawialnych źródeł energii redukcję wydatków związanych z opłatami za energię oraz obowiązkiem umarzania świadectw pochodzenia.

Dzięki tym regulacjom, przedsiębiorstwa o wysokim zużyciu energii mogą zwiększyć swoją konkurencyjność zarówno na rynku krajowym, jak i międzynarodowym. Wprowadzenie ulg ma na celu wsparcie sektora przemysłowego w dostosowywaniu się do wymogów związanych z transformacją energetyczną i realizacją celów klimatycznych.

Kryteria dla odbiorców przemysłowych

Aby skorzystać z ulgi OZE, przedsiębiorstwa muszą spełniać określone kryteria. Zgodnie z nowymi przepisami, odbiorcami przemysłowymi są te przedsiębiorstwa, które:

- Roczne zużycie energii: Przekraczają 100 GWh energii elektrycznej.
- Działalność zgodna z PKD: Przewodzą działalność objętą kodem PKD wskazanym w ustawie o OZE.
- Współczynnik intensywności zużycia: Posiadają współczynnik intensywności zużycia energii elektrycznej na poziomie co najmniej 3%.
- Sytuacja finansowa: Nie znajdują się w trudnej sytuacji finansowej zgodnie z unijnymi przepisami dotyczącymi pomocy publicznej.

Dane te muszą być potwierdzone przez biegłego rewidenta i przedstawione w oświadczeniu składanym do Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki [URE].

SBTi: Inicjatywa na rzecz naukowych celów redukcji emisji

Science Based Targets initiative (SBTi) to globalna inicjatywa, która wspiera przedsiębiorstwa w ustalaniu celów redukcji emisji gazów cieplarnianych, opartych na najnowszych badaniach naukowych oraz celach Porozumienia Paryskiego. Celem SBTi jest pomoc organizacjom w wyznaczaniu ambitnych, mierzalnych i weryfikowalnych celów dekarbonizacji, obejmujących własne emisje (Scope 1 i 2) oraz emisje z całego łańcucha wartości (Scope 3).

SBTi powstało z inicjatywy takich organizacji jak CDP, United Nations Global Compact (UNGC), World Resources Institute (WRI) oraz World Wide Fund for Nature (WWF). Do inicjatywy mogą przystąpić firmy wszystkich rozmiarów i z różnych sektorów, w tym przemysłu, usług, transportu i handlu.

Proces przystąpienia do SBTi rozpoczyna się od zgłoszenia przez firmę chęci opracowania celów redukcji emisji. Następnie cele są ustalane zgodnie z kryteriami SBTi, które weryfikują i zatwierdzają te cele. Firmy podejmują działania, takie jak przejście na odnawialne źródła energii (OZE) czy poprawa efektywności energetycznej, aby osiągnąć wyznaczone cele.

Strategia dekarbonizacji według SBTi

Aby firma mogła przyjąć cele SBTi, musi przejść kilka kluczowych etapów:

- Zobowiązanie się do ustalenia celów – formalne zgłoszenie woli przystąpienia do SBTi.
- Opracowanie strategii redukcji

emisji CO₂ – określenie celów krótko- i długoterminowych.

- Weryfikacja przez SBTi – eksperci oceniają zgodność celów z aktualnymi wytycznymi naukowymi.
- Publikacja celów – zobowiązania firmy muszą być oficjalnie ogłoszone.
- Monitorowanie i raportowanie – regularne informowanie o postępach i dostosowywanie strategii, w tym coroczna publikacja danych o emisjach.

Znaczenie SBTi

SBTi mobilizuje sektor prywatny do działania na rzecz klimatu i ograniczenia globalnego ocieplenia. Firmy, które dołączają do tej inicjatywy, zobowiązują się do ustalania i realizacji celów redukcji emisji zgodnych z Porozumieniem Paryskim. Inicjatywa promuje najlepsze praktyki w zakresie ograniczania emisji, oparte na rzetelnych badaniach naukowych dotyczących zmian klimatycznych.

Korzyści z redukcji śladu węglowego

Redukcja śladu węglowego jest kluczowym elementem strategii przeciwdziałania zmianom klimatycznym. Ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, zwłaszcza CO₂, wspiera realizację celów Porozumienia Paryskiego, zmniejszając ryzyko ekstremalnych zjawisk pogodowych. Dodatkowo, dekarbonizacja przyczynia się do zwiększenia efektywności energetycznej, redukcji kosztów operacyjnych oraz minimalizacji ryzyka regulacyjnego.

Firmy, które aktywnie podejmują działania na rzecz ograniczenia emisji, budują pozytywny wizerunek i zdobywają przewagę konkurencyjną. W dłuższej perspektywie, redukcja śladu węglowego jest niezbędna dla zrównoważonego rozwoju oraz ochrony zasobów naturalnych dla przyszłych pokoleń.

Wdrożenie SBTi i powody współpracy z inicjatywą

Firmy, które decydują się na wdrożenie strategii zgodnych z SBTi, mogą liczyć na wiele korzyści, takich jak poprawa wizerunku, dostosowanie do regulacji, zwiększenie efektywności operacyjnej oraz lepszy dostęp

do finansowania. Współpraca z SBTi pozwala firmom na zgodność z naukowymi celami klimatycznymi, co wzmacnia ich wizerunek jako odpowiedzialnych i innowacyjnych organizacji.

Przykłady firm, które już wyznaczyły cele oparte na nauce, to m.in. IKEA, Unilever, H&M, PepsiCo i Nestlé. Obecnie ponad 10 tys. firm na całym świecie dołączyło do inicjatywy SBTi, a ponad 7 tys. organizacji ma zatwierdzone cele środowiskowe.

Usługi oferowane przez SBTi

SBTi oferuje szereg usług wspierających firmy w procesie redukcji emisji. Obejmuje to weryfikację celów, dostarczanie wytycznych oraz narzędzi, a także prowadzenie szkoleń i warsztatów. Inicjatywa wspiera także raportowanie postępów i zrozumienie specyficznych wyzwań w branżach, takich jak energetyka czy transport.

Wyzwania w realizacji celów SBTi

Firmy mogą napotykać różne wyzwania w realizacji celów SBTi, takie jak wysokie koszty wdrażania niskoemisyjnych technologii, ograniczona

dostępność odnawialnych źródeł energii oraz trudności w monitorowaniu emisji w całym łańcuchu dostaw. Dodatkowo, zmieniające się regulacje prawne oraz konieczność zaangażowania interesariuszy mogą utrudniać realizację strategii dekarbonizacyjnych.

Jednak przy odpowiednim wsparciu i zasobach, firmy mogą skutecznie wprowadzać zmiany prowadzące do osiągnięcia neutralności klimatycznej, przyczyniając się do zrównoważonego rozwoju i ochrony naszej planety.

PCDK ESG

Skorzystaj z naszego doświadczenia w Ochronie Środowiska oraz ESG

Skontaktuj się z nami:

tel: 22 299 23 23

email: esg@pcdk.pl

Prostsze ESG – drugi z 14 postulatów Rzecznika MŚP w sprawie deregulacji

W obliczu rosnących wymagań dotyczących raportowania ESG (Environmental, Social, Governance), Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Agnieszka Majewska, przedstawiła propozycje mające na celu uproszczenie tych obowiązków dla przedsiębiorców w Polsce. Prostsze raportowanie ESG to drugi z czternastu postulatów, które mają na celu deregulację i wspieranie sektora MŚP w kraju.

Uproszczenie obowiązków sprawozdawczych w zakresie ESG ma na celu nie tylko zmniejszenie obciążeń administracyjnych, ale także ułatwienie przedsiębiorcom prowadzenia działalności gospodarczej. Pozwoli to firmom skoncentrować się na innowacjach i rozwoju, zamiast tracić czas i zasoby na skomplikowane procedury biurokratyczne.

Kluczowe Propozycje

Proponowane zmiany są odpowiedzią na potrzeby polskich przedsiębiorców, którzy często zmagają się z nadmiarem biurokracji i skomplikowanymi przepisami. W ramach drugiego postulatu z puli sukcesywnie publikowanych czternastu Rzecznik MŚP zaproponowała kilka istotnych zmian:

- Wyłączenie mikro i małych firm z raportowania ESG – To rozwiązanie ma na celu odciążenie najmniejszych przedsiębiorstw, które nie dysponują odpowiednimi zasobami, aby sprostać wymaganiom raportowania.
- Ograniczenie obowiązków dla średnich przedsiębiorców – Średnie firmy również borykają się z wieloma wyzwaniami, a zmniejszenie obciążeń spr-

wozdawczych pozwoli im skupić się na rozwoju działalności.

- Możliwe przesunięcie wejścia w życie regulacji – Elastyczność w zakresie wprowadzenia nowych regulacji może dać przedsiębiorcom więcej czasu na przygotowanie się do zmian.
- Uproszczenie systemu kaucyjnego – Zmiany w tym obszarze mogą przyczynić się do uproszczenia procedur związanych z zabezpieczeniami finansowymi.

Przegląd 14 postulatów

Prostsze ESG to tylko jeden z czternastu postulatów, które Agnieszka Majewska przekazała Premierowi Donaldowi Tuskowi. Pierwszym postulatem jest „Prostszyski ZUS”, który ma na celu uproszczenie systemu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych dla przedsiębiorców. W kolejnych wpisach będziemy szczegółowo przedstawiać pozostałe postulaty, które są efektem wielomiesięcznej pracy Rzecznika MŚP oraz współpracy z organizacjami pracodawców. Rzeczniczka zaproponowała również 3 postulaty, tj. prostsze raportowanie pomocy de minimis.

Postulat dotyczy m. in.:

- skrócenia formularzy dotyczących pomocy de minimis,
- usprawnienia przepływu danych między instytucjami publicznymi w celu ograniczenia obowiązków informacyjnych przedsiębiorcy.

Inicjatywy Rzecznika MŚP mają na celu nie tylko uproszczenie przepisów, ale przede wszystkim wsparcie polskich przedsiębiorców w ich codziennej działalności. Uproszczenie raportowania ESG, w połączeniu z innymi postulatami, może przyczynić się do stworzenia bardziej sprzyjającego klimatu dla rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. Warto na koniec dodać, że Rzecznik MŚP ma zyskać szersze uprawnienia, funkcjonując na mocy nowelizacji prawa o Rzeczniku MŚP jako Rzecznik Przedsiębiorców. Jedną z najważniejszych zmian jest rozszerzenie katalogu podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, które ma chronić Rzecznik Praw Przedsiębiorców. Oprócz sektora MŚP na jego pomoc będą mogli liczyć wykonujący wolne zawody, rolnicy oraz wspólnicy jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wspólnicy spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej.

Obowiązek składania rocznych sprawozdań o wytwarzaniu i gospodarowaniu odpadami – co musisz wiedzieć?

Do 15 marca 2025 roku przedsiębiorcy mają obowiązek złożenia rocznego sprawozdania dotyczącego wytwarzanych i gospodarowanych odpadów za rok ubiegły. To istotny element działalności wielu firm, który nie tylko wpływa na ochronę środowiska, ale także na legalność funkcjonowania przedsiębiorstwa.

W artykule przedstawiamy, kto musi złożyć sprawozdanie, jak to zrobić oraz jakie konsekwencje niesie za sobą niedopełnienie tego obowiązku.

Kto jest zobowiązany do złożenia sprawozdania?

Obowiązek składania sprawozdania dotyczy różnych grup przedsiębiorców, w tym:

1. Wytwórcy odpadów – dotyczy to m.in. zakładów produkcyjnych, firm remontowych, warsztatów stolarskich, mechaniki samochodowej, gabinetów weterynaryjnych oraz salonów kosmetycznych. W szczególności, rolnicy gospodarujący na powierzchni powyżej 75 ha również muszą pamiętać o tym obowiązku.
2. Firmy gospodarujące odpadami – przedsiębiorstwa zajmujące się zbieraniem i przetwarzaniem odpadów (z wyjątkiem odbiorców odpadów komunalnych) są zobowiązane do prowadzenia ewidencji odpadów. Do tej grupy należą m.in. skupy złomu, biogazownie, składowiska odpadów, firmy prowa-

dzące rekultywację wyrobisk poeksploatacyjnych oraz stacje demontażu pojazdów.

3. Podmioty wydobywające odpady – przedsiębiorstwa, które zajmują się wydobywaniem odpadów ze składowisk lub zwałowisk.

Jak złożyć sprawozdanie?

Sprawozdanie o wytwarzanych i gospodarowanych odpadach należy złożyć do marszałka województwa właściwego dla miejsca wytwarzania lub gospodarowania odpadami. Można to zrobić za pośrednictwem elektronicznej Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami [BDO]. Ważne jest, aby dopełnić formalności przed upływem terminu, czyli do 15 marca 2025 roku.

Sprawozdania zerowe

Warto zaznaczyć, że przedsiębiorcy, którzy nie wytworzyli w danym roku sprawozdawczym żadnych odpadów, nie mają obowiązku składania sprawozdania. To tzw. sprawozdania zerowe, które mogą być korzystne dla firm, które z różnych powodów nie generują odpadów.

Konsekwencje za niezłożenie sprawozdania

Niedopełnienie obowiązku złożenia sprawozdania w terminie może skutkować poważnymi konsekwencjami. Przedsiębiorcy narażają się na grzywny, które mogą być nałożone w drodze mandatu karnego. Dlatego tak ważne jest, aby być na bieżąco z wymaganiami prawnymi oraz terminami.

Jak uzyskać pomoc?

Jeśli jesteś przedsiębiorcą i potrzebujesz wsparcia w przygotowaniu sprawozdania do BDO, nie wahaj się skontaktować z profesjonalistami. Możesz uzyskać pomoc pod numerem telefonu +48 690 017 860 [dział ochrony środowiska PCDK] lub wysyłając wiadomość na adres biuro@pcdk.pl.

Zarządzanie odpadami to nie tylko obowiązek, ale też odpowiedzialność za środowisko. Dlatego warto być świadomym swoich obowiązków i działać zgodnie z prawem.

Wyższe kary za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców

W ostatnich miesiącach w Polsce wprowadzono szereg istotnych zmian w regulacjach dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Nowe przepisy, uchwalone przez Sejm, mają na celu uproszczenie procesu zatrudniania obcokrajowców, ale jednocześnie wprowadzają surowsze kary za nieprzestrzeganie przepisów. Jakie są kluczowe zmiany i co oznaczają one dla przedsiębiorców?

Jednym z głównych celów nowej ustawy o pracy cudzoziemców jest uproszczenie procedur związanych z zatrudnianiem obcokrajowców. Przepisy mają na celu zwiększenie dostępności rynku pracy dla cudzoziemców, co jest odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie na pracowników w wielu sektorach gospodarki. Ustawodawcy wprowadzili zmiany, które mają na celu zminimalizowanie biurokracji oraz przyspieszenie procesów związanych z uzyskiwaniem zezwoleń na pracę.

Jednak wprowadzenie uproszczeń nie oznacza braku konsekwencji dla przedsiębiorców. Nowe przepisy wprowadzają surowsze kary za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców, które mogą wynosić nawet do 50 tysięcy złotych. Kontrole będą przeprowadzane bez zapowiedzi, co zwiększa ryzyko dla pracodawców, którzy nie przestrzegają przepisów. Tego rodzaju zmiany mają na celu ograniczenie nielegalnego zatrudnienia i zapewnienie większej ochrony dla pracowników.

Warto także zauważyć, że nowe regulacje wprowadzają ograniczenia

dotyczące możliwości zatrudniania niektórych grup cudzoziemców. W szczególności, umowy, które wcześniej były powszechnie stosowane, takie jak umowy o dzieło, mogą zostać ograniczone lub całkowicie zlikwidowane. Przedsiębiorcy będą musieli dostosować swoje praktyki zatrudnienia do nowych wymagań, co może wiązać się z dodatkowymi kosztami i koniecznością przeszkolenia personelu.

Nowe regulacje dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce wprowadzają istotne zmiany, które mają na celu uproszczenie procesów, ale jednocześnie wprowadzają surowsze kary za nieprzestrzeganie przepisów. Przedsiębiorcy muszą być świadomi tych zmian i dostosować swoje działania do nowych wymagań prawnych. W dłuższej perspektywie, wprowadzenie tych regulacji może przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy, ale wymaga również odpowiedzialności ze strony pracodawców. W obliczu tych zmian, kluczowe będzie monitorowanie sytuacji na rynku pracy oraz dostosowywanie strategii zatrudnienia do aktualnych przepisów

i potrzeb rynku.

Co się zmieni?

- Nowa ustawa pozwoli ograniczyć wyłudzenia zezwoleń na prace w celu wjazdu do strefy Schengen, a w efekcie lepiej zabezpieczać polski rynek pracy.
- Utworzenie rejestru umów o pracę. Pracodawca będzie zobowiązany przesłać do urzędu wydającego zezwolenie na pracę kopię umowy zawartej z cudzoziemcem.
- Podwyższone zostaną kary za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców – takie działania zagrożone będą karą grzywny w wysokości od 3000 do 50000 zł za każdy przypadek.
- Ustawa zakłada wprowadzenie programów integracyjnych dla cudzoziemców m.in. w zakresie pomocy w nauce języka polskiego, a także rozwiązania dające możliwość tworzenia przez Urzędy Pracy wyspecjalizowanych punktów wspierania zagranicznych pracowników na rynku pracy.

Zmiany na rynku pracy

– nowa ustawa o rynku pracy coraz bliżej

Konieczność dostosowania regulacji prawnych do zmieniającego się rynku pracy, ale również termin realizacji zobowiązań wynikających z Krajowego Planu Odbudowy wymusiło na Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dokonanie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nowa ustawa, tj. ustawa o rynku pracy i publicznych służbach zatrudnienia wejdzie prawdopodobnie w życie na początku drugiego kwartału br.

Założenia projektu ustawy o rynku pracy i publicznych służbach zatrudnienia

Głównym założeniem nowej ustawy jest dostosowanie jej przepisów do potrzeb pracodawców i osób bezrobotnych, a także unowocześnienie i wzmocnienie potencjału instytucji służb zatrudnienia w kontekście obsługi ich klientów.

1. Rejestracja w urzędzie pracy

Osoby bezrobotne i poszukujące pracy będą mogły zarejestrować się w urzędzie pracy właściwym dla ich miejsca zamieszkania, a nie w miejscu zameldowania, jak jest w chwili obecnej.

2. Instrumenty rynku pracy

Projekt ustawy znosi ograniczenia w dostępie do niektórych instrumentów rynku pracy, w tym w szczególności limity wiekowe [w chwili obecnej niektóre instrumenty, np. staże, skierowane są wyłącznie do określonych grup wiekowych, np. do osób do 30 roku życia lub do osób powyżej 50 roku życia].

3. Zgłaszanie ofert pracy

Projekt ustawy zakłada ułatwienia dla pracodawców w zakresie zgłaszania ofert pracy: ograniczono zakres informacji, jaki podawany będzie w ogłoszeniu oferty pracy. Ponadto, pracodawcy z sektora publicznego będą zobowiązani do zamieszczania ofert pracy w bazie rządowej prowadzonej przez resort pracy. Celem tego rozwiązania jest utworzenie jednej, bardziej dostępnej, bazy ofert. Ustawa przewiduje również wsparcie dla osób fizycznych publikują-

cych oferty pracy, np. w zakresie usług opiekuńczych dla osób starszych lub z niepełnosprawnościami.

4. Nowy system teleinformatyczny

Ustawa zakłada wdrożenie systemu teleinformatycznego umożliwiającego osobom szukającym pracy zakładanie kont i uzyskiwanie w formie online pomocy urzędów pracy, np. automatyczne otrzymywanie informacji o nowych ofertach pracy odpowiadających ich kwalifikacjom.

5. Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Projekt ustawy wprowadza poszerzony dostęp do środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Ze środków KFS korzystać będą mogli także przedsiębiorcy samozatrudnieni, osoby objęte zwolnieniami monitorowanymi oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych, a nie jak dotychczas wyłącznie pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

6. Wsparcie dla rodzin oraz opiekunów osób z niepełnosprawnościami

Zgodnie z projektem ustawy, pierwszeństwo w uzyskaniu wsparcia z urzędu pracy będzie przysługiwało m.in. osobom bezrobotnym z niepełnosprawnościami oraz członkom rodzin wielodzietnych posiadającym Kartę Dużej Rodziny. Z kolei opiekunowie osób z niepełnosprawnościami, którzy rejestrują się jako poszukujący pracy, będą mogli korzystać ze wszystkich form wsparcia dostępnych dla osób bezrobotnych.

7. Instrumenty aktywizujące seniorów

Przedsiębiorca będzie mógł otrzymać dofinansowanie za zatrudnienie emeryta, zaś seniorzy będą mogli korzystać ze szkoleń finansowanych przez urzędy pracy.

8. Wsparcie dla grup szczególnych na rynku pracy:

a) szczególną grupą wśród osób bezrobotnych są osoby długotrwale bezrobotne, które korzystają ze świadczeń pomocy społecznej. Z uwagi na specyfikę problemów tej grupy urzędy pracy oraz instytucje pomocy społecznej będą zawierały porozumienia o wspólnej pracy, mające na celu realizację wspólnych działań skierowanych do takich grup klientów;

b) drugą szczególną grupą są osoby biernie zawodowo – nowym zadaniem urzędów będzie docieranie do osób biernych zawodowo i motywowanie ich do podejmowania aktywności zawodowej.

9. Rejestracja rolników w urzędach pracy

Na mocy obecnych przepisów, rolnicy, którzy posiadają gospodarstwo rolne o powierzchni powyżej 2 ha przeliczeniowych, nie mogą rejestrować się jako bezrobotni i korzystać z usług i instrumentów rynku pracy. Nowa ustawa likwiduje to ograniczenie – rolnicy posiadający gospodarstwo rolne o powierzchni powyżej 2 ha przeliczeniowych będą mogli rejestrować się w urzędach pracy jako osoby bezrobotne i będą mogli korzystać z dostępnych usług i instrumentów rynku pracy.

Kontrowersyjne zmiany w przepisach o mobbingu – stanowisko pracodawców

W ostatnich miesiącach temat mobbingu w miejscu pracy zyskał na znaczeniu, a nowe propozycje zmian w przepisach prawnych zaproponowane projektem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a opublikowane na stronach RCL 20.01 tego roku, budzą wiele kontrowersji.

W obliczu konieczności dostosowania polskiego prawa do 1) dyrektywy 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne [Dz.U.UE.L.2000.180.22], 2) dyrektywy 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy [Dz.U.UE.L.2000.303.16] oraz 3) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy [Dz.U.UE.L.2006.204.23], zaproponowano nowelizację zwaną potocznie antydyskryminacyjną. Jej krytyka ze strony ekspertów i organizacji pracodawców wskazuje na to, że nowe regulacje mogą nie tylko nie spełnić swojego celu, ale wręcz mogą pogorszyć sytuację na rynku pracy.

Jak zauważa Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy Konfederacji Lewiatan, „projekt ustawy oceniamy krytycznie, zarówno jeśli chodzi o kierunek proponowanych zmian, jak i redakcję poszczególnych przepisów”. Jego zdaniem, nowe rozwiązania w zakresie mobbingu „ignorują

istotę tego zjawiska”, a także są „nieprecyzyjne w kontekście ochrony pracowników i nieproporcjonalnie rozszerzają ryzyka po stronie pracodawców”.

To niepokojące stwierdzenie rodzi pytanie, czy nowe przepisy rzeczywiście przyczynią się do poprawy sytuacji pracowników, czy raczej wprowadzą dodatkowe zamieszanie i niepewność w relacjach pracodawca-pracownik. Wiele regulacji posługuje się bowiem niedokładnymi pojęciami w odniesieniu do obowiązków pracodawców, co sprzeciwia się zasadom techniki prawodawczej.

Warto zauważyć, że zarówno dyskryminacja, jak i mobbing są zjawiskami, którym należy skutecznie przeciwdziałać. Wszyscy zgodzą się, że potrzebne są konkretne działania w tej dziedzinie. Jak podkreśla Lisicki „w pierwszej kolejności postulujemy jednak przeprowadzenie rzetelnej analizy, oceny zjawisk niepożądanych w środowisku pracy oraz instytucji regulowanych w kodeksie pracy”. Przeprowadzenie takich analiz mogłoby pomóc w lepszym zrozumieniu problemu oraz w opracowaniu skutecznych rozwiązań, które rzeczywiście wpłyną na poprawę

sytuacji na rynku pracy. Nie możemy zapominać, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy powinni mieć jasno określone zasady i prawa, które będą chroniły ich interesy oraz zapewniały zdrowe i bezpieczne środowisko pracy.

Kwestia mobbingu w miejscu pracy to nie tylko problem prawny, ale również istotny aspekt kultury organizacyjnej. W związku z tym warto rozważyć wprowadzenie rozwiązań, które będą uwzględniały nie tylko aspekty prawne, ale również społeczne i psychologiczne. Tylko w ten sposób można stworzyć przestrzeń, w której zarówno pracownicy, jak i pracodawcy będą mogli czuć się komfortowo i bezpiecznie.

Podsumowując, nowe zmiany w przepisach dotyczących mobbingu budzą wiele wątpliwości i wymagają dalszej analizy. Kluczowe jest, aby podejście do tego problemu było kompleksowe i oparte na rzetelnych danych, a nie jedynie na emocjonalnych reakcjach na zgłaszane przypadki. To od odpowiednich regulacji oraz ich skutecznego wdrożenia zależy, czy uda się osiągnąć realną poprawę sytuacji w polskich miejscach pracy.

Ulga na dzieci i ulga dla rodzin w PIT – co warto wiedzieć?

W Polsce rodziny mogą korzystać z różnych ulg podatkowych, które mają na celu wsparcie finansowe dla rodziców oraz opiekunów. W szczególności dwie z nich zasługują na szczególną uwagę: ulga na dzieci oraz ulga dla rodzin. W artykule tym przybliżymy zasady ich funkcjonowania, a także korzyści, jakie mogą przynieść rodzinom.

Ulga na dzieci oraz ulga dla rodzin to istotne wsparcie finansowe, które może znacząco wpłynąć na budżet domowy rodziny. Dzięki nim rodzice mogą liczyć na pomoc w pokryciu kosztów związanych z wychowaniem dzieci oraz ich edukacją. Warto zapoznać się z obowiązującymi przepisami i skorzystać z dostępnych ulg, aby w pełni wykorzystać przysługujące prawa.

Ulga na dzieci

Ulga na dzieci to forma wsparcia finansowego, która przysługuje rodzicom lub opiekunom prawnym dzieci. Jej celem jest zrekompensowanie kosztów wychowania dzieci i zwiększenie dostępności do edukacji. Z ulgi mogą skorzystać rodziny z dziećmi do 18. roku życia, a także do 25. roku życia, jeśli dziecko kontynuuje naukę w szkole lub na studiach.

Wysokość ulgi uzależniona jest od liczby dzieci w rodzinie. Na przykład, w przypadku jednego dziecka ulga wynosi określoną kwotę rocznie, która wzrasta w przypadku kolejnych dzieci. Dla rodzin z większą liczbą dzieci przewidziane są dodatkowe bonusy, co ma na celu zachęcanie do posiadania większej liczby potomstwa.

Ulga dla rodzin

Ulga dla rodzin to kolejny instrument

wsparcia, który ma na celu poprawę sytuacji finansowej rodzin. Wprowadzenie tej ulgi ma na celu ułatwienie rodzicom godzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz wzmocnienie wsparcia dla rodzin wielodzietnych. Ulga ta może obejmować różne wydatki związane z wychowaniem dzieci, takie jak:

- Koszty edukacji (np. podręczniki, opłaty za zajęcia pozalekcyjne),
- Wydatki na zdrowie (np. leki, wizyty u specjalistów),
- Koszty związane z organizacją czasu wolnego (np. wyjazdy, zajęcia sportowe).

Jak skorzystać z ulg?

Aby skorzystać z ulg, wystarczy złożyć odpowiednie zeznanie podatkowe w terminie do końca kwietnia roku następnego po roku podatkowym. W formularzu PIT należy wskazać dzieci oraz wysokość przysługujących ulg. Ważne jest, aby posiadać odpowiednią dokumentację potwierdzającą prawa do ulg, np. akty urodzenia dzieci, zaświadczenia o nauce czy rachunki za wydatki związane z ich wychowaniem.

Więcej informacji na temat ulg można znaleźć na stronie Ministerstwa Finansów oraz w lokalnych urzędach skarbowych.

Ulga na dzieci to forma wsparcia finansowego, która przysługuje rodzicom lub opiekunom prawnym dzieci. Jej celem jest zrekompensowanie kosztów wychowania dzieci i zwiększenie dostępności do edukacji. Z ulgi mogą skorzystać rodziny z dziećmi do 18. roku życia, a także do 25. roku życia, jeśli dziecko kontynuuje naukę w szkole lub na studiach.

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.



Dyskryminacja pracowników – definicja, kryteria, przykłady

W dzisiejszym zróżnicowanym świecie pracy, kwestie związane z równością i sprawiedliwością w zatrudnieniu stają się coraz bardziej istotne. Dyskryminacja pracowników, mimo że nie jest jednoznacznie zdefiniowana w Kodeksie pracy, jest zjawiskiem, które może przybierać różne formy i prowadzić do poważnych konsekwencji zarówno dla poszczególnych pracowników, jak i dla organizacji jako całości.

W artykule przyjrzymy się definicji dyskryminacji w kontekście polskiego prawa pracy, kryteriom, które mogą prowadzić do niesprawiedliwego traktowania oraz konkretnym przykładom dyskryminacyjnych zachowań w miejscu pracy.

Omówimy również różnorodne formy dyskryminacji, w tym dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, a także prawa pracowników w przypadku naruszenia zasady równego trakto-

wania. Wiedza na ten temat jest nie tylko kluczowa dla pracowników, ale także dla pracodawców, którzy pragną stworzyć sprawiedliwe i inkluzywne środowisko pracy.

Definicja i kryteria

Kodeks pracy nie zawiera czystej definicji dyskryminacji. W art. 18 [3a] ust. 1 Kodeksu pracy zawarty jest zakres działań pracodawcy oraz otwarty katalog kryteriów mających charakter

dyskryminacyjny. W myśl tego przepisu, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nie-

określony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Formy dyskryminacji

Kodeks pracy określa również formy dyskryminacji w zatrudnieniu, które są zakazane, tj. dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia oraz dyskryminacja w jakikolwiek sposób.

Co więcej, rozróżnia formy dyskryminacji. Dyskryminacja bezpośrednie zachodzi, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wymienionych wyżej jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Z kolei dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18 [3a] ust. 2 Kodeksu pracy, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Kodeks pracy wskazuje także na inne zachowania/działania, które spełniają kryteria dyskryminacji, tj.:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania

w zatrudnieniu lub nakazaniu jej narusze

- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie),
- ze względu na płeć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Co ważne, działania dyskryminacyjne mogą mieć jednorazowy charakter, aby zakwalifikować je jako dyskryminację. Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 28 lipca 2022 r., sygn. akt III APa 6/22, wskazał, iż naruszanie godności pracownika, o którym mowa w art. 18 [3a] Kodeksu pracy, może polegać tylko na jednorazowym akcie.

Roszczenia pracowników związane z dyskryminacją

Pracownik wobec, której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Co ważne, Kodeks pracy przy dyskryminacji nie wyznacza górnej granicy odszkodowania. Potwierdził to Sąd Najwyższy

w postanowieniu z dnia 24 lipca 2023 r., sygn. akt III PSK 106/22.

Warto podkreślić, że odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ma szczególny charakter, tzn.:

- obejmuje ono wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych;
- o odszkodowanie może ubiegać się również osoba, wobec której naruszono zasadę równego traktowania na etapie rekrutacji do pracy (kandydat do pracy);
- roszczenia pracowników o odszkodowanie przedawniają się z upływem 3 lat, od dnia w którym stały się wymagalne, tj. z dniem, w którym osoba dyskryminowana dowiedziała się o szkodzie i osobie obowiązanej do jej naprawiania

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.



Marcowa nowelizacja Kodeksu pracy – co nowego?

W dniu 19 marca 2025 r., na mocy ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2024 r. poz. 1871), wejdzie w życie zapowiadana nowelizacja Kodeksu pracy. Wiązać się ona będzie z uzupełniającym urlopem macierzyńskim. Zmiana ta pociągnie za sobą zmiany w dokumentacji pracowniczej oraz w kodach ZUS.

Uzupełniający urlop macierzyński

Marcowa nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza nowe uprawnienie, tj. uzupełniający urlop macierzyński. Z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będą mogli skorzystać pracujący rodzice dzieci przedwcześnie urodzonych lub dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających hospitalizacji. Urlop ten będzie mógł być

wykorzystany w jednej części bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Zgodnie z nowymi przepisami, wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego zależy od długości okresu hospitalizacji dziecka, tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko lub masy urodzeniowej dziecka. Przystępuje:

- pracownikom-rodzicom dzieci

urodzonych przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie;

- pracownikom-rodzicom dzieci urodzonych po ukończeniu

28. tygodnia ciąży a przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową większą niż 1000 g w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;

- pracownikom-rodzicom dzieci urodzonych po ukończeniu 37. tygodnia ciąży, których dziecko będzie wymagało hospitalizacji, pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

Nowa dokumentacja pracownicza – wniosek o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego

Nowelizacja Kodeksu pracy w zakresie wprowadzenia uzupełniających urlopów macierzyńskich pociąga za sobą konieczność dostosowania do Kodeksu pracy przepisów wykonawczych, w szczególności przepisów rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej [Dz.U. z 2024 r. poz. 535].

Zgodnie z jego treścią, pracodawca będzie udzielał uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na wniosek składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko. Pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić ten wniosek.

Wniosek o udzielenie uzupełniającego

urlopu macierzyńskiego powinien być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Co ciekawe, w projekcie rozporządzenia wprost wskazano, aby dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem przez pracownika z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego znajdowały się w części B akt osobowych pracownika obejmowała również.

Kolejny akt wykonawczy wymagający dostosowania to rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków [Dz.U. z 2023 r. poz. 937].

Projekt tego rozporządzenia określa treść wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz wskazuje dokumenty, jakie należy dołączyć do wniosku.

Zgodnie z projektem zarządzenia, we wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego pracownik zobowiązany będzie podać imię i nazwisko, termin zakończenia urlopu macierzyńskiego oraz wskazanie okresu, na który ma być udzielony uzupełniający urlop macierzyński.

Do wniosku należy dołączyć:

- oświadczenie o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka;
- zaświadczenie wydane przez

szpital zawierające informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko lub masie urodzeniowej dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu.

Kody do dokumentów ubezpieczeniowych

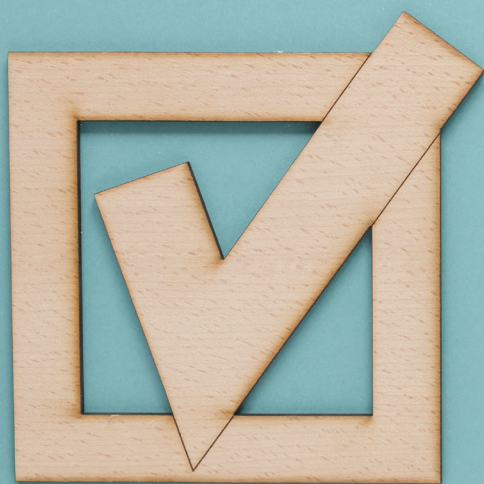
Zmianie ulegną także przepisy rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów [Dz. U. z 2023 r. poz. 2032 ze zm.].

Zmiana dotyczy będzie załącznika nr 25 i polegać będzie na dodaniu w części XI „Kod świadczenia/przerwy” w dziale 3. „Rodzaje świadczenia i przerwy” nowych kodów, tj.:

- „341 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”;
- „342 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego”.

Katarzyna Pałucka

Kadry i płace



Sprostowanie świadectwa pracy



Jednym z kluczowych obowiązków pracodawcy jest wydanie pracownikowi świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 Kodeksu pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy.

Procedury wydawania świadectwa dla pracowników

Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu zobowiązany jest przesłać świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu Ustawy z dnia 23 listopada 2012 roku – Prawo pocztowe albo doręczyć je w inny sposób.

Świadectwo pracy wydaje się za okres lub okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W przypadku nawiązania z tym

samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i odnosić się do wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Treść świadectwa pracy

W myśl art. 97 ust. 2 kodeksu pracy, w świadectwie pracy należy podać

informacje dotyczące:

- okresu i rodzaju wykonywanej pracy;
- zajmowanych stanowisk;
- trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy;
- inne dane niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

W świadectwie pracy zamieszcza się również wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz

o uzyskanych kwalifikacjach. Ponadto, należy umieścić pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa oraz żądaniem jego sprostowania do sądu pracy

Szczegółową treść, sposoby i tryby wydawania, prostowania i uzupełniania świadectwa pracy, a także pomocniczy wzór świadectwa pracy określono w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy [Dz.U. z 2024 r. poz. 1016].

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy

W przypadku, gdy pracodawca wystawi błędne świadectwo pracy, pracownik w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy może wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie 7 dni od otrzymania wniosku, nowe świadectwo pracy. W sytuacji negatywnego rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca zawiadamia o tym pracownika w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Pozew o sprostowanie świadectwa pracy

W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie, prawo wystąpienia do sądu pracy z pozwem o jego sprostowanie. Pozew o sprostowanie świadectwa pracy wnosi się do sądu również w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

Jeżeli sąd pracy uwzględni powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie. Podobnie w przypadku zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy – pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd.

Jeżeli z przyczyn obiektywnych dostarczenie nowego świadectwa pracy pracownikowi we wskazanym wyżej terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 roku – Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób.

Szczególny przypadek zmiany treści świadectwa pracy

Obowiązek zmiany treści świadectwa pracy może wynikać np. ze sporu stron stosunku pracy związanego z rozwiązaniem umowy o pracę.

I tak, w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jeżeli natomiast orzeczenie zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę

umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Z kolei, w razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd

Zniszczenie wadliwego świadectwa pracy

W przypadkach uwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, wydania orzeczenia sądu albo zawarcia ugody skutkujących koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa, pracodawca najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.

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.

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, featuring the letters 'PCDK' in a bold, blue, sans-serif font, followed by the word 'TAX' in a blue, uppercase, sans-serif font.The logo for PCDK ESG, featuring the letters 'PCDK' in a bold, green, sans-serif font, followed by the letters 'ESG' in a green, uppercase, sans-serif font.The logo for MONITOR CDK, featuring the word 'MONITOR' in a bold, black, uppercase, sans-serif font, positioned above the letters 'CDK' in a bold, black, uppercase, sans-serif font. The logo is set against a pink background that is part of a larger diagonal graphic element.

Wydawca

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

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

Autor wyraża zgodę na wyłączenie 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.