



Polecamy

Formy wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia

W numerze

Zatrudniasz cudzoziemca?
Nowe zasady, większe obowiązki,
wyższe kary

Prostszy system podatkowy ma
pomóc firmom i obywatelom UE
– Parlament Europejski przedstawia
propozycje reform

Uproszczenie DMA na poziomie
zaawansowanym: jak uczynić
z oceny podwójnej istotności
narzędzie zarządcze?

Szanowni Państwo

Ten numer CDK Monitor przynosi wiele informacji, które mogą realnie wpłynąć na codzienne funkcjonowanie Waszych firm i organizacji. Nowelizacje przepisów i planowane reformy przyspieszają. Już teraz warto przyjrzeć się formom wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców przewidzianym w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, zaplanowanym zmianom w Kodeksie pracy od 2026 roku, czy nowym zasadom zatrudniania cudzoziemców – obejmujących szerszy katalog obowiązków i bardziej dotkliwe kary za ich niedopełnienie.

W aktualnym wydaniu przyglądamy się również najnowszemu pakietowi deregulacyjnemu – mniej biurokracji i więcej cyfryzacji ma odciążyć pracodawców i usprawnić funkcjonowanie m.in. Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Sprawdzamy też, jak unijny Parlament planuje uprościć system podatkowy dla firm i obywateli UE oraz jak wyglądać ma walka Ministerstwa Finansów z agresywną optymalizacją podatkową.

W obszarze prawa transgranicznego analizujemy zastosowanie rozporządzenia Rzym I i podpowiadamy, jak wybrać odpowiednie prawo przy pracy ponad granicami. Z kolei w sekcji kadrowej odpowiadamy na pytanie: czy można zmienić miejsce pobytu na zwolnieniu lekarskim – i co trzeba wtedy zgłosić?

Na koniec – dobra wiadomość dla przedsiębiorców! Jednym z projektów deregulacyjnych rządu jest nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zakładająca podniesienie limitu przychodów uprawniających do stosowania kasowego PIT aż do 2 mln zł. Przypomnijmy – kasowy PIT, obowiązujący od stycznia 2025 r., pozwala rozliczać podatek dopiero po otrzymaniu zapłaty od kontrahenta, a nie w momencie wystawienia faktury. To realna ulga dla firm zmagających się z zatorami płatniczymi. Projekt nowelizacji ma zostać przyjęty przez rząd jeszcze w III kwartale tego roku – o jego dalszych losach będziemy informować na bieżąco!

Zachęcamy do lektury – to wydanie CDK Monitor jest pełne kluczowych zmian, których nie warto przegapić.

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
biuro@pcdk.pl | +48 22 299 23 23

Spis treści

sierpień 8 (62)



KADRY I PŁACE

- Formy wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia 4
- Gdzie można chorować, czyli zmiana adresu podczas zwolnienia lekarskiego 8
- Praca transgraniczna, jedno prawo – jak je wybrać zgodnie z rozporządzeniem Rzym I? 10
- Zatrudniasz cudzoziemca?
Nowe zasady, większe obowiązki, wyższe kary 12
- Zmiany w Kodeksie pracy od 2026 r.
– nowe obowiązki pracodawców 14
- Pakiet deregulacyjny w Kodeksie pracy i ustawie o ZFŚS: mniej biurokracji, więcej cyfryzacji 16

PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

- KAS zaostreza walkę z transferem zysków i agresywną optymalizacją podatkową 18
- Zastosowanie kodu QR w KSeF 20
- Prostszy system podatkowy ma pomóc firmom i obywatelom UE – Parlament Europejski przedstawia propozycje reform 22
- Mniej formalności w CIT i ochrona przed skutkami przedłużających się kontroli 24

OCHRONA ŚRODOWISKA I ESG

- Uproszczenie DMA na poziomie zaawansowanym: jak uczynić z oceny podwójnej istotności narzędzie zarządcze? 26
- Unijny cel klimatyczny do 2040 roku komentują organizacje pozarządowe 27

Formy wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia

Fragment najnowszej publikacji Katarzyny Pałuckiej „Formy wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia” to praktyczny przewodnik po możliwościach, jakie oferują publiczne służby zatrudnienia – szczególnie w obliczu wyzwań, z jakimi zмага się dziś polski rynek pracy.

Polski rynek pracy stoi obecnie przed szeregiem wyzwań. Do kluczowych problemów należy m.in. niedobór pracowników, wysokie koszty pracy oraz starzenie się społeczeństwa. To z kolei przekłada się na ograniczenia w sferze inwestycji, w szczególności w szeroko pojęty rozwój i innowacyjność, co w rezultacie prowadzi do obniżenia konkurencyjności polskiej gospodarki i związanego z nią spowolnienia gospodarczego, którego skutki odczuwalne będą dla znacznej części polskiego społeczeństwa.

Taka sytuacja wymaga interwencji państwa polegającej na udzieleniu wsparcia pracodawcom i przedsiębiorcom, zarówno tym z sektora prywatnego, jak i publicznego. Wsparcie to celowane powinno być w aktywizację i rozwój zawodowy zasobów kadrowych oraz na podjęcie niezbędnych działań na rzecz zbudowania dialogu i partnerstwa w obszarze rynku pracy.

Jedną z form takiego wsparcia jest pomoc udzielana przez publiczne służby zatrudnienia, w szczególności przez powiatowe urzędy pracy. Pomoc udzielana przez powiatowe urzędy pracy, jako podmioty najlepiej zorientowane w sytuacji na lokalnym rynku pracy, dostosowana jest do indywidualnych i realnych potrzeb tych podmiotów; nakierowana jest natomiast na pozyskanie przez te podmioty pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, na rozwój ich kompetencji oraz na utrzymanie już istniejących miejsc pracy.

Niniejsza publikacja wychodzi zatem naprzeciw tym potrzebom. Jej celem i głównym założeniem jest przedstawienie w sposób praktyczny i zrozumiały dostępnych form wsparcia przewidzianych w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620), ze szczególnym uwzględnieniem formalnych zasad, warunków i procedur ubiegania się

przez zainteresowane podmioty o konkretne formy wsparcia, zarówno te, o charakterze finansowym, jak i pozafinansowym.

Publikacja przeznaczona jest dla szerokiego grona podmiotów będących uczestnikami rynku pracy, tj. pracodawców z sektora prywatnego i publicznego, mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, przedsiębiorstw społecznych, podmiotów ekonomii społecznej i spółdzielni społecznych, a także dla innych podmiotów obecnych na rynku pracy.

Sytuacja na rynku pracy w 2025 r.

Od kilka lat sytuacja na polskim rynku pracy jest dość stabilna. Dane Głównego Urzędu statystycznego wskazują, że¹:

- stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w styczniu 2025 r. wyniosła 5,4%; w porównaniu z grudniem 2024 r. wzrosła o 0,3 p.p.

- w końcu stycznia 2025 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 837,6 tys. bezrobotnych, tj. o 51,5 tys. (6,5%) więcej niż miesiąc wcześniej;
- w styczniu 2025 r. do urzędów pracy zgłoszono 54,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 6,1 tys. ofert (10,2%) mniej niż w grudniu 2024 r.;
- przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2025 r. wyniosło 6455,0 tys.; w porównaniu z grudniem 2024 r. wzrosło o 0,02% (o 1,3 tys. osób);
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2025 r. wyniosło 8.482,47 zł.; w styczniu 2025 r. wyniosło 8482,47 zł.

Z danych tych wynika, że sytuacja na rynku pracy jest stabilna i prawdopodobnie taka pozostanie w całym 2025 roku, w szczególności jeśli chodzi o stopę bezrobocia, która utrzymuje się na stosunkowo niskim poziomie.

Nie oznacza to jednak, że rynek pracy nie zmagają się z wyzwaniami: pracodawcy nadal raczej ostrożnie podejmują decyzje o zwiększeniu zatrudnienia, m.in. ze względu na rosnące koszty pracy, koniunkturę, globalną sytuację gospodarczą oraz trudności w pozyskaniu pracowników.

Branże, w których występują niedobory pracowników, to głównie: sektor IT, przemysł, logistyka, transport, motoryzacja, budow-

nictwo, opieka zdrowotna oraz sektor zielonej energii.

Dodatkowe problemy pracodawców wiążą się z niedopasowaniem kompetencyjnym pracowników. Oznacza to, że w niektórych sektorach, np. IT,

- z uwagi ich specyfikę i szybko postępujący rozwój, pożądani są pracownicy
- o specjalistycznych i wąskich kompetencjach, w innych zaś – pracownicy o kompetencjach wszechstronnych, a takich na rynku pracy brakuje.

System edukacji niestety nie jest dopasowany do dzisiejszych potrzeb rynku pracy i zbyt wolno na nie reaguje, a w szczególności w niewystarczającym stopniu rozwija kształcenie zawodowe.

Pracodawcy zmuszeni są więc szukać innych rozwiązań. Słusznym kierunkiem jest więc inwestowanie dodatkowych środków w rozwój pracowników albo zatrudnianie cudzoziemców lub pracowników pozyskanych wcześniej do pracy jako pracownicy tymczasowi. Inny jeszcze sposób to pozyskiwanie pracowników spośród grup szczególnych, np. osób niepełnosprawnych, osób 50+, bądź grup znajdujących się poza rynkiem pracy, np. biernych zawodowo albo matek chcących powrócić na rynek pracy.

Na poziom zatrudnienia i rotację pracowników ogromny wpływ wywiera również nieproporcjonalność wzrostu cen towarów i usług do wzrostu poziomu wynagrodzeń. To sprawia, że pra-

codawcy stoją przed kolejnym wyzwaniem oferowania coraz bardziej atrakcyjnych warunków zatrudnienia, tj. wynagrodzeń na odpowiednim poziomie uzupełnianych o pozapłacowe benefity, np. możliwość rozwoju, elastyczne godziny pracy.

Podstawa prawna i ogólne zasady udzielania wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, zwana dalej „ustawą o rynku pracy”, zastąpiła ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Konieczność zastąpienia dotychczasowych przepisów nowymi podyktowana była zmieniającą się sytuacją na rynku pracy, w szczególności przyspieszającą cyfryzacją, rozwojem pracy zdalnej i hybrydowej, wzrostem liczby cudzoziemców na rynku pracy, starzeniem się społeczeństwa, dynamicznymi zmianami technologicznymi, zróżnicowaniem regionalnym w poziomie bezrobocia oraz rosnącą liczbą osób długotrwale nieaktywnych zawodowo.

System oparty na ustawie z 2004 r. zmianom tym nie uległ: był przeregulowany, złożony i niefunkcjonalny z punktu widzenia użytkownika. W uzasadnieniu do ustawy o rynku pracy ustawodawca wskazał, że dotychczasowy system stał się coraz bardziej nieefektywny, głównie z powodu zbyt małej elastyczności, niskiej skuteczności dostępnych instrumentów rynku pracy, zbyt sformalizowanego

podejścia do osób bezrobotnych i pracodawców, rozbudowania kompetencyjnego i chodu legistycznego (poprzednia ustawa nowelizowana była ponad 200 razy).

- Przepisy ustawy o rynku pracy nie tylko upraszczają zasady współpracy z urzędami pracy, w tym pracodawców, ale też przede wszystkim wprowadzają nowoczesne podejście do rozwoju kapitału ludzkiego. Kluczowe jej założenia to m.in.:
- integracja działań instytucji rynku pracy z potrzebami przedsiębiorców: nastawienie na osoby bezrobotne i potrzeby przedsiębiorców, włączenie pracodawców w aktywizację bezrobotnych i zindywidualizowanie wsparcia,
- poszerzenie grupy osób uprawnionych do korzystania ze wsparcia: aktywizacja biernych zawodowo, wsparcie rolników chcących się przekwalifikować, wspieranie kierunkowe określonych grup, np. osób młodych, seniorów, osób z niepełnosprawnościami, kobiet z dziećmi chcących wrócić na rynek pracy,
- zwiększenie mobilności osób szukających pracy,
- skrócenie czasu i ułatwienie poszukiwania pracy,
- wzmocnienie współpracy pomiędzy urzędami pracy a pracodawcami; zmniejszenie biurokracji i obo-

wiązków sprawozdawczych dla przedsiębiorców,

zwiększenie dostępu do Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS),

cyfryzacja procedur,

rozwój współpracy z sektorem ekonomii społecznej,

większe ukierunkowanie na trwałe efekty zatrudnieniowe.

Ustawodawca położył zatem nacisk na wspieranie nie tylko osób bezrobotnych, ale także pracodawców jako równoprawnych uczestników rynku pracy, którzy mają realny wpływ na kształt i skuteczność polityki zatrudnienia.

Ogólne zasady udzielania wsparcia

Źródłem finansowania wsparcia udzielanego pracodawcom i przedsiębiorcom w ramach ustawy o rynku pracy są środki publiczne (tzw. pomoc de minimis) pochodzące w znacznej części z Funduszu Pracy (poza stałe źródła pomocy publicznej to: środki z budżetu Unii Europejskiej, z Państwowego Funduszu Rehabilitacji osób Niepełnosprawnych oraz z Krajowego Funduszu Szkoleniowego). Z tego względu pomoc ta opiera się musi na kilku podstawowych zasadach:

a) zasadzie dostępności – oznacza, że o pomoc określoną w ustawie o rynku pracy ubiegać się może każdy pracodawca, niezależnie od wielkości czy sektora, jeśli spełnia określone warunki;

b) zasadzie dobrowolności – oznacza, że z pomoc wskazana w ustawie o rynku pracy ma charakter dobrowolny, nie zaś obligatoryjny; ubieganie się o nią następuje na wniosek zainteresowanego pracodawcy czy przedsiębiorstwa;

c) zasadzie celowości i efektywności – oznacza, że wsparcie udzielane jest w celu aktywizacji zawodowej określonych grup osób bezrobotnych oraz w celu wzmocnienia stabilności zatrudnienia; wsparcie powinno prowadzić do trwałych efektów – np. długoterminowego zatrudnienia lub rozwoju kompetencji pracowników;

Zapraszamy do zamówienia publikacji w formie drukowanej lub e-wydania w Księgarni PCDK.

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.

Księgarnia PCDK

Kadry i płace

Formy wsparcia dla pracodawców
i przedsiębiorców w ustawie
o rynku pracy i służbach zatrudnienia



więcej >

Gdzie można chorować, czyli zmiana adresu podczas zwolnienia lekarskiego

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wie, gdzie „chorujesz” – a jeśli się przeprowadzisz choćby na kilka dni i tego nie zgłosisz, możesz stracić zasiłek. Sprawdź, kiedy i komu należy przekazać informację o zmianie miejsca pobytu podczas L4, jak wygląda kontrola ZUS i czy możesz legalnie wyjechać za granicę podczas choroby.

W związku z tym, że w systemie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych figuruje adres zameldowania pacjenta, a nie rzeczywistego zamieszkania, ubezpieczony, zgodnie z art. 59 ust. 5d ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ma obowiązek podać lekarzowi przy wystawianiu zwolnienia lekarskiego adres pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy, jeżeli adres udostępniony na profilu informacyjnym wystawiającego zaświadczenie lekarskie lub znajdujący się w dokumentacji medycznej ubezpieczonego różni się od adresu pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy.

Oznacza to, że pacjent, który na czas choroby zmieni adres zamieszkania, w związku z chorobą zmuszony jest przenieść się do rodziny, podczas wizyty lekarskiej powinien zgłosić to i upewnić się, że właściwy adres trafi do elektronicznego zwolnienia lekarskiego (eZLA). Miejsce rekonwalescencji podlega kontroli ze strony Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Zmiana adresu podczas zwolnienia lekarskiego – obowiązek wobec ZUS

W sytuacji, gdy pacjent w trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego decyduje się zmienić miejsce pobytu, zobowiązany jest zgłosić zmianę adresu w ciągu trzech dni do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w myśl art. 59 ust. 5e ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz rozporządzenie Ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Zgłoszenia zmiany miejsca pobytu podczas choroby pacjent może dokonać:

- telefonicznie,
- przez Internet – za pomocą formularza POG (pismo ogólne do ZUS) w systemie PUE ZUS,
- osobiście – w placówce ZUS.

Kontrola Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Miejsce rekonwalescencji pacjenta podlega kontroli ze strony Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podobnie jak zasadność wystawionego zwolnienia lekarskiego i faktyczną czasową niezdolność do pracy ubezpieczonego. Taką możliwość dopuszcza art. 59 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

W trakcie kontroli lekarze orzecznicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych mają prawo:

1. przeprowadzić badanie lekarskie ubezpieczonego:
 - w wyznaczonym miejscu, np. w placówce ZUS
 - w miejscu jego pobytu;
2. skierować ubezpieczonego na badanie specjalistyczne przez lekarza konsultanta ZUS;
3. zażądać od wystawiającego zaświadczenie lekarskie udostępnienia dokumentacji medycznej dotyczącej ubezpieczonego, która stanowi podstawę wydania zwolnienia lekarskiego lub udzielenia wyjaśnień i informacji w sprawie;

4. zlecić wykonanie badań pomocniczych, np. laboratoryjnych lub obrazowych.

Ubezpieczony ma obowiązek udostępnić swoją dokumentację medyczną podczas kontroli.

W przypadku, gdy lekarz orzecznik ZUS przeprowadzając kontrolę nie zastanie danej osoby pod zgłoszonym adresem, stwierdza, że dana osoba niewłaściwie wykorzystuje zwolnienie, co z reguły skutkuje odebraniem zasiłku chorobowego.

Zmiana adresu podczas zwolnienia lekarskiego – obowiązek wobec pracodawcy

O zmianie miejsca korzystania ze zwolnienia lekarskiego należy powiadomić pracodawcę niezwłocznie, a najpóźniej w ciągu 3 dni od zmiany, zgodnie z art. 59 ust. 5d i 5e ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Można tego dokonać w sposób ustalony u pracodawcy, a jeśli takiego sposobu nie ustalono, wówczas pracownika informuje pracodawcę o zmianie miejsca korzystania ze zwolnienia lekarskiego:

- telefonicznie,
- osobiście,
- przez inną osobę,
- elektronicznie: e-mailem lub SMS,
- listem – w takim przypad-

ku liczy się data stempla pocztowego.

Wyjazd zagraniczny w trakcie zwolnienia lekarskiego

W myśl obowiązujących przepisów, pracownik może w trakcie zwolnienia lekarskiego wyjechać za granicę, jeśli powiadomi o tym fakcie ZUS i pracodawcę w odpowiednim terminie i pod warunkiem, że jego pobyt za granicą będzie służył powrotowi do zdrowia, a lekarz wyrazi zgodę na taki wyjazd.

Potwierdził to Naczelny Sąd Administracyjny w wyrok z dnia 26 marca 2009 r., sygn. akt OSK715/08, dotyczącym strażaka, który na zwolnieniu lekarskim wyjechał do Hiszpanii. W wyroku Naczelny Sąd Administracyjny uznał, że wyjazd za granicę „nie stanowił (...) niewłaściwego korzystania ze zwolnienia, skoro pobyt w Hiszpanii wiązał się z systematycznymi zabiegami rehabilitacyjnymi i masażami zapewnionymi przez organizatorów wyjazdu, z indywidualnym harmonogramem wyjazdu uwzględniającym konieczność leczenia (...). Dodatkowo w materiale dowodowym znajduje się przepisana skarżącemu w Hiszpanii recepta na leki, potwierdzająca fakt korzystania z opieki medycznej podczas wyjazdu, która nie była kwestionowana przez nikogo, a potwierdzająca fakt wykorzystania wyjazdu nie tylko w celu odpoczynku, ale również w celu powrotu do zdrowia tj. zgodnie z zaleceniami medycznymi”.

Szkolenie
wyjazdowe

**Kadry oraz
prawo
pracy 2025
– aktualne
przepisy
oraz planowe
rewolucyjne
zmiany w
wynikające z
dyrektyw UE.**

**Zakopane,
28–31.10.2025**

Cena promocyjna:

2799,00 zł

**dla czytelników
magazynu**

więcej >

Praca transgraniczna, jedno prawo – jak je wybrać zgodnie z rozporządzeniem Rzym I?

W sytuacji, w której pracodawca jest podmiotem zagranicznym, zatrudniającym pracowników z innego kraju, zaś miejscem pracy jest jeszcze inny kraj, strony takich stosunków pracy mają swobodę wyboru prawa, które w całości lub w części regulować będzie ich prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę.

W Unii Europejskiej aktem regulującym takie sytuacje jest Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 roku w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I). Stanowi ono, że swobodny wybór przez strony prawa właściwego, któremu ma podlegać zawarta przez nie umowa, stanowi jeden z fundamentów systemu norm kolizyjnych w odniesieniu do zobowiązań umownych, określającym zasady wyboru prawa oraz jego zmiany, w szczególności w zakresie umów o pracę.

Warto podkreślić, że swoboda wyboru prawa, do której odnosi się rozporządzenie, nie będzie miało zastosowania do stosunku ubezpieczenia społecznego wynikającego z umowy o pracę.

Wybór prawa dla umowy o pracę i jego zmiana

Zgodnie z art. 8 ust. 1 w związku z art. 3 ust. 1 rozporządzenia, indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z następującymi

generalnymi zasadami:

- wybór prawa zostaje dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy,
- strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy lub tylko dla jej części.

Przykład: firma hiszpańska zawarła umowę o pracę z polskim pracownikiem; strony w umowie o pracę zamieściły klauzulę, zgodnie z którą postanowili, że umowa podlega prawu portugalskiemu, ponieważ praca będzie świadczona na terytorium Portugalii.

Co ważne, strony umowy o pracę mogą w każdym czasie postanowić, że zmieniają wybrany system prawa, któremu podlega umowa, i wybrać inny, który będzie właściwy dla łączącego ich stosunku pracy.

Co reguluje wybrane prawo?

Prawo wybrane jako właściwe dla danej umowy o pracę ma za-

stosowanie w szczególności:

- do jej wykładni;
- do wykonywania wynikających z niej zobowiązań;
- w granicach uprawnień przyznanych sądowi przez prawo procesowe, skutków całkowitego lub częściowego niewykonania tych zobowiązań, łącznie z określeniem wysokości szkody, w zakresie, w jakim rozstrzygają o tym przepisy prawa;
- do różnych sposobów wygaśnięcia zobowiązań oraz przedawnienia i utraty praw wynikającej z upływu terminów;
- skutków nieważności umowy.

Jeśli chodzi o sposób wykonania oraz środków, które może podjąć wierzyciel w przypadku nienależytego wykonania, zastosowanie ma prawo państwa, w którym następuje wykonanie.

Brak dokonania wyboru prawa dla umowy o pracę

W myśl rozporządzenia, w przypadku braku wyboru prawa właściwego albo gdy prawa tego nie można ustalić ani na podstawie przyporządkowania umowy do jednego z wyszczególnionych typów umów, ani na podstawie łącznika miejsca zwykłego pobytu strony zobowiązanej do spełnienia świadczenia charakterystycznego dla umowy, prawem właściwym jest prawo państwa, z którym wykazuje ona najściślejszy związek. Ustalając takie państwo m.in. bada się, czy dana umowa nie wykazuje ścisłego związku z inną umową lub innymi umowami. Dalej, zastosowanie mają następujące zasady wskazane w rozporządzeniu:

- w zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy (za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie);
- jeżeli nie można ustalić prawa właściwego według państwa, z którego praca jest zazwyczaj świadczona, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za którego pośrednictwem zatrudniono pracownika;

- jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z innym państwem niż wyżej wskazane, stosuje się prawo tego innego państwa.

Warto podkreślić, że Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił, jak należy rozumieć pojęcia państwa, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy pracę” oraz „ściślejszego związku z innym państwem”. W wyroku z 15 marca 2011 roku (C-29/10), TS wskazał, że gdy pracownik wykonuje działalność w więcej niż jednym państwie, państwem, w którym zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy, jest państwo, w którym lub z którego – przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących wspomnianą działalność – pracownik wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy.

Z kolei w wyroku z 13 listopada 2019 roku (II PK 44/18) TS uznał, że tzw. reguła korekcyjna uznawania za właściwe prawa państwa, z którym umowa wykazuje ściślejszy związek, ma charakter wyjątkowy i jako taka powinna być stosowana z ostrożnością, po dokładnym zbadaniu okoliczności sprawy; wskazuje na to już sama treść przepisu, który stanowi, że ściślejszy związek z innym państwem powinien wynikać „ze wszystkich okoliczności”; należy brać pod uwagę całokształt okoliczności charakteryzujących stosunek pracy i ustalić, która bądź które z nich są według jego oce-

ny najważniejsze; pośród ważnych elementów wskazujących na powiązanie należy wziąć pod uwagę w szczególności państwo, w którym pracownik najemny płaci podatek dochodowy, oraz państwo, w którym ów podatnik należy do systemu zabezpieczenia społecznego oraz do rozmaitych systemów emerytalnych, ubezpieczenia zdrowotnego i na wypadek inwalidztwa.

Ograniczenia swobody wyboru i jego zmiany

W przypadku, gdy wszystkie elementy stanu faktycznego w chwili dokonywania wyboru prawa właściwego dla umowy o pracę są zlokalizowane w państwie innym niż państwo, którego prawo zostało wybrane, dokonany przez strony wybór nie narusza stosowania tych przepisów prawa tego innego państwa, których nie można wyłączyć w drodze umowy.

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.



Zatrudniasz cudzoziemca? Nowe zasady, większe obowiązki, wyższe kary

Od 1 czerwca 2025 roku weszła w życie nowa ustawa regulująca warunki zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Pracodawcy muszą nie tylko zawierać pisemne umowy o pracę, ale też przestrzegać szczegółowych wymogów dotyczących języka, formy, dokumentacji i informowania pracowników o ich prawach. Za uchybienia grożą znacznie wyższe niż dotychczas grzywny – nawet do 50 tys. zł za jednego pracownika.

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2025 poz. 621), która weszła w życie z początkiem czerwca, reguluje zasady zatrudniania cudzoziemców na terenie Polski oraz prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Kodeks pracy

Z treści ww. ustawy jasno wynika, że pracodawca ma obowiązek zawrzeć z cudzoziemcem umowę o pracę. Treść umowy o pracę reguluje art. 29 § 1 Kodeksu pracy, w myśl którego umowa o pracę określa strony umowy, adres sie-

dziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy;
- miejsce lub miejsca wykonywania pracy;
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- wymiar czasu pracy;
- dzień rozpoczęcia pracy;

- w przypadku umowy o pracę na okres próbny czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności, b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku;
- w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Warto podkreślić, że ww. ustawa znacząco podnosi kary za naruszenie przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców: maksymalna wysokość grzywna dla pracodawcy wzrosła z 30 000 zł do 50 000 zł; za nielegalne powierzenie pracy wielu cudzoziemcom, kara będzie wymierzana proporcjonalnie do liczby nielegalnie zatrudnionych pracowników, z minimalną stawką 3000 zł za każdego cudzoziemca; za umyślne naruszenie prawa, kara może wynieść nawet do 50 000 zł, z minimalną kwotą 6000 zł za osobę. Ponadto, zgodnie z ustawą, inspektorzy pracy uzyskują uprawnienie do nakładania mandatów karnych w wysokości do 10 000 zł za niektóre wykroczenia przeciwko prawom cudzoziemców.

W jakim języku umowa o pracę z cudzoziemcem?

Zgodnie art. 5 ust. 1 ustawy, co do zasady powierzenie pracy cudzoziemcowi wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej przed dopuszczeniem go do pracy. Wyjątkiem jest podjęcie pracy przez cudzoziemca, który będzie pełnił funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców KRS lub spółki kapitałowej w organizacji albo będzie reprezentował spółkę komandytową lub komandytowo-akcyjną lub prowadził sprawy takiej spółki, albo będzie pełnił funkcję prokurenta

Jeżeli umowa o pracę będzie sporządzona w języku polskim,

a cudzoziemiec nie będzie posługiwał się językiem polskim, podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy ma obowiązek przedstawić cudzoziemcowi treść tej umowy na piśmie w wersji językowej dla niego zrozumiałej. Jeżeli jednak umowa zostanie sporządzona wyłącznie w języku obcym, podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi musi uzyskać jej tłumaczenie na język polski. Co więcej, tłumaczenie to musi być dokonane przez tłumacza przysięgłego, wpisanego na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości.

Sporządzenie umowy o pracę wyłącznie w języku obcym dopuszczalne jest na wniosek osoby świadczącej pracę, władającej tym językiem, niebędącej obywatelem polskim, pouczonej uprzednio o prawie do sporządzenia umowy (lub innego dokumentu związanego ze stosunkiem pracy) w języku polskim.

Okres przechowywania umowy o pracę

Umowę zawartą z cudzoziemcem w języku polskim oraz jej wersję zrozumiałą dla cudzoziemca, a także umowę zawartą z nim w języku obcym wraz z tłumaczeniem na język polski przez tłumacza przysięgłego należy przechowywać przez okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz przez okres 2 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek prawny będący podstawą

wykonywania pracy przez cudzoziemca uległ rozwiązaniu lub wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji dotyczącej zatrudnienia.

Dane osobowe cudzoziemców

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi przetwarza dane osobowe cudzoziemca przez okres wykonywania pracy przez cudzoziemca, a także przez okres 2 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia cudzoziemca uległ rozwiązaniu lub wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji dotyczącej zatrudnienia.

Obowiązek poinformowania cudzoziemców, że w zakładzie pracy działają związki zawodowe

Co ważne, podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy o pracę nakładczą, umowy cywilnoprawnej lub w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, zobowiązany jest poinformować go w formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, o prawie wstępowania do związków zawodowych, przysługującym mu na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440).

Zmiany w Kodeksie pracy od 2026 r. – nowe obowiązki pracodawców



Od 2026 roku wchodzi w życie nowe przepisy Kodeksu pracy, które całkowicie zmieniają podejście do procesu rekrutacyjnego. Pracodawcy będą musieli ujawniać proponowane wynagrodzenie już na etapie ogłoszenia, zgodnie z zasadą równości płci. To nie wszystko – zniknie również możliwość pytania kandydatów o ich wcześniejsze zarobki. Jak przygotować się do nowych wymogów? Sprawdź, co warto wiedzieć już dziś.

W dniu 23 czerwca 2025 roku w Dzienniku Ustaw ogłoszona została ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 807). Wprowadza m.in. istotne zmiany dotyczące wynagrodzenia kandydata do pracy i pracownika. Nowe przepisy wejdą w życie w terminie 6 miesięcy od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw, tj. od 2026 r.

Co się zmieni?

W Kodeksie pracy dodano art. 183ca w brzmieniu:

„Art. 183ca. § 1. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o:

1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 183c § 2,

jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz

2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

§ 2. Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje.

1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;

2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1;

3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną.

§ 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.”

Dla pracodawcy oznacza to, że będzie musiał poinformować kandydata do pracy o:

- proponowanym wynagrodzeniu wraz ze wszystkimi jego składnikami, jego początkowej wysokości lub przedziału wynagrodzenia – ustalanych na podstawie obiektywnych i neutralnych kryteriów, w szczególności z uwzględnieniem równości płci,
- odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – jeśli pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

Co więcej, pracodawca będzie zobowiązany przekazać kandydatowi informacje, w formie papierowej lub elektronicznej, w takim terminie, aby mógł się on z nimi zapoznać. Pracodawca może przekazać powyższe informacje:

- w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;
- przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;
- przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu o na-

borze na stanowisko, albo przed rozmową kwalifikacyjną.

Regulacja ta ma na celu zapewnić równe i świadome negocjacje w trakcie rozmowy o pracę.

Pytanie o aktualne i poprzednie wynagrodzenie kandydata do pracy

Kolejna zmiana dotyczy art. 221 §1 KP, który otrzymuje brzmienie:

„Art. 221. [Dane osobowe pracownika]

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

1) imię (imiona) i nazwisko;

2) datę urodzenia;

3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;

4) wykształcenie;

5) kwalifikacje zawodowe;

6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.”

Zmiana ta ogranicza zakres informacji, jakie pracodawca będzie mógł zażądać od kandydata do pracy. Katalog ten ma charakter zamknięty. Ustawodawca wyłączył z jego zakresu informacje dotyczące aktualnego i poprzedniego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika w ramach stosunku pracy.

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.

Pakiet deregulacyjny w Kodeksie pracy i ustawie o ZFŚS: mniej biurokracji, więcej cyfryzacji

Rząd planuje istotne zmiany w Kodeksie pracy oraz ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS), których celem jest uproszczenie rozliczeń między pracodawcami a pracownikami, ograniczenie biurokracji oraz dostosowanie przepisów do współczesnych realiów rynku pracy.

Projekt ustawy z dnia 11 czerwca 2025 r. ma zostać przyjęty przez Radę Ministrów jeszcze w lipcu, a nowe regulacje mogą wejść w życie już na przełomie lipca i sierpnia. Zakłada on kilka zmian, w tym najważniejsze to:

- Zmiana terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop (zmiana w art. 171 § 4 Kodeksu pracy).
- Zmiana liczby przedstawicieli pracowników w uzgodnieniach z zakresu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zmiana projektowana w art. 4 ust. 3 i w art. 8 ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288)
- Wprowadzenie „postaci papierowej lub elektronicznej” w szeregu czynności z zakresu prawa pracy zamiast „formy pisemnej” (zmiany projektowane w art. 222 § 8, art. 231 § 3, art. 38 § 1, art. 38 § 2, art. 129 § 3, art. 129 § 4 pkt 3

i 4, art. 142, art. 143, art. 144, art. 150 § 5, art. 151 § 21, art. 1512 § 1, art. 1517 § 6, art., art. 174 § 1, art. 1741 § 1 i art. 2374 § 3 Kodeksu pracy)

Uproszczenie wypłaty ekwiwalentu za urlop

Jedną z najważniejszych zmian ma być jednoznaczne określenie terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Obecnie obowiązujące przepisy nie precyzują dokładnie, kiedy należy wypłacić ten ekwiwalent – co powoduje niepewność interpretacyjną i ryzyko sankcji ze strony Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Zgodnie z planowaną nowelizacją art. 171 Kodeksu pracy, pracodawca będzie mógł dokonać wypłaty do 10. dnia miesiąca następującego po rozwiązaniu umowy o pracę – równocześnie z ostatnim wynagrodzeniem. Zmiana ta ma znacząco ułatwić rozliczenia w firmach, szczególnie tam, gdzie występuje duża rotacja kadrowa. Pracodawcy zyskają więcej czasu na dokładne obliczenie

należności, co zmniejszy liczbę błędów i pozwoli uniknąć konfliktów z PIP. W sytuacjach problematycznych – np. gdy pracownik w ostatnim dniu pracy przebywa na urlopie i przedstawia zwolnienie lekarskie – nowe przepisy dadzą działom kadrowo-płacowym możliwość właściwego rozliczenia świadczeń po zakończeniu stosunku pracy. Uporządkowanie kwestii wypłaty ekwiwalentu za urlop, ujednolicenie reprezentacji pracowniczej oraz umożliwienie elektronicznej komunikacji w codziennych sprawach zawodowych przyniosą korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Jeśli projekt zostanie przyjęty zgodnie z planem, nowe przepisy mogą wejść w życie już w sierpniu 2025 roku.

Zwiększenie reprezentacji pracowników

Kolejna istotna zmiana dotyczy zasad reprezentacji pracowników w sprawach związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych w zakładach, w których nie funkcjonują związki

zawodowe. Obecnie wystarczy udział jednego reprezentanta, natomiast projekt ustawy przewiduje zwiększenie tej liczby do co najmniej dwóch osób. Celem tej zmiany jest ujednolicenie przepisów z innymi obszarami prawa pracy, gdzie wymóg reprezentacji dwuosobowej już obowiązuje (np. przy ustalaniu zasad pracy zdalnej czy systemów czasu pracy). Dzięki temu pracownicy zyskają silniejszą pozycję w dialogu z pracodawcą, a podejmowane decyzje dotyczące funduszu socjalnego będą bardziej transparentne i demokratyczne.

Zmniejszenie barier komunikacyjnych

Projekt ustawy przewiduje również szerokie otwarcie na cyfrową komunikację w relacjach pracowniczych. W wielu sprawach dotychczas wymagających formy pisemnej – jak np. wnioski urlopowe, ustalenia dotyczące czasu pracy czy konsultacje związkowe – możliwe będzie stosowanie formy papierowej lub elektronicznej. Dotyczy to m.in.:

1. przekazania informacji o monitoringu – art. 222 § 8 k.p.,
2. przekazania informacji o warunkach przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – art. 231 § 3 k.p.,
3. konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową – art. 38 § 1 i § 2 k.p.,

4. sporządzenia rozkładu czasu pracy – art. 129 § 3 i § 4 pkt 3 i 4 k.p.,
5. wniosku o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy – art. 142 k.p.,
6. wniosku o zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy – art. 143 k.p.,
7. wniosku o zastosowanie systemu pracy weekendowej – art. 144 k.p.,
8. wniosku o zastosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140i k.p., czyli ruchomego czasu pracy – art. 150 § 5 k.p.,
9. wniosku o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych – art. 151 § 2i k.p. zdanie pierwsze,
10. wniosku o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych – art. 151 § 1 k.p.,
11. wniosku o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy – art. 151 § 6 k.p.,
12. wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego – art. 174 § 1 k.p.,
13. wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas pracy u innego pracodawcy – art. 174 § 1 k.p.,
14. instrukcji i wskazówek pracodawcy w zakresie za-

z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy – art. 237 § 3 k.p.

We wszystkich wyżej wymienionych przepisach zamiast dotychczasowej wyłącznie pisemnej formy czynności z zakresu prawa pracy, dozwolone będzie dokonywanie tych czynności w postaci papierowej lub elektronicznej. Zmiana ta wpisuje się w szerszy trend cyfryzacji życia zawodowego i wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracowników oraz pracodawców, którzy na co dzień komunikują się drogą mailową, często z wykorzystaniem firmowych systemów IT. Co ważne, postać elektroniczna – w rozumieniu projektu – nie musi ograniczać się wyłącznie do kwalifikowanego podpisu elektronicznego, ale obejmuje także wiadomości mailowe umożliwiające identyfikację nadawcy.

Projekt w duchu deregulacji

Nowelizacja powstała w odpowiedzi na sugestie Rządowego Zespołu ds. Deregulacji, powołanego przez Radę Ministrów w marcu 2025 roku. Ma ona charakter deregulacyjny i – jak podkreślają twórcy – nie generuje nowych obowiązków dla pracodawców, a wręcz przeciwnie: upraszcza system prawa pracy, zmniejsza liczbę wymaganych formalności oraz zwiększa elastyczność komunikacji. Zgodnie z założeniami, ustawa nie wymaga notyfikacji w UE ani dodatkowych konsultacji międzynarodowych, ponieważ jej zakres nie narusza przepisów unijnych.

KAS zaostrza walkę z transferem zysków i agresywną optymalizacją podatkową

Nowe centrum kompetencyjne, zespół analityczny i zmiana podejścia do kontroli – Ministerstwo Finansów i Krajowa Administracja Skarbowa (KAS) podejmują zdecydowane działania, by ograniczyć agresywne unikanie opodatkowania przez firmy, w tym transferowanie zysków poza Polskę.

W dniu 31 lipca 2025 r. w Ministerstwie Finansów odbyła się konferencja prasowa z udziałem ministra finansów i gospodarki Andrzeja Domańskiego oraz wiceministra finansów, Szefa Krajowej Administracji Skarbowej Marcina Łobody. Jak poinformowano, KAS radykalnie zmienia swoje podejście do walki z nielegalnym wykorzystywaniem mechanizmów optymalizacji podatkowej, w tym transferem dochodów poza Polskę.

Nowe narzędzia do identyfikacji unikania podatków

Jednym z kluczowych elementów nowej strategii będą

działanie powołanie Centrum Kompetencyjnego ds. zwalczania agresywnego planowania podatkowego w podatku CIT, które powstanie w Małopolskim Urzędzie Celno-Skarbowym w Krakowie. Centrum ma skupić się na analizie i wykrywaniu najbardziej szkodliwych schematów unikania opodatkowania – zwłaszcza z zakresu cen transferowych. Jak podkreślono, jednostka ma korzystać z międzynarodowej współpracy i najlepszych praktyk.

Równolegle powołany zostanie specjalny Zespół ds. zwalczania agresywnego planowania podatkowego w CIT, którego celem będzie opracowanie raportu z propozycjami konkret-



nych rozwiązań systemowych. Analiza ma objąć m.in. cztery kluczowe obszary: międzynarodowe systemy podatkowe CIT, szkodliwe wzorce planowania podatkowego, budowanie odporności krajowego systemu podatkowego, współpraca międzynarodowa. Dodatkowo Ministerstwo Finansów zapowiada intensyfikację działań analitycznych i kontrolnych, wspieranych nowymi narzędziami informatycznymi: elektronicznymi księgami rachunkowymi, strukturą JPK_CIT oraz Krajowym Systemem e-Faktur (KSeF). Rozważane są również zmiany legislacyjne.

Efekty już widoczne

Jak wskazał Andrzej Domański, efekty wcześniejszych działań KAS są już zauważalne.

— W 2024 r. tzw. *doszacowany dochód*, czyli kwota, jaką firmy próbowały wyprowadzić poza Polskę, wzrósł o prawie 100 proc. Z kolei zniżenie podatku z wykorzystaniem cen transferowych wykryto na kwotę o 30 proc. wyższą niż w 2023 r. — powiedział minister.

Zmiany objęły również samą filozofię prowadzenia kontroli. Jak zaznaczył Marcin Łoboda, priorytetem nie jest już liczba przeprowadzonych kontroli, ale ich efektywność finansowa.

— Kontrole są przekierowywane na obszary największego zagrożenia dla fiskalnych interesów państwa — dodał.

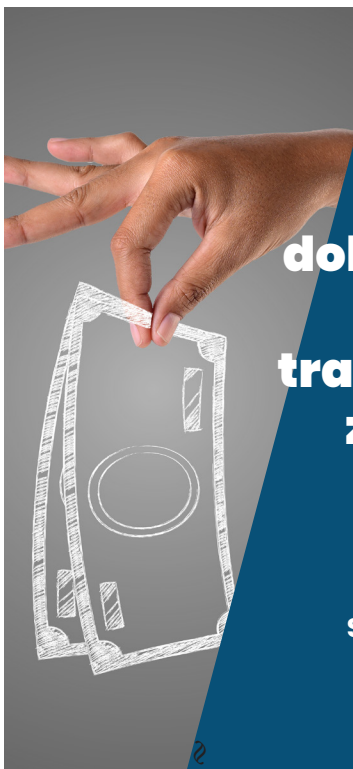
Ochrona uczciwej konkurencji

Minister Domański podkreślił także aspekt równości konkurencyjnej. — *Polscy podatnicy mają prawo do uczciwej konkurencji na rynku, a agresywne wykorzystanie cen transferowych tę konkurencję zaburza. Będziemy eliminować nieuczciwe podmioty* — zaznaczył. Nowa strategia KAS ma więc nie tylko zwiększyć dochody budżetowe, ale też stworzyć bardziej sprawiedliwe warunki działania dla polskich przedsiębiorców. Resort zapowiada, że działania będą kontynuowane i rozwijane w kolejnych miesiącach.

Polscy podatnicy mają prawo do uczciwej konkurencji na rynku, a agresywne wykorzystanie cen transferowych tę konkurencję zaburza. Będziemy eliminować nieuczciwe podmioty.

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.



**Zweryfikuj
swoją
dokumentację
cen
transferowych
z kancelarią
PCDK TAX**

Skontaktuj się ze mną:
Wojciech Ośka
email: w.oska@pcdk.pl

Zastosowanie kodu QR w KSeF

Od momentu uruchomienia Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF), Polska dołączyła do grona państw, które aktywnie digitalizują obrót dokumentami finansowymi. Jednym z narzędzi wspierających efektywność i bezpieczeństwo wymiany danych w ramach KSeF jest kod QR. Jego zastosowanie umożliwia szybką identyfikację faktury, uproszczenie obiegu dokumentów oraz sprawną weryfikację jej autentyczności.

Kod QR (Quick Response) w systemie e-faktur jest dwuwymiarowym kodem graficznym, który zawiera zaszyfrowane dane identyfikujące fakturę zarejestrowaną w KSeF. Jego wygenerowanie następuje po przesłaniu faktury ustrukturyzowanej do systemu i nadaniu jej numeru KSeF – unikalnego identyfikatora potwierdzającego jej obecność w rejestrze Ministerstwa Finansów.

Co zawiera kod QR?

Kod QR na fakturze z KSeF zawiera:

- unikalny identyfikator faktury w systemie KSeF (tzw. numer KSeF),
- informacje umożliwiające szybkie pobranie faktury z systemu (np. adres URL lub dane do autoryzacji),

- datę wystawienia faktury,
- identyfikator NIP sprzedawcy,
- wyróżnik faktury,
- dane nadawcy i odbiorcy (w ograniczonym zakresie).

Kod QR jest zgodny z normą ISO/IEC 18004:2015 i stanowi graficzną reprezentację linku do faktury. Pod kodem QR powinien znajdować się zapisany tekstowo numer KSeF e-Faktury.

Kod QR jest umieszczany na wizualizacji faktury wystawionej w KSeF, zarówno w wersji online (PDF) jak i offline (papierowej) po przesłaniu do KSeF. Choć dokumentem urzędowym pozostaje e-faktura zarejestrowana w systemie, forma graficzna z kodem QR ułatwia codzienną pracę księgowym i kontrahentom.

Główne funkcje kodu QR w KSeF

Kod QR zawiera m.in. numer KSeF i inne dane niezbędne do jednoznacznego przyporządkowania faktury w systemie. Użytkownicy mogą potwierdzić jej autentyczność bez konieczności logowania się. Może być on umieszczany na fakturze PDF, przesyłanej do kontrahenta jako potwierdzenie wystawienia faktury w KSeF. Może też być drukowany na fakturach papierowych lub zintegrowany z systemami ERP.

Czy kod QR jest obowiązkowy?

Obecnie umieszczenie kodu QR na fakturze nie jest obligatoryjne w każdym przypadku. Jednak jego stosowanie jest silnie rekomendowane przez Ministerstwo Finansów. W szczególności ma znaczenie przy udostępnianiu faktur poza systemem księgowym (np. jako plik PDF lub druk), gdzie ułatwia kontrahentowi lub urzędowi weryfikację faktury.



Doradztwo z zakresu KSEF, VAT i faktur

Zweryfikujemy Twoje możliwości, dobierzemy oraz wdrożymy odpowiednie narzędzia, aby Twoje procesy związane z podatkiem od towarów i usług, były zgodne z obowiązującym prawem.

Zapraszam

Marcin Otreba

Partner Zarządzający, Doradca podatkowy

tel: 534 909 534, e-mail: m.otreba@pcdk.pl, www.pcdk.pl

Szkolenia wyjazdowe na 2025 rok

**księgowość
kadry i płace
finanse
ochrona środowiska
zrównoważony rozwój**

Zgłoś się już dziś na szkolenie
wyjazdowe i skorzystaj ze zniżek
grupowych

Zakopane • Sopot • Kraków

chcesz dowiedzieć się więcej? [kliknij >](#)

Prostszy system podatkowy ma pomóc firmom i obywatelom UE – Parlament Europejski przedstawia propozycje reform

Parlament Europejski przygotowuje grunt pod uproszczenie systemu podatkowego w Unii Europejskiej. Posłowie przyjęli raport zawierający rekomendacje, które mają zmniejszyć obciążenia administracyjne dla firm, szczególnie MŚP, zwiększyć konkurencyjność unijnego rynku oraz skuteczniej zwalczać unikanie i uchylanie się od opodatkowania.

We wtorek posłowie do Parlamentu Europejskiego przyjęli propozycje reform systemu podatkowego, których celem jest zwiększenie konkurencyjności przy jednoczesnym kontynuowaniu walki z unikaniem płacenia podatków i uchylaniem się od nich. Pod tym kątem przygotowane zostało sprawozdanie, które przedstawia szereg pomysłów na uproszczenie przestrzegania przepisów podatkowych i wyeliminowanie przeszkód administracyjnych na rynku wewnętrznym.

EU Tax Data Hub: jeden punkt dostępu, mniej biurokracji

Jedną z kluczowych propozycji jest utworzenie EU Tax Data Hub – centralnej bazy danych, która umożliwi automatyczną wymianę informacji podatkowych pomiędzy państwami członkowskimi. Nowy system miałby wyeliminować powielanie raportowania i stanowić jeden punkt kontaktowy dla administracji podatkowych w całej UE.

Sprawozdanie, przygotowane przez europosła Michalisa Hadjipantelę (EPP, Cypr), podkreśla, że obecne obciążenia admini-

stracyjne dla małych i średnich przedsiębiorstw są bardzo wysokie – średnio wynoszą aż 30% wartości płaconych przez nie podatków. Uproszczenie procedur mogłoby znacznie obniżyć te koszty, pozwalając firmom skoncentrować się na innowacjach i rozwoju.

Ułatwienia dla inwestorów i uproszczony VAT

Posłowie postulują również: uproszczenie procedur deklarowania dochodów z oszczędności i inwestycji, by zachęcić obywateli do inwestowania na rynku kapitałowym UE, ujednolicenie użycia numeru identyfikacji podatkowej (TIN) w całej Unii, przegląd i uproszczenie istniejących ram VAT, dyrektywy o współpracy administracyjnej (DAC) i dyrektywy o przeciwdziałaniu unikaniu opodatkowania (ATAD). Walka z oszustwami podatkowymi nie może ucierpieć. Uproszczenia nie mogą osłabić skuteczności w walce z oszustwami i unikaniem podatków – podkreślają europosłowie. W raporcie pojawia się apel o: silniejszą współpracę pomiędzy Europejskim Urzędem Prokuratorskim (EPPO) a Eurofiskiem, wspólne

działania śledcze i wymianę informacji w sprawach podatkowych.

Ułatwienia dla pracowników transgranicznych i innowacyjnych firm

MEP-y domagają się także: uproszczenia systemów ulg podatkowych na badania i rozwój (R&D), działań na rzecz rozwiązania problemów podatkowych cyfrowych nomadów i pracowników transgranicznych, rozważenia tzw. „28. reżimu”, czyli wspólnego zbioru przepisów podatkowych dla firm innowacyjnych działających w wielu państwach UE.

Chociaż raport nie ma mocy legislacyjnej, stanowi polityczny sygnał ze strony Parlamentu Europejskiego. Jego treść ma być podstawą do przyszłego projektu legislacyjnego Komisji Europejskiej, który ma zostać zaprezentowany na początku 2026 roku. Parlament Europejski daje jasny sygnał: potrzebujemy mniej biurokracji, większej przejrzystości i skuteczniejszych narzędzi do walki z nieuczciwą optymalizacją podatkową. Teraz czas na ruch Komisji Europejskiej.

V Konferencja podatkowo rachunkowa-wprowadzone i planowane zmiany na 2025 i 2026 r.

/ Warsaw, Presidential Hotel, 25-26 listopada 2025

Prowadzący



Marcin
Otręba



dr Roman
Seredyński



Bartłomiej
Chałupiński



Joanna
Aleksandrowicz



dr Adam
Olczyk



Dominik
Biel



Michał
Kordiak



dr Jacek
Zatoński



Marcin
Szymocha

W programie

- / Zmiany w Ordynacji Podatkowej
- / Zmiany w podatkach dochodowych (CIT i PIT)
- / Zmiany w VAT
- / Krajowy System e-Faktur
- / Zmiany w kontrolowaniu dokumentacji cen transferowych
- / Kontrole i postępowania podatkowe w zakresie agresywnej optymalizacji podatkowej
- / Zmiany w rachunkowości oraz sprawozdawczości finansowej i niefinansowej

Organizator i partnerzy



Mniej formalności w CIT i ochrona przed skutkami przedłużających się kontroli

1 lipca 2025 r. Rada Ministrów przyjęła projekty ustaw wchodzące w skład tzw. pakietu deregulacyjnego, mającego na celu zmniejszenie obciążeń biurokratycznych i zwiększenie pewności prawa gospodarczego. Zmiany obejmą m.in. rozliczenia CIT i kontrole fiskusa.

Jak podkreśla Marcin Otręba, partner PCDK Tax, pakiet deregulacyjny ma w założeniu uprościć system podatkowy i zwiększyć bezpieczeństwo obrotu gospodarczego. Kluczowe będzie jednak ostateczne brzmienie uchwalonych przez parlament przepisów oraz ich wdrożenie w praktyce.

Koniec finansowych skutków przedłużających się kontroli

Jednym z kluczowych rozwiązań pakietu jest wyeliminowanie problemu, który od lat budził sprzeciw przedsiębiorców, czyli przedłużających się kontroli i postępowań podatkowych lub celno-skarbowych, które wiązały się z naliczaniem dodatkowych odsetek czy blokowaniem zwrotów VAT (opisane w art. 70 § 6, art. 70c etc.). Intencją wprowadzanych zmian jest uniemożliwienie organom sztucznego przedłużania terminów między innymi poprzez nieuzasadnione zawieszanie przedawnienia.



Nowe przepisy wprowadzą mechanizmy ograniczające lub znośzące negatywne skutki dla podatników w sytuacji, gdy to organ w wyniku przewlekłości kontroli powoduje opóźnienia w zakończeniu sprawy.

Nowe reguły kontroli w przedsiębiorstwach:

Skróceniem maksymalnego czasu kontroli u mikroprzedsiębiorców z 12 do 6 dni; wprowadzenie obowiązku doręczenia przedsiębiorcy wstępnej listy informacji i dokumentów przed wszczęciem kontroli; dostosowanie częstotliwości planowych kontroli do zidentyfikowanego stopnia ryzyka związanego z wykonywaną przez przedsiębiorcę działalnością (w przypadku niskiego ryzyka kontrola będzie przeprowadzana maksymalnie raz na 5 lat, średniego – raz na 3 lata, a wysokiego – tak często, jak jest to wymagane); dopuszczenie możliwości wniesienia sprzeciwu wobec czynności kontrolnych.

Uproszczenie dla spółek holdingowych w CIT

Druga ważna zmiana dotyczy Polskiej Spółki Holdingowej (PSH) – specjalnego reżimu w CIT, wprowadzonego w 2022 roku, pozwalającego na zwolnienie z CIT dochodów ze zbycia udziałów (akcji) spółki zależnej. Obecnie obowiązuje warunek formalny, zakładający, że spółka holdingowa musi złożyć oświadczenie o zamiarze skorzystania ze zwolnienia na co najmniej 5 dni przed zbyciem udziałów. Po zmianie ten obowiązek zostanie zniesiony. Nie będzie już potrzeby wcześniejszego deklarowania naczelnikowi właściwego US zamiaru skorzystania ze zwolnienia. Zmiana ma charakter upraszczający i likwiduje potencjalne pułapki formal-

ne – bo w praktyce brak takiego oświadczenia skutkował utratą prawa do zwolnienia.

Zniesienie obowiązku składania oświadczenia będzie dotyczyć sprzedaży udziałów (akcji) dokonanej od dnia wejścia w życie ustawy. To oznacza, że nie będzie działało wstecz – zwolnienie z obowiązku dotyczy transakcji przyszłych, po wejściu w życie przepisów.

„To ważna zmiana dla holdingów planujących sprzedaż udziałów – eliminuje ryzyko, że z powodu zaniedbania terminu firma straci prawo do zwolnienia podatkowego – podkreśla Marcin Otręba. – W efekcie funkcjonowanie PSH stanie się bardziej atrakcyjne i przewidywalne. Warto tu podkreślić, że to właśnie było celem wprowadzenia PSH – stworzenie takiej struktury, która uprości korzystanie z preferencji podatkowych”.

Jak podkreśla rząd, to nie koniec deregulacji dla przedsiębiorców. Działania w tym zakresie mają być kontynuowane także na poziomie Unii Europejskiej, gdzie stanowione prawo niekiedy mocno nie przystaje do polskich realiów rynkowych. Przedsiębiorcy zgłaszają kolejne problematyczne obszary. Przykładowo Konfederacja Lewiatan postuluje m.in. podniesienie limitu zwolnienia podmiotowego z VAT, ograniczenie liczby raportowanych schematów podatkowych, uchylene obowiązku sporządzania strategii podatkowych, 6-miesięczne vacatio legis dla ustaw podatkowych i gospodarczych, rozstrzyganie wątpliwości w postępowaniu podatkowym na korzyść podatników czy uchylene obowiązku corocznego informowania o wspólnikach spółki jawnej w sytuacji, kiedy liczba i rodzaj wspólników nie uległ zmianie.



Uproszczenie DMA na poziomie zaawansowanym: jak uczynić z oceny podwójnej istotności narzędzie zarządcze?

Ocena podwójnej istotności (DMA) to ważny element raportowania niefinansowego według nowych przepisów (CSRD). Choć dla wielu firm jest to trudny i skomplikowany proces, można go uprościć i zamienić w wartościowe narzędzie do zarządzania firmą — nie tylko obowiązek do odhaczenia.

DMA to nie tylko wypełnianie formularzy czy tworzenie tabel. To proces, który pomaga firmie zrozumieć, jakie tematy wpływają na jej działalność i na jej otoczenie — zarówno pod kątem wpływu na środowisko czy społeczeństwo (impact), jak i pod kątem ryzyka finansowego lub szans biznesowych.

Czym jest DMA i dlaczego to nie tylko „checkbox”?

Uproszczenie polega na tym, by nie powielać niepotrzebnie tych samych analiz, ale robić je mądrze — np. osobno dla różnych części firmy i przypisując tematy do konkretnych etapów działalności (np. produkcja, dostawy, sprzedaż). Dzięki temu łatwiej określić, kto za co odpowiada i uniknąć zamieszania.

Największy błąd to robienie DMA osobno, bez powiązania z oficjalnymi standardami raportowania (ESRS). Lepiej od razu łączyć konkretne tematy DMA z sekcjami tych standardów. Na przykład, jeśli Twoja firma ocenia „redukcję emisji” jako ważną, to zamiast oceniać ją ogólnie, od razu przy-

pisz ją do odpowiednich punktów standardu i sprawdź, jakie dane trzeba zebrać. W ten sposób DMA staje się solidnym fundamentem całego raportu, a nie tylko odhaczeniem kolejnego kroku.

Jak radzić sobie z tematami „nieistotnymi”?

Ważne jest nie tylko wskazanie tematów istotnych, ale też uzasadnienie, dlaczego inne tematy zostały uznane za nieistotne. Na przykład, jeśli firma nie działa w obszarach bogatych w różnorodność biologiczną, to powinna to jasno udokumentować (np. na podstawie lokalizacji działalności). To pomaga pokazać audytorom, że decyzje są przemyślane i oparte na faktach.

Już na początku warto określić, które części firmy i jakie tematy będą podlegać ocenie. Na przykład, w dużej firmie logistycznej można skupić się na trzech głównych oddziałach i tematów najbardziej związanych z branżą, a mniej istotne pomijać lub analizować w prostszy sposób. To oszczędza czas i daje lepszy obraz rzeczywistości.

Rozmawiaj z właściwymi osobami

Konsultacje z interesariuszami (np. klientami, inwestorami, regulatorami) są ważne, ale nie musisz pytać wszystkich o wszystko. Lepiej wybrać kluczowe grupy i nadać im odpowiednią wagę, np. inwestorzy mogą mieć większy wpływ na decyzje niż inne grupy. Dzięki temu opinie są bardziej wartościowe i pomagają lepiej ustalić priorytety.

Nie chodzi tylko o to, by zrobić analizę, ale by ją dobrze opisać i udokumentować. Wszystkie decyzje, także te o wykluczeniu tematów, powinny mieć jasne uzasadnienie i źródła (dane, modele, analizy). Taka dokumentacja ułatwia kontrolę i buduje zaufanie do raportu.

DMA to nie tylko wymóg prawny — to okazja, by uporządkować strategię firmy w zakresie ESG, lepiej rozumieć ryzyka i szanse, a także wzmocnić relacje z klientami i inwestorami. Uproszczenie procesu i mądre wykorzystanie DMA mogą stać się ważnym narzędziem zarządczym.

Unijny cel klimatyczny do 2040 roku komentują organizacje pozarządowe

2 lipca Komisja Europejska zaproponowała redukcję emisji gazów cieplarnianych o 90 % do 2040 roku (w stosunku do 1990 r.). Taki cel ma wejść do Prawa Klimatycznego Unii Europejskiej i ustanowić most między dotychczasowym celem 2030 a neutralnością klimatyczną w 2050 r. Jak na tą propozycję reagują klimatyczne organizacje pozarządowe?

Jak ostrzega European Environmental Bureau przewidziane w propozycji komisji narzędzia elastyczności mogą prowadzić do gry o sumie zerowej. Pomimo apeli własnych doradców naukowych o krajowy cel redukcji, KE proponuje umożliwienie krajom członkowskim osiągania części celu za pomocą offsetów zagranicznych – podważając wiarygodność UE i osłabiając unijne prawo klimatyczne.

„Choć propozycja Komisji redukcji emisji netto o 90% do 2040 r. to długo oczekiwany i przełomowy krok, nie spełnia ona wymogów celu 1,5°C i sprawiedliwości klimatycznej. Niestety, propozycja już teraz zawiera kosztowne kompromisy, jak np. ustępstwa wobec państw członkowskich i części europostów w sprawie luk, takich jak międzynarodowe kredyty węglowe. Przed szczytem klimatycznym COP30 kluczowe jest, by Unia przedstawiła cel na 2035 r. oparty wyłącznie na działaniach realizowanych w jej granicach” – komentuje Chiara Martinelli, dyrektorka Climate Action Network Europe.

Możliwość przesuwania wysiłków pomiędzy różnymi obszarami gospodarki może skutkować opóźnieniami redukcji w sektorach trudnych do dekarbonizacji, takich jak rolnictwo i transport. Ujęcie celu 90% redukcji wyłącznie

jako wskaźnika netto powoduje zatarcie różnicy między faktycznym ograniczeniem emisji a ich pochłanianiem, co utrudnia ocenę postępów i może osłabić dążenia do osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 r. Jednocześnie dostępne analizy energetyczne jasno wskazują, że osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2040 r. jest nie tylko technicznie wykonalne, ale również korzystne ekonomicznie. Im szybciej Europa odejdzie od paliw kopalnych, tym większe osiągnie zyski dla swojej gospodarki i bezpieczeństwa energetycznego – podkreślają CAN Europe i EEB w analizie technicznej Building a Paris Agreement Compatible (PAC) energy scenario.

„Można to zauważyć również na przykładzie Polski – Wojna tuż za granicami Polski i powiązany z nią kryzys paliwowy pokazały, że bezpieczną przystanią w systemie energetycznym są odnawialne źródła energii, a paliwa kopalne powodują niestabilność cen energii. Nagle w ciągu dwóch lat 2023–2024 produkcja energii z OZE w Polsce wzrosła o ponad 8 punktów procentowych z 21% do 29%. Jednocześnie emisje gazów cieplarnianych wróciły na ścieżkę spadku i są historycznie najmniejsze od 1999 roku – to aż 29% spadek” – komentuje Wojciech Szymalski, prezes Fundacji Instytut na rzecz Ekorozwoju.

Wiele wskaźników postępów w polityce energetyczno-klimatycznej Polski można zobaczyć w NECP Tracker na portalu chronimyklimat.pl. Raport „Porozumienie Paryskie się opłaca” pokazuje, że do 2030 roku aktywna polityka klimatyczna w Polsce przyniesie 50 bln EUR korzyści finansowych, w tym 160 tys. Nowych miejsc pracy i 2700 unikniętych zgonów rocznie. Niestety Polski rząd nie dostarczył do tej pory zaktualizowanego NECP na lata 2021–2030 ani LTS (Long-Term Strategy) – co jest powodem uzasadnionej krytyki w najnowszym raporcie projektu Togetherfor1,5. Bez tych kluczowych dokumentów trudno ocenić, w jaki sposób Polska chce dostosować się do nowych europejskich celów i zabezpieczyć inwestycje w transformację energetyczną na przyszłe dekady.

Nowy unijny cel klimatyczny na 2040 r. to ważny krok – wymaga jednak dodania mu wiarygodności. Bez ambicji krajowej, przejrzystości dokumentów strategicznych i szybkich działań transformacyjnych UE ryzykuje „papierową reformą”. Polska, jako istotny polityki europejskiej, ma szansę udowodnić, że redukcje są możliwe także u nas – potrzebna jest tylko polityczna wola i aktualizacja kluczowych planów.

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, cursive script 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, 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, sans-serif font.

Wydawca

The logo for PCDK, featuring the letters 'PCDK' in a bold, white, sans-serif font, centered on a black rectangular 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 dostępne jako darmowe i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.