



Polecamy

Fundacje rodzinne czekają duże zmiany. Przedsiębiorcy mają poważne zastrzeżenia

W numerze

Doradcy podatkowi z nowymi
obowiązkami i większym prestiżem.
Ale tylko z uprawnieniami

Zmiany w CBAM – nowe terminy,
konsultacje i wyzwania na
nadchodzący 2026 rok

Wysokość minimalnego
wynagrodzenia w 2026 roku

Microlearning – uczenie się
metodą małych kroków

Październikowy numer Monitora otwieramy w momencie, gdy przedsiębiorcy z różnych branż z niepokojem śledzą kolejne projekty zmian legislacyjnych. Rząd przyjął dwa istotne projekty ustaw, które z jednej strony mają uszczelnić przepisy dotyczące fundacji rodzinnych, a z drugiej – podnieść stawkę CIT dla banków. Zmiany te, choć motywowane potrzebą zwiększenia dochodów budżetu państwa, budzą szereg pytań o wpływ na stabilność i atrakcyjność inwestycyjną Polski.

Nie mniej emocji towarzyszy dyskusji wokół projektów z obszaru rynku pracy. Konfederacja Lewiatan apeluje o zmianę projektu rozporządzenia dotyczącego wysokości opłat za wydanie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Czterokrotna podwyżka stawek – wprowadzona już po zakończeniu konsultacji – może stać się poważnym obciążeniem dla firm, zwłaszcza że pracodawcy ponoszą dziś opłaty nawet w sytuacjach, gdy cudzoziemiec nie podejmuje pracy z przyczyn od nich niezależnych.

Jeszcze większe kontrowersje wzbudza propozycja przyznania inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy prawa do przekształcania umów cywilnoprawnych, w tym kontraktów B2B, w umowy o pracę. Takie rozwiązanie może poważnie naruszyć swobodę prowadzenia działalności gospodarczej i doprowadzić do chaosu prawnego. Obawy budzi również natychmiastowa wykonalność decyzji inspektorów i możliwość ich wydawania z mocą wsteczną.

W bieżącym wydaniu Monitora przyglądamy się także praktycznym zagadnieniom, które w nadchodzących miesiącach będą szczególnie istotne dla przedsiębiorców. Wyjaśniamy zasady uwierzytelnienia i autoryzacji w KSeF, omawiamy nowe obowiązki doradców podatkowych, przyglądamy się systemowi kaucyjnemu, który właśnie wszedł w życie, oraz analizujemy zmiany w obszarze ESG i CBAM. W części poświęconej HR i zarządzaniu piszemy o układach zbiorowych pracy po nowemu, o zmianach dotyczących terminu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, a także o micro-learningu – metodzie, która może usprawnić proces kształcenia pracowników.

Jesień 2025 roku zapowiada się więc jako czas intensywnych zmian legislacyjnych i rosnących wyzwań regulacyjnych. Tym bardziej warto śledzić najnowsze interpretacje, stanowiska ekspertów i postulaty środowisk przedsiębiorców – bo to właśnie one mogą przesądzić o kształcie przyszłego otoczenia biznesowego.

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

październik 10 (64)



PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

Fundacje rodzinne czekają duże zmiany.
Przedsiębiorcy mają poważne zastrzeżenia

4

Rząd przyjął dwa projekty ustaw, które uszczelniają
przepisy podatkowe dotyczące fundacji
rodzinnych oraz podwyższają CIT dla banków

8

Uwierzytelnienie i autoryzacja w KSeF
oraz nadawanie uprawnień

9

Doradcy podatkowi z nowymi obowiązkami
i większym prestiżem. Ale tylko z uprawnieniami

10

OCHRONA ŚRODOWISKA I ESG

Zmiany w CBAM – nowe terminy, konsultacje
i wyzwania na nadchodzący 2026 rok

12

VCMI – nowy standard wiarygodności
w dobrowolnych rynkach carbon credits

14

ESG nie tylko dla dużych firm. Jak wdrożyć
podstawy zrównoważonego rozwoju w małym
i średnim przedsiębiorstwie?

15

System kaucyjny już od października
– kompendium wiedzy dla przedsiębiorcy

17

KADRY I PŁACE

Wysokość minimalnego
wynagrodzenia w 2026 roku

20

Wypowiedzenia umowy o pracę
– przywrócenie terminu na wniesienie odwołania

22

Układy zbiorowe pracy po nowemu

24

HR I ROZWÓJ OSOBISTY

Microlearning – uczenie się
metodą małych kroków

26



**Fundacje
rodzinne
czekają duże
zmiany.
Przedsiębiorcy
mają poważne
zastrzeżenia**

pisze Partner
Zarządzający
PCDK – Wojciech
Ośka

Fundacja rodzinna to rozwiązanie, które wprowadzono z myślą o ochronie majątku rodzinnego i ułatwieniu sukcesji między pokoleniami. Do tej pory dzięki korzystnym zasadom podatkowym była atrakcyjna dla przedsiębiorców. Jednak od 1 stycznia 2026 roku wchodzi w życie przepisy, które znacząco ograniczą dotychczasowe przywileje. Ekspert ostrzega, że część zmian może uderzyć szczególnie w małe i średnie firmy, zwiększając koszty i ograniczając elastyczność w zarządzaniu majątkiem.

Fundacja rodzinna to stosunkowo nowe rozwiązanie prawne w Polsce, które ma umożliwiać właścicielom przedsiębiorstw i majątków rodzinnych skuteczne planowanie sukcesji między pokoleniami, a zarazem ochronę majątku przed rozdrobnieniem lub nadmierną fragmentaryzacją. W praktyce fundacja rodzinna pozwala fundatorowi przenieść aktywa (np. nieruchomości, udziały, aktywa finansowe) na fundację,

której beneficjentami mogą być członkowie rodziny (lub inne podmioty wskazane w statucie)

Istotnym elementem działania fundacji jest zapisanie beneficjentów i szczegółów, w jakich warunkach i kiedy mają prawo do świadczeń (np. dystrybucji środków). Ważne jest także, aby fundacja prowadziła spis mie-

ni, co sprzyja transparentności i ułatwia rozliczenia podatkowe, a także ewentualne kontrole. Do tej pory, dzięki korzystnemu traktowaniu podatkowemu, fundacje rodzinne były atrakcyjnym narzędziem w zarządzaniu majątkiem rodzinnym, ale także – w ocenie władz – bywają wykorzystywane do agresywnych optymalizacji podatkowych. Stąd propozycje zmian prawnych, które mają zrewidować zasady działania fundacji rodzinnych od 2026 roku.

Planowane zmiany podatkowe dla fundacji rodzinnych od 2026 roku

Ministerstwo Finansów przedstawiło projekt nowelizacji ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (CIT), w której proponuje modyfikacje dotyczące opodatkowania fundacji rodzinnych. Zmiany mają wejść w życie 1 stycznia 2026 r. Oto najważniejsze proponowane rozwiązania:

1. Okres „lock-up” / karencja przy sprzedaży majątku

Najbardziej znacząca zmiana dotyczy zasad, na jakich fundacja rodzinna będzie mogła sprzedać aktywa, które zostały jej wniesione lub otrzymane od podmiotów powiązanych. W projekcie proponuje się, by:

- Fundacja musi utrzymać aktywa minimum 36 miesięcy od końca roku kalendarzowego, w którym aktywo zostało wniesione lub przekazane, aby móc korzystać ze zwolnienia z podatku CIT. W przeciwnym razie dochód ze sprzedaży będzie opodatkowany stawką 19 %.
- Karencja dotyczyć ma mienia wniesionego po 31 grudnia 2025 r. (wcześniejsza wersja projektu przewidywała datę 31 sierpnia 2025 r.
- Mienie wniesione do fundacji do końca 2025 roku, niezależnie od tego, czy zostanie sprzedane przed czy po 1 stycznia 2026, ma być opodatkowane według dotychczasowych zasad – czyli bez obowiązkowego lock-up.

Dzięki tej korekcie – tzw. autoprawce projektu – Ministerstwo Finansów złagodziło krytykę dotyczącą działania prawa wstecz i dało większą pewność właścicielom aktywów.

2. Ograniczenia w zakresie najmu

Projekt nowelizacji znacząco zawęża zakres najmu objętego zwolnieniem podatkowym:

- Zwolnienie CIT nadal miałoby dotyczyć najmu długoterminowego nieruchomości mieszkalnych, wynajmowanych bezpośrednio przez fundację i wykorzystywanych na cele mieszkaniowe.
- Inne formy najmu będą objęte opodatkowaniem:
 - najem krótkoterminowy (np. wynajem na doby)
 - usługi zakwaterowania (pensjonaty, condohotele)
 - najem lokali użytkowych – nawet jeśli w praktyce są wykorzystywane jako mikroapartamenty do wynajmu mieszkaniowego
- W nowej wersji projektu rozszerza się zakres opodatkowania także na lokale użytkowe, które w praktyce służą zakwaterowaniu – dotychczas modelowe interpretacje opierały się na rozróżnieniu kategorii prawnej nieruchomości, ale propozycja zmiany eliminuje tę różnicę.

W praktyce oznacza to, że fundacje rodzinne stracą możliwość korzystania z preferencyj-

nego najmu krótkoterminowego i zostaną zmuszone do uważnej analizy charakteru najmu, jaki prowadzą w swoich portfelach nieruchomości.

3. Opodatkowanie dochodów z podmiotów transparentnych i funduszy zagranicznych (CFC, exit tax)

Projekt przewiduje, że fundacje rodzinne będą objęte przepisami dotyczącymi:

- Dochodu z podmiotów transparentnych podatkowo (np. spółki osobowe, fundusze inwestycyjne) – obecnie niektóre inwestycje fundacji mogły być traktowane korzystnie, jeśli podmioty były transparentne podatkowo. Nowy projekt przewiduje odejście od tego mechanizmu i objęcie takich przychodów opodatkowaniem.
- Reżimu CFC (controlled foreign corporation) – dochód osiągnięty przez fundację z zagranicznych jednostek kontrolowanych ma być opodatkowany w Polsce, analogicznie jak w przypadku osób fizycznych czy spółek.
- Exit tax (podatek od niezrealizowanych zysków) – projekt przewiduje objęcie fundacji rodzinnych tym mechanizmem, co oznacza, że przy przemieszczeniu majątku za granicę lub zmianie rezydencji podatkowej może zostać naliczony podatek „na papierze”.

W tej części projektu eksperci widzą zarówno pozytywne przesunięcie (np. usunięcie niektórych

ograniczeń dla funduszy zwolnionych w kraju siedziby), jak i ryzyka – m.in. że dochody transparentne, które wcześniej mogły być korzystnie traktowane, staną się opodatkowane na poziomie fundacji nawet bez dystrybucji do beneficjenta.

Reakcje ekspertów i przedstawicieli MŚP

Nowa wersja projektu została częściowo skorygowana (np. przesunięcie daty karencji lock-up), co spotkało się z mieszanymi ocenami w środowisku ekspertów i przedsiębiorców. Jak podkreśla Marcin Otręba, doradca podatkowy PCDK Tax, na plus można zaliczyć poprawkę, która wyrzuca z projektu retrospektywne wejście w życie karencji, dzięki czemu mienie wniesione do fundacji przed 2026 r. nie ma podlegać restrykcjom lock-upu. Pozytywną zmianą może być też wyłączenie z opodatkowania zagranicznych funduszy inwestycyjnych, które już są zwolnione z CIT w swoim kraju siedziby, co daje pewien bufor dla aktywów ulokowanych za granicą.

Jednak negatywne aspekty projektu budzą poważne zastrzeżenia. Tu można odnotować rozszerzenie zakresu opodatkowania najmu – szczególnie lokali użytkowych wykorzystywanych de facto do zakwaterowania – jest postrzegane jako ograniczenie praktycznej elastyczności fundacji. Z kolei wykreślenie warunku prowadzenia działalności gospodarczej w kontekście dochodów z funduszy zagranicznych może prowadzić do opodatkowania już „u źródła” – bez

względu na to, czy zysk zostanie wypłacony do FR.

Z punktu widzenia MŚP, projekt wywołuje szczególne obawy. Rzecznik MŚP, Agnieszka Majewska, w wystąpieniu do Ministerstwa Finansów, zwraca uwagę, że „zmiany są konieczne w celu doprecyzowania i uszczelnienia przepisów tak, by uniknąć wykorzystywania instytucji fundacji rodzinnych do optymalizacji podatkowej. Jednak jak zauważa Rzecznik MŚP, projekt budzi poważne obawy wśród przedsiębiorców, jak również wątpliwości z punktu widzenia stabilności i przewidywalności obowiązującego prawa. Może on także obciążyć sektor MŚP dodatkowymi obowiązkami i kosztami oraz zniechęcić do korzystania z rozwiązań, które miało służyć wielopokoleniowej sukcesji.

Rozszerzenie katalogu wyłączeń ze zwolnienia CIT dla fundacji rodzinnych przez objęcie ich przepisami o zagranicznych jednostkach kontrolowanych stanowi, dla tych fundacji rodzinnych będących MŚP, nieproporcjonalne obciążenie, zniechęcając fundacje do podejmowania prób ekspansji międzynarodowej i dywersyfikacji działalności. Dlatego Minister Majewska wnosi o zastosowanie w tym kontekście progów wielkościowych.

Projekt wprowadza również nowe obowiązki ewidencyjne i raportowe, co tworzy dodatkową barierę dla prób rozwoju działalności gospodarczej. Jest to szczególnie uciążliwe dla podmiotów z sektora MŚP, które często nie dysponują rozbudowanymi działami

prawnymi i podatkowymi, przez co narażone zostaną na większe ryzyko sankcji za niedopełnienie obowiązków. Dlatego Agnieszka Majewska postuluje wydłużenie dla przedsiębiorców z sektora MŚP terminów ewidencyjnych i raportowych, a także uproszczenie wymogów ewidencyjnych.

Istotnym ograniczeniem dla podmiotów z sektora MŚP jest także zwolnienie CIT dla fundacji rodzinnych, polegające na wyłączeniu ze zwolnienia przychodów z najmu lub dzierżawy przedsiębiorstwa, zorganizowanej części przedsiębiorstwa lub składników majątku służących do prowadzenia działalności przez beneficjenta/fundatora czy też podmiot powiązany. Projektowane w tym zakresie regulacje mogą zwiększać ryzyko opodatkowania transakcji wewnątrz grup rodzinnych i ogranicza swobodę wykonywania działalności gospodarczej.

Minister Majewska formułuje też szereg innych zastrzeżeń do projektu, wnosząc o wydłużenie okresu konsultacji publicznych i przesunięcie terminu wejścia w życie ustawy. Pozwoli to przedsiębiorcom na dostosowanie się do nowych regulacji, wdrożenie niezbędnych zmian w systemach księgowych i organizacyjnych, a przede wszystkim dokonanie odpowiednich korekt zgodnie z prawem i bez uszczerbku dla majątku. W trosce o ochronę praw i słuszych interesów podmiotów należących do sektora MŚP Agnieszka Majewska postuluje rozważenie wprowadzenia istotnych korekt do projektu ustawy”.

Wśród postulatów Rzecznika MŚP znajdują się: rozszerzenie progów wielkościowych (tak by MŚP miały łagodniejsze regulacje), wydłużenie terminów ewidencyjnych i raportowych, uproszczenie formalności oraz przesunięcie terminu wejścia w życie ustaw, by przedsiębiorcy mogli lepiej przygotować się do zmian.

Jak zmiany wpłyną na prowadzenie działalności

Wyobraźmy sobie rodzinny holding z branży nieruchomości – Pan X chce przenieść część majątku do fundacji rodzinnej: apartamenty, lokale użytkowe oraz udziały w firmach. Obecnie może to zrobić z korzyścią podatkową, a dochody z najmu krótkoterminowego czy sprzedaż aktywów mogą być opodatkowane dopiero przy wypłacie do beneficjentów.

Po zmianach: Jeżeli Pan X wnieśli te aktywa do fundacji w 2026 roku lub później, i sprzeda je przed upływem 36 miesięcy licząc od końca roku, w którym zostały wniesione – fundacja zapłaci 19 % CIT od tej operacji.

Dochody z najmu krótkoterminowego pozostaną opodatkowane już na poziomie fundacji, niezależnie od tego, czy fundacja używa lokali do zakwaterowania czy są formalnie użytkowe.

Jeżeli fundacja będzie uczestniczyć w spółce osobowej czy zagranicznym funduszu, dochody z tych struktur mogą zostać opodatkowane już na poziomie fundacji, nawet jeśli beneficjenci nie otrzymują dystrybucji.

- Dla przedsiębiorców, zwłaszcza mniejszych, to oznacza ograniczoną elastyczność, większą potrzebę analizy podatkowej i ryzyko, że decyzje o przenoszeniu majątku będą musiały być podejmowane z dużym wyprzedzeniem i ostrożnością.

Wnioski i wskazówki praktyczne

Fundacje rodzinne i ich fundatorzy powinni już teraz analizować, które aktywa warto przenieść lub sprzedać przed 1 stycznia 2026 roku, i w jakim terminie – tak, by uniknąć podatku przy zbyciu w okresie lock-up.

Przy nieruchomościach należy dokładnie przeanalizować charakter najmu (czy jest to najem krótko- czy długoterminowy, czy

lokal formalnie użytkowy). Mogą być konieczne zmiany w sposobie eksploatacji nieruchomości, by utrzymać zwolnienie podatkowe.

Udziały w podmiotach transparentnych i inwestycjach zagranicznych wymagają szczególnej uwagi podatkowej – mogą zostać objęte opodatkowaniem już na poziomie fundacji, nawet bez wypłat do beneficjenta.

Nowe regulacje wprowadzają dodatkowe obowiązki ewidencyjne i raportowe. Mniejsze fundacje – zwłaszcza prowadzone przez MŚP – mogą mieć trudności w ich obsłudze, stąd potrzeba wzmocnienia zaplecza prawnego-księgowego.

Dla niektórych struktur rodzinnych fundacja może stracić na użyteczności w nadchodzącym reżimie podatkowym – być może inne mechanizmy (np. trusty zagraniczne, umowy cywilnoprawne, proste przekazanie majątku) będą bardziej korzystne.

Projekt wciąż może ulec zmianom w Sejmie, Senacie czy w konsultacjach publicznych. Warto śledzić wersje nowelizacji, by dostosować działania do ostatecznego kształtu przepisów.

Dokumentacja cen transferowych

Zweryfikuj swoją dokumentację oraz sprawdź poprawność sporządzonych analiz, pamiętaj, że termin przesłania deklaracji niedługo mija!

Dowiedz się więcej >



Rząd przyjął dwa projekty ustaw, które uszczelniają przepisy podatkowe dotyczące fundacji rodzinnych oraz podwyższają CIT dla banków

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, którego celem jest uszczelnienie przepisów regulujących zasady opodatkowania fundacji rodzinnych. Nowe przepisy mają przeciwdziałać wykorzystywaniu fundacji rodzinnych do optymalizacji podatkowej tj. niezgodnie z zakładanym celem ustawy o fundacji rodzinnych. Rada Ministrów przyjęła również projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o podatku od niektórych instytucji finansowych zakładający podwyższenie stawki podatku CIT dla banków oraz obniżenie tzw. podatku bankowego.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych

Przyjęte przepisy dokonują zmian w zakresie opodatkowania fundacji rodzinnych. Regulacje te stanowią odpowiedź na zidentyfikowane mechanizmy wykorzystywania instytucji fundacji rodzinnej niezgodnie z celem ustawy o fundacji rodzinnej i są ukierunkowane na doprecyzowanie oraz uszczelnienie przepisów podatkowych obejmujących fundacje rodzinne. Zaproponowane w projekcie ustawy zmiany uszczelniające polegają na:

- opodatkowaniu dochodów fundacji rodzinnej ze zbycia majątku, jeżeli zbycie to następuje przed upływem 36 miesięcy od końca roku, w którym mienie to wniesiono do fundacji rodzinnej,
- opodatkowaniu dochodów fundacji rodzinnej uzyskiwanych za pośrednictwem podmiotów transparentnych podatkowo,
- objęcia fundacji rodzinnej przepisami o zagranicznej jednostce kontrolowanej (CFC) oraz o opodatkowaniu dochodów z niezrealizowa-

nych zysków (exit tax),

- opodatkowaniu dochodów fundacji rodzinnej z umów tzw. najmu krótkoterminowego,
- poszerzeniu kategorii tzw. ukrytych zysków na sytuację, w której następuje umorzenie przez fundację pożyczki udzielonej przez nią fundatorowi, beneficjentowi lub innemu osobom powiązanym z fundacją rodzinną.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych i ustawy o podatku od niektórych instytucji finansowych

Obecnie banki płacą 19% podatek od osób prawnych. Po zmianie, CIT zostanie podwyższony do:

- 30% podstawy opodatkowania w 2026 roku;
- 26% podstawy opodatkowania w 2027 roku;
- 23% podstawy opodatkowania w 2028 roku i latach kolejnych.

Projekt dostosowuje także odpowiednio nową wysokość stawki podatku CIT do banków, które objęte są obecnie stawką 9%. Dla

nich CIT zostanie podwyższony do:

- 20% w 2026 roku; 16% w 2027 roku;
- 13% w 2028 roku i latach kolejnych.

Przyjęte przez Radę Ministrów przepisy przewidują również obniżenie stawki podatku od niektórych instytucji finansowych (tzw. podatku bankowego), o 10% w 2027 r. i o 20% w 2028 roku (względem roku 2026). Dotyczyć to będzie banków krajowych, oddziałów banków zagranicznych, oddziałów instytucji kredytowych oraz spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych. Rozwiązanie to oznacza obniżenie tzw. podatku bankowego:

- w 2027 roku z 0,0366% podstawy opodatkowania na 0,0329% podstawy opodatkowania;
- od 2028 roku z 0,0366% podstawy opodatkowania na 0,0293% podstawy opodatkowania.

Przyjęte rozwiązania zwiększą dochody budżetu państwa o ok. 6,6 mld zł w 2026 roku i o ok. 4,7 mld zł w 2027 roku. Planuje się, że nowe przepisy wejdą w życie od 1 stycznia 2026 roku.

Uwierzytelnienie i autoryzacja w KSeF oraz nadawanie uprawnień

Krajowy System e-Faktur (KSeF) to narzędzie, które ma ułatwić firmom codzienną pracę z fakturami. Dzięki niemu dokumenty są przechowywane w jednym miejscu, w bezpiecznej formie i zawsze dostępne. Żeby jednak system działał poprawnie, konieczne jest zapewnienie bezpieczeństwa danych oraz kontrola tego, kto i w jakim zakresie może z niego korzystać. Dlatego w KSeF tak ważne są trzy elementy: uwierzytelnienie, autoryzacja oraz nadawanie uprawnień.

Uwierzytelnienie

– potwierdzenie tożsamości

Pierwszym krokiem jest uwierzytelnienie, czyli potwierdzenie tożsamości użytkownika. System musi wiedzieć, kto się loguje – czy jest to właściciel firmy, pracownik, czy np. księgowa. Można to zrobić na kilka sposobów: przez profil zaufany, kwalifikowany podpis elektroniczny, pieczęć elektroniczną (dla firm) lub specjalny token, jeśli korzystamy z programu księgowego połączanego z KSeF. Dzięki temu KSeF zyskuje pewność, że po drugiej stronie naprawdę stoi osoba lub podmiot, za którego się podaje.

Autoryzacja

– sprawdzenie uprawnień

Kiedy system już „rozpozna” użytkownika, następuje autoryzacja. To proces sprawdzania, co dana osoba może robić w KSeF. Samo zalogowanie się nie daje jeszcze pełnego dostępu – wszystko zależy od przyznanych praw. Właściciel firmy ma zazwyczaj najszerze możliwości – może nie tylko wystawiać faktury, ale też zarządzać prawami innych osób. Pracownik księgo-

wości może na przykład wystawiać i odbierać dokumenty, ale niekoniecznie nadawać nowe uprawnienia. Z kolei biuro rachunkowe, jeśli otrzyma dostęp, może zajmować się obsługą faktur, lecz w granicach wyznaczonych przez przedsiębiorcę.

Nadawanie uprawnień

Trzecim elementem jest nadawanie uprawnień, czyli zarządzanie tym, kto i w jakim zakresie korzysta z systemu. To przedsiębiorca decyduje, komu daje dostęp i jakie czynności dana osoba może wykonywać. Uprawnienia nadaje się przez Aplikację Podatnika KSeF, a w każdej chwili można je także zmienić lub cofnąć.

Przykład z życia

Pani Anna prowadzi niewielką firmę handlową. Na co dzień sama wystawia część faktur, ale większość spraw księgowych prowadzi jej biuro rachunkowe. Żeby usprawnić pracę:

- Pani Anna loguje się do KSeF swoim profilem zaufanym – to jest właśnie uwierzytelnienie.

- System przydziela jej pełne prawa, więc może nie tylko wystawiać faktury, ale też nadawać dostęp innym osobom – to autoryzacja.
- W Aplikacji Podatnika nadaje uprawnienia swojej księgowej, pani Magdzie. Dzięki temu pani Magda może wystawiać i odbierać faktury w imieniu firmy, ale nie ma prawa udzielać uprawnień kolejnym osobom – to właśnie zarządzanie uprawnieniami.

Dzięki takiemu rozwiązaniu pani Anna zachowuje pełną kontrolę nad dokumentami, a jednocześnie odciąża się z części obowiązków.

Podsumowując: uwierzytelnienie pozwala systemowi sprawdzić, kim jesteśmy, autoryzacja określa, co możemy zrobić, a nadawanie uprawnień daje przedsiębiorcy możliwość decydowania, kto jeszcze może działać w jego imieniu. Dzięki temu KSeF jest nie tylko obowiązkowym narzędziem prawnym, ale też praktycznym i bezpiecznym wsparciem w codziennej pracy firm.

Doradcy podatkowi z nowymi obowiązkami i większym prestiżem. Ale tylko z uprawnieniami

9 września 2025 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o doradztwie podatkowym oraz ustawy – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Celem nowych regulacji jest dostosowanie zasad świadczenia doradztwa podatkowego do współczesnych realiów prawnych, technologicznych i rynkowych, a w efekcie – podniesienie jakości i przejrzystości świadczonych usług.

Nowe przepisy mają przede wszystkim doprecyzować i rozszerzyć zakres czynności doradców podatkowych, tak aby jeszcze skuteczniej wspierali podatników w realizacji obowiązków publicznoprawnych. Większość zmian zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2026 r.

Kluczowa zmiana: większe bezpieczeństwo podatników

Doradcy podatkowi będą mogli jednoznacznie udzielać porad, opinii i wyjaśnień nie tylko w zakresie podatków, lecz także opłat, do których stosuje się przepisy Ordynacji podatkowej. Oznacza to, że przedsiębiorcy i osoby fizyczne zyskają szersze wsparcie eksperckie, co ma przełożyć się na większą pewność i prawidłowość rozliczeń. Nowe przepisy umożliwią również doradcom podatkowym reprezentowanie podatników w obowiązkach informacyjnych, sprawozdawczych czy związanych z raportowaniem – w imieniu i na rzecz podmiotów, których one dotyczą. To szczególnie istotne w dobie coraz większej liczby obowiązków raportowych nakładanych na firmy.

Zmiany w egzaminie i samorządzie zawodowym

- Egzamin na doradcę podatkowego zostanie dostosowany do rzeczywistych obowiązków

zawodowych. Będzie można wnioskować o egzamin i zdać go w systemie teleinformatycznym. Uproszczone zostaną również zasady wnoszenia i zwrotu opłat.

- Komisja Egzaminacyjna zostanie powiększona i wzmocniona, co ma usprawnić jej pracę.
- Krajowa Izba Doradców Podatkowych zyska szersze kompetencje dyscyplinarne, co ma poprawić przestrzeganie standardów zawodowych.

Elastyczniejsze warunki pracy i nowy strój urzędowy

Doradcy podatkowi będą mogli wykonywać czynności na podstawie umów cywilnoprawnych, co zwiększy elastyczność i wyrówna szanse na rynku usług doradczych. Nowością będzie także wprowadzenie stroju urzędowego dla doradców podatkowych występujących w sądach administracyjnych. Ma to zbliżyć prestiż tej profesji do zawodów adwokatów czy radców prawnych.

Doradcą podatkowym można być tylko z uprawnieniami

Warto jednak podkreślić, że – niezależnie od zmian – już dziś zasady wykonywania zawodu są precyzyjnie określone w ustawie z dnia 5 lipca 1996 r. o doradztwie podatkowym. Zgodnie z jej art. 2 ust. 1 pkt 1 i 4, do-

radztwo podatkowe obejmuje m.in. udzielanie porad, opinii i wyjaśnień w zakresie obowiązków podatkowych i celnych, a także reprezentowanie podatników przed organami administracji i w sądowej kontroli decyzji administracyjnych. Czynności te mogą być wykonywane zawodowo wyłącznie przez osoby wpisane na listę doradców podatkowych (oraz w określonych sytuacjach – przez adwokatów, radców prawnych i biegłych rewidentów). Ustawa jasno wskazuje też konsekwencje: kto, nie mając uprawnień, posługuje się tytułem doradcy podatkowego lub zawodowo wykonuje czynności doradztwa podatkowego wymienione w art. 2 ust. 1 pkt 1 i 4, podlega grzywnie do 50 000 zł.

Połączenie nowych regulacji z obowiązującymi przepisami oznacza, że podatnicy zyskują większą ochronę i pewność, że korzystają z usług profesjonalistów. Dzięki temu zawód doradcy podatkowego zyskuje większy prestiż i klarowne ramy prawne, a rynek doradztwa podatkowego staje się bardziej przejrzysty i uporządkowany.

Nowe przepisy nie tylko modernizują funkcjonowanie zawodu, ale też jeszcze wyraźniej pokazują, że doradztwo podatkowe jest profesją wymagającą specjalistycznych kompetencji i odpowiednich uprawnień.

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

/ Warszawa, Presidential Hotel, 25–26 listopada 2025

Prowadzący



Marcin Otręba



Hubert Grzyb



Michał Kordiak



Joanna Aleksandrowicz



dr Adam Olczyk



Dorota Łuczak



Anna Ławniczak



dr Jacek Zatoński



Marcin Szymocha

W programie

- / Przegląd aktualnych przepisów w podatku VAT
- / Obowiązek KSeF – kto podlega, od kiedy i na jakich zasadach
 - / KSeF 2.0 praktycznie
 - / Zmiany w VAT na 2026 rok
- / Przegląd aktualnych przepisów w podatku CIT i PIT
 - / Zmiany w Ordynacji Podatkowej
- / Ceny transferowe w praktyce – od ryzyka do zgodności z przepisami
- / Podatek od nieruchomości w 2026 – aktualne orzecznictwo, najnowsze interpretacje i zmiany
 - / Zmiany w raportowaniu niefinansowym i ich wpływ na sprawozdawczość przedsiębiorstwa

Organizator i partnerzy



Zmiany w CBAM – nowe terminy, konsultacje i wyzwania na nadchodzący 2026 rok

Mechanizm CBAM (*Carbon Border Adjustment Mechanism*) to jedno z kluczowych narzędzi Unii Europejskiej w walce ze zmianami klimatycznymi, mające na celu eliminację tzw. „węglowego oszustwa” oraz ochronę europejskiego przemysłu przed konkurencją ze strony krajów z niższymi standardami środowiskowymi. W ostatnich miesiącach tempo prac nad CBAM znacznie przyspieszyło. Kluczowe są konsultacje i nowelizacje, które wchodzić w życie z początkiem 2026 roku.

Ostatnie miesiące przyniosły przyspieszenie kluczowych procesów dotyczących CBAM: rozpoczęcie konsultacji publicznych na temat rozszerzenia zakresu (downstream), call for evidence w sprawach metodologii i odliczeń, ustalenie progu minimalnego i uproszczeń proceduralnych. Firmy, które jeszcze nie zaczęły przygotowań, powinny to zrobić jak najszybciej – zwłaszcza że od 1 stycznia 2026 roku obowiązki CBAM staną się pełne. Ustawa polska i adaptacja krajowa są ważne, ale nie zmienią wymogu stosowania rozporządzenia UE. W kontekście ESG CBAM przestaje być tylko regulacją zewnętrzną – staje się elementem przewagi konkurencyjnej i reputacyjnej.

Najnowsze konsultacje i harmonogram

Zgodnie z ostatnimi konsultacjami publicznymi, które miały miejsce od 1 lipca 2025 r. do 26 sierpnia 2025 r., przeprowadzonymi przez Komisję Europejską, jednym z kluczowych elementów zmian w mechanizmie CBAM będzie

rozszerzenie go na kolejne produkty „downstream”, czyli wyroby ostateczne, które są wytwarzane z materiałów objętych mechanizmem, ale same w sobie nie są produktami „wysokowęglowymi” (np. pojazdy, konstrukcje stalowe, okna, itp.). To rozszerzenie ma na celu włączenie bardziej złożonych procesów produkcji do systemu monitorowania emisji CO₂ oraz innych gazów cieplarnianych i zapewnienia, że produkty importowane do UE będą podlegały tym samym regulacjom środowiskowym, co te produkowane w Europie.

W tzw. międzyczasie, 28 sierpnia 2025 r., KE uruchomiła call for evidence (czyli zbieranie dowodów / opinii) dotyczące trzech kwestii: metodologii obliczania emisji wbudowanych w towary objęte CBAM, korekty obowiązku certyfikatów CBAM w kontekście bezpłatnych przydziałów (free allocation) w EU ETS oraz odliczenia ceny emisji płaconej w państwie trzecim. Termin na udział w tej akcji to 25 września 2025 r.

Przy tym wszystkim, w Polsce trwają prace nad ustawą wdrażającą CBAM – projekt ustawy (numer UC-38) znalazł się w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów. Nie ma jeszcze oficjalnego, potwierdzonego terminu przyjęcia ustawy, ale prace legislacyjne są już zaawansowane, a kluczowe momenty to opinie, konsultacje krajowe i międzyresortowe nadające projektowi kształt zgodny z unijnymi wymogami.

Zmiany wchodzące od 1 stycznia 2026 i uproszczenia

Od początku 2026 roku CBAM przestaje być tylko mechanizmem raportowania (transitional phase), a staje się obowiązkiem rzeczywistego rozliczania – czyli importujący będą musieli nabywać certyfikaty odpowiadające emisjom wbudowanym w towary, które importują.

Jedną z kluczowych propozycji, przyjętą de facto politycznie w czerwcu 2025 r. w ramach tzw. pakietu „Omnibus”, jest wpro-

wadzenie progu minimalnego – importerzy, którzy nie przekroczą rocznego limitu 50 ton towarów objętych CBAM, mogą być zwolnieni z części obowiązków lub korzystać z uproszczonych wymagań.

Uproszczenia obejmują także planowane ułatwienia w zakresie: metodologii kalkulacji emisji, raportowania danych, uproszczeń proceduralnych dla małych importerów czy dostosowania zasad dla sektora elektryczności (np. domyślne wartości emisji vs dane rzeczywiste, gdy to technicznie wykonalne)

Skutki dla ESG i operacyjnego przygotowania firm

Dla firm zaangażowanych w ESG nadchodzące zmiany oznaczają przyspieszenie adaptacji – dotyczy to zwłaszcza takich obszarów jak zbieranie danych od dostawców spoza UE, dokumentacja emisji wbudowanych, weryfikacja przez akredytowanych audytorów oraz budżetowanie kosztów certyfikatów CBAM. Firmy muszą również monitorować harmonogram legislacyjny – zarówno unijny, jak i krajowy – bo nawet jeśli ustawa polska jeszcze nie została przyjęta, to od 2026

r. obowiązki wynikające z rozporządzenia unijnego będą w pełni skuteczne.

Jak PCDK może pomóc?

W PCDK wspieramy firmy w przygotowaniu do nadchodzących zmian. Oferujemy praktyczne szkolenia dla zespołów, doradztwo w pomiarze śladu środowiskowego oraz budowanie strategii dopasowanej do przedsiębiorstwa. Dzięki temu mogą one nie tylko spełnić wymogi CBAM, ale również wykorzystać je jako impuls do wzmocnienia swojej strategii ESG i przewagi rynkowej.



PCDK ESG

Doradztwo CBAM

Raportowanie

Weryfikacja

Audyt

Szkolenia

VCMI – nowy standard wiarygodności w dobrowolnych rynkach carbon credits

W dobie rosnących wymagań klimatycznych i coraz większej świadomości ekologicznej konsumentów, małe i średnie przedsiębiorstwa poszukują skutecznych narzędzi do realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Jednym z kluczowych mechanizmów umożliwiających firmom kompensację emisji gazów cieplarnianych są kredyty węglowe, a ich wiarygodność zapewnia inicjatywa VCMI (*Voluntary Carbon Markets Integrity Initiative*).

Czym jest VCMI?

Voluntary Carbon Markets Integrity Initiative to globalna inicjatywa powstała w odpowiedzi na potrzebę zapewnienia przejrzystości i wiarygodności na dobrowolnych rynkach kredytów węglowych. Stanowi ona odpowiedź na rosnący problem greenwashingu, zapewniając standardy i wytyczne dla firm chcących w sposób wiarygodny wykorzystywać kredyty węglowe do osiągnięcia celów klimatycznych.

Twórcy inicjatywy VCMI opracowali „Claims Code of Practice” – zestaw zasad, które pomagają przedsiębiorstwom w komunikowaniu ich osiągnięć klimatycznych w sposób przejrzysty i wiarygodny. Dokument ten wskazuje, że redukcje emisji powinny być w pierwszej kolejności realizowane w obrębie własnej działalności, a kredyty węglowe mogą stanowić jedynie uzupełnienie tych działań. Podkreśla także konieczność korzysta-

nia wyłącznie z wysokiej jakości, zweryfikowanych kredytów mających realny i trwały wpływ na klimat. Istotnym elementem jest również wymóg przejrzystego raportowania i publicznego ujawniania działań kompensacyjnych, tak aby interesariusze mogli łatwo zweryfikować ich wiarygodność. Co więcej, zasady VCMI kładą nacisk na powiązanie deklaracji klimatycznych firm z naukowo uzasadnionymi ścieżkami redukcji emisji, zgodnymi z metodologią Science Based Targets. Dzięki temu przedsiębiorstwa mogą jasno pokazywać, że ich ambicje klimatyczne mają solidne podstawy i są zgodne z globalnymi celami klimatycznymi.

Czym są kredyty węglowe?

Kredyty węglowe, znane również jako „carbon credits” lub „carbon offsets” to instrumenty rynkowe, które reprezentują redukcję, uniknięcie lub usunięcie emisji dwutlenku węgla lub innych gazów cieplarnianych

z atmosfery. Jeden kredyt węglowy reprezentuje jedną tonę ekwiwalentu dwutlenku węgla (CO₂e). Mechanizm działania opiera się na zasadzie, że emisje gazów cieplarnianych mają globalny charakter – niezależnie od miejsca ich powstania lub redukcji. Dzięki temu firmy mogą inwestować w projekty redukujące emisje w miejscach, gdzie jest to najbardziej opłacalne, jednocześnie wykazując te redukcje we własnym bilansie emisyjnym. Rynek kredytów węglowych dynamicznie się rozwija, odpowiadając na potrzeby firm dążących do neutralności klimatycznej. Projekty kwalifikujące się do generowania kredytów węglowych obejmują między innymi rozwój odnawialnych źródeł energii, zalesianie, ochronę istniejących ekosystemów czy inicjatywy związane z elektromobilnością.

VCMI odgrywa kluczową rolę w budowaniu zaufania do tego rynku, poprzez ustanawianie standardów, zapewnianie przej-

rzystości, zapobieganie podwójnemu liczeniu oraz weryfikację jakości kredytów. Dzięki tym mechanizmom, inicjatywa promuje wysokiej jakości kredyty o realnym, dodatkowym i trwałym wpływie na środowisko.

Znaczenie dla małych i średnich przedsiębiorstw.

Dla małych i średnich przedsiębiorstw, które już wdrożyły podstawowe działania reduku-

jące ślad środowiskowy, kredyty węglowe stanowią wartościowe uzupełnienie strategii ESG. VCMI oferuje MŚP ramy działania, które minimalizują ryzyko emisji, pozwalając firmom skutecznie komunikować swoje osiągnięcia klimatyczne i budować zaufanie wśród interesariuszy.

Rozwój rynku kredytów węglowych, wspierany przez inicjatywy takie jak VCMI, otwiera przed przedsiębiorstwami nowe

możliwości realizacji ambitnych celów klimatycznych. Transparentny system kompensacji emisji nie tylko wspiera globalne wysiłki na rzecz ochrony klimatu, ale także stwarza nowe możliwości biznesowe i inwestycyjne dla firm każdej wielkości. Wdrażanie zasad VCMI staje się więc nie tylko wyrazem odpowiedzialności środowiskowej, ale także może przynieść wymierne korzyści konkurencyjne w erze gospodarki zeroemisyjnej.

ESG nie tylko dla dużych firm. Jak wdrożyć podstawy zrównoważonego rozwoju w małym i średnim przedsiębiorstwie?

Współczesne wyzwania sprawiają, że koncepcja ESG (Environmental, Social, Governance) przestała być wyłącznie domeną dużych korporacji. Zrównoważony rozwój staje się strategicznym imperatywem również dla mniejszych podmiotów gospodarczych. Wdrażanie zasad ESG w MŚP to nie tylko odpowiedź na oczekiwania regulacyjne, ale także realna szansa na budowę przewagi nad konkurencją, zwiększenie efektywności oraz wzmocnienie wizerunku marki.

Wdrożenie zasad ESG powinno być procesem stopniowym i dostosowanym do realiów danego przedsiębiorstwa. Kluczowe jest, wyznaczenie realistycznych celów, monitorowanie postępów i regularna komunikacja działań zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz. Fundamentem skutecznego wdrożenia ESG jest diagnoza obecnej sytuacji przedsiębiorstwa. Kluczowe znaczenie ma przeprowadzenie przeglądu procesów biznesowych pod

Fundamentem skutecznego wdrożenia ESG jest diagnoza obecnej sytuacji przedsiębiorstwa. Kluczowe znaczenie ma przeprowadzenie przeglądu procesów biznesowych pod kątem ich wpływu na środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny.

kątem ich wpływu na środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny. W praktyce oznacza to analizę zużycia energii i wody, gospodarowania odpadami, a także ocenę relacji z pracownikami, dostawcami i lokalną społecznością.

Wzmocnienie kapitału i minimalizacja ryzyka

Społeczny wymiar ESG (Social) w MŚP koncentruje się na budowaniu kapitału ludzkiego i relacji z lokalną społeczno-

ścią. Warto rozwijać programy szkoleniowe dla pracowników, dbać o różnorodność i integrację zespołu oraz angażować się w inicjatywy na rzecz lokalnego środowiska. Firmy angażujące się w działania społeczne notują wyższy poziom lojalności zarówno wśród pracowników, jak i klientów. Przekłada się to również na mniejszą rotację pracowników. Ład korporacyjny (Governance) w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw często przybiera formę transparentności działań, etyki biznesowej i budowy systemu compliance dostosowanego do skali działalności. Wprowadzenie klarownych procedur, zasad przeciwdziałania korupcji oraz mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości buduje zaufanie wśród interesariuszy i zmniejsza ryzyko operacyjne. Ważnym aspektem jest tu zadbanie o to, by w firmie prężnie działał system ochrony sygnalistów, który wspiera wyłapywanie luk i informuje o nieprawidłowościach, przyczyniając się do rozwoju firmy i minimalizując ryzyko czy to finansowe, czy prawne.

Środowisko ma coraz większe znaczenie

W obszarze środowiskowym (Environmental) rekomendowane jest wdrożenie prostych rozwiązań, które przynoszą wymierne korzyści ekonomiczne. Modernizacja oświetlenia na technologię LED, optymalizacja

zużycia energii poprzez audyty energetyczne czy wprowadzenie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym to działania dostępne nawet dla najmniejszych firm. Inwestycje te często zwracają się w relatywnie krótkim czasie, generując przy tym oszczędności operacyjne. Potwierdza to raport EFL i Credit Agricole Bank Polska „Diagnoza poziomu wiedzy i praktyk z obszaru ESG w mikro i małych firmach”. Wynika z niego, że wśród 400 przebadanych firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw aż 74% wprowadza u siebie recykling, 52% zadbało o termomodernizację budynków (52%). Firmy inwestują też w zielone technologie produkcyjne (32%) oraz niskoemisyjny transport (39%). Na porządku dziennym jest też monitorowanie zużycia wody (64%) oraz zużycia energii (68%).

Kredyty węglowe – inwestycja w ESG

Na uwagę zasługuje fakt, że obserwujemy zainteresowanie mierzeniem śladu węglowego własnej firmy (deklaruje to 22% badanych), a także dostawców (18%). Dla przedsiębiorstw, które zredukowały już podstawowy ślad środowiskowy, istotnym narzędziem może okazać się zaangażowanie w inicjatywę VCMI (Voluntary Carbon Markets Integrity Initiative). Jest to globalna inicjatywa zapewniająca przejrzystość i wiarygod-

ność na dobrowolnych rynkach kredytów węglowych (carbon credits). Kredyty węglowe stanowią mechanizm umożliwiający firmom kompensowanie emisji gazów cieplarnianych poprzez inwestycje w certyfikowane projekty redukujące CO₂. VCMI chroni przedsiębiorstwa przed zarzutami o greenwashing (zielone oszustwo), zapewniając, że deklaracje klimatyczne są wiarygodne i poparte rzeczywistymi działaniami.

Wsparcie wdrożeniowe

Istotnym aspektem wdrażania ESG w MŚP jest dostępność wsparcia finansowego i merytorycznego. Przedsiębiorcy mogą w tym zakresie korzystać z dotacji, preferencyjnych kredytów oraz bezpłatnych narzędzi diagnostycznych oferowanych przez instytucje publiczne, jak np. PARP. Coraz powszechniejsze stają się również inicjatywy edukacyjne i networkingowe umożliwiające wymianę doświadczeń między firmami.

Wdrożenie ESG to proces, ale nie musisz go przechodzić sam. W PCDK oferujemy:

- Praktyczne szkolenia dla zespołów
- Doradztwo w pomiarze śladu środowiskowego
- Budowanie strategii dopasowanej do MŚP

System kaucyjny już od października – kompendium wiedzy dla przedsiębiorcy

17

System kaucyjny to rozwiązanie, które od października 2025 roku funkcjonuje w Polsce na szeroką skalę. Jego podstawowym celem jest ograniczenie ilości odpadów i zwiększenie poziomu recyklingu poprzez wprowadzenie mechanizmu zwrotu opakowań po napojach.

System kaucyjny w Polsce został uregulowany ustawą z dnia 13 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 1852). Szczegółowe rozwiązania zawarte są w nowelizowanych przepisach ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi. Nadzór nad realizacją obowiązków przez przedsiębiorców będzie odbywał się m.in. na podstawie art. 73a ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi, który nakłada obowiązek sprawozdawczy na operatorów systemu kaucyjnego wobec marszałków województw

Założenia systemu

- Start systemu: październik 2025 r.
- Opakowania objęte systemem:
 - plastikowe butelki jednorazowego użytku do 3 litrów,
 - metalowe puszki do 1 litra,
 - butelki szklane wielokrotnego użytku do 1,5 litra.

- Kaucja:
 - 0,50 zł – butelki plastikowe i puszki,
 - 1,00 zł – butelki szklane wielokrotnego użytku.
- Zasada: konsument płaci kaucję przy zakupie i odzyskuje ją przy zwrocie opakowania.

Nowy system obejmie trzy główne grupy opakowań: plastikowe butelki do trzech litrów, metalowe puszki do jednego litra oraz szklane butelki wielokrotnego użytku do półtora litra. Wysokość kaucji została zróżnicowana – w przypadku plastiku i puszek wyniesie 50 groszy, a dla szkła zwrotnego – 1 złoty. Co istotne, każde opakowanie objęte systemem będzie musiało być wyraźnie oznaczone. Ułatwi to konsumentom rozpoznanie, za które opakowania przysługuje zwrot pieniędzy, a także zapewni sprawność całego procesu.

Logistyka – kogo obejmą nowe obowiązki, kim są operatorzy

System kaucyjny ma objąć wszystkie podmioty spełniające definicję przedsiębiorstwa (por. art. 4 Prawa przedsiębiorców,

Dz.U.2024.236). Najmocniej zmiany odczują sklepy, przy czym

- sklepy powyżej 200 m² – będą miały obowiązek przyjmowania pustych opakowań i zwrotu kaucji,
- sklepy poniżej 200 m² – będą miały obowiązek dotyczyć wyłącznie, jeśli oferują napoje w szklanych butelkach zwrotnych; w pozostałych przypadkach – możliwość dobrowolnego przystąpienia,

System pociąga za sobą konieczność zapewnienia miejsca i systemu obsługi zwrotów (np. automaty kaucyjne, odbiór ręczny).

Wprowadzający napoje (produkcenci, importerzy) muszą przystąpić do systemu kaucyjnego i zawrzeć umowę z jego operatorem, który:

- organizuje całość procesu zbiórki i recyklingu,
- prowadzi ewidencję i sprawozdawczość (art. 73a ust. 4 ustawy),
- odpowiada za logistykę odbioru i rozliczeń finansowych,
- podlega kontroli marszałków

województw i ministra właściwego ds. klimatu

Operatorzy zadbają zatem o logistykę, rejestrację, rozliczenia i przekazywanie surowców do recyklingu. W dużych sklepach – o powierzchni przekraczającej 200 m² – przyjmowanie opakowań stanie się obowiązkowe. Mniejsze punkty sprzedaży będą miały wybór, ale te, które sprzedają napoje w szklanych butelkach wielokrotnego użytku, również będą musiały zapewnić możliwość ich zwrotu. Niezależnie od tego w przestrzeni publicznej pojawią się automaty kaucyjne, które ułatwią szybki zwrot opakowań poza tradycyjnymi sklepami.

Sprawozdania od operatorów systemów będą składane corocznie do 15 marca roku następnego (art. 73a ust. 4). Marszałkowie będą przekazywać zebrane dane do Bazy danych o produktach i opakowaniach (BDO). Trzeba pamiętać, że niewywiązywanie się z obowiązków może skutkować karami administracyjnymi i finansowymi

5 kroków w kierunku przygotowania biznesu na system kaucyjny

Kluczowe jest przygotowanie się do października 2025 roku poprzez zawarcie umów z operatorami, dostosowanie opakowań i procedur oraz zaplanowanie infrastruktury w sklepach. Aby ułatwić procedurę, przygotowaliśmy checklistę – działania, które można rozpisać na 5 kroków.

- Przystąp do systemu
 - Zawrzyj umowę z operatorem systemu kaucyjnego.
 - Zweryfikuj, które produkty w Twojej ofercie podlegają systemowi (butelki plastikowe, puszki, szkło zwrotne).
- Dostosuj opakowania
 - Oznakuj wszystkie opakowania zgodnie z wymaganiami ustawy.
 - Upewnij się, że etykiety zawierają informację o kaucji i znak systemu.
- Zaplanuj infrastrukturę
 - Jeśli prowadzisz sklep powyżej 200 m² – przygotuj miejsce i system do przyjmowania pustych opakowań (np. automat kaucyjny lub obsługa ręczna).
 - W mniejszych sklepach – rozważ dobrowolne przystąpienie do systemu.
- Zorganizuj procesy administracyjne
 - Zaplanuj ewidencję i raportowanie wymagane ustawą (art. 73a).
 - Ustal procedury wewnętrzne, np. dla księgowości i zwrotu kaucji.
- Przygotuj komunikację
 - Poinformuj klientów o zasadach zwrotu opakowań.
 - Przeszkol pracowników w zakresie obsługi systemu i procedur rozliczeniowych.

Szanse i wyzwania

System kaucyjny to istotna zmiana dla całego rynku napojów w Polsce. Dla przedsiębiorców oznacza on zarówno nowe obowiązki prawne, jak i szansę na ograniczenie kosztów związanych z gospodarką odpadami. Korzyści dla środowiska są oczywiste: mniejsza liczba butelek i puszek na wysypiskach, czystsze parki, lasy i ulice oraz wyższy poziom odzysku cennych surowców.

Jednak system kaucyjny to również wyzwania – zarówno organizacyjne, jak i finansowe. Sklepy muszą przygotować miejsce na zwroty, operatorzy – zbudować całą infrastrukturę, a konsumenci – zmienić swoje nawyki.

W dłuższej perspektywie inwestycje te powinny się jednak zwrócić, a Polska zbliży się do standardów gospodarki o obiegu zamkniętym obowiązujących w wielu krajach Unii Europejskiej.

System kaucyjny ma ruszyć w październiku 2025 roku. Do tego czasu konieczne jest przygotowanie odpowiedniej infrastruktury, stworzenie sieci punktów odbioru, a także wdrożenie oznakowania opakowań.

W tzw. międzyczasie prowadzone będą kampanie informacyjne skierowane do mieszkańców, tak by już od pierwszego dnia działania systemu każdy wiedział, co zrobić z pustą butelką czy puszką.

IV Konferencja Kadry, płace oraz prawo pracy 2025/2026 – aktualne problemy i wyzwania na nowy rok

Warszawa, Hotel Presidential, 18-19 listopada 2025

Prelegenci

dr Michał
Szypniewski



Magdalena
Nurzyńska-Sawicka



dr Barbara
Pawełko-Czajka



Przemysław
Ciszek



Anna
Kopyść



Andrzej
Radziśław



Marta
Szczepańska



Więcej szczegółów na www.pcdk.pl >

Organizator



Partnerzy



C.H. BECK

Patroni medialni



Poradnik
Przedsiębiorcy

Wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2026 roku

W Dzienniku Ustaw ogłoszone zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. (Dz. U. z 2025 r. poz. 1242).

Kwota minimalnego wynagrodzenia w 2026 roku

Od stycznia 2026 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie do 4806 zł brutto (dla porównania – w 2025 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 4666 zł brutto). Z kolei minimalna stawka godzinowa wyniesie 31,40 zł brutto (w 2025 r. – 30,50 zł brutto).

Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę automatycznie pociąga za sobą wzrost innych świadczeń, pochodnych i kosztów związanych z pracą, np. składek ZUS i składki zdrowotnej, składek na PPK.

Minimalne wynagrodzenie a pracodawcy

Wzrost kwoty minimalnego wynagrodzenia wiąże się ze wzrostem kosztów zatrudnienia dla pracodawców: w 2025 r. całkowity koszt zatrudnienia pracownika z minimalnym wynagrodzeniem wynosi 5621,60 zł, od 2026 r. koszt ten będzie wynosił 5790,28 zł, tj. wzrośnie o 168,65 zł miesięcznie.

Wzrost wynagrodzenia minimalnego a pracownicy

Rodzaje kosztów pracodawcy	Koszt zatrudniania od 1 stycznia 2025	Koszt zatrudniania od 1 stycznia 2026
Składka emerytalna	455.40 zł	469.07 zł
Składka rentowa	303.29 zł	312.39 zł
Składka wypadkowa	77.92 zł	80.26 zł
Składka na FP	114.32 zł	117.75 zł
Składka na FGŚP	4.67 zł	4.81 zł
Kwota brutto wynagrodzenia minimalnego dla pracownika	4666,00 zł	4806,00 zł
Suma kosztów po stronie pracodawcy	5 621,60 zł	5 790,28 zł

Wzrost kwoty minimalnego skutkuje korzystnymi zmianami dla pracowników, w szczególności:

- wyższa kwota netto wynagrodzenia – obecnie wynosi 3510,92 zł netto, a od stycznia 2026 roku wzrośnie do 3605,85 zł netto;
- wzrost minimalnej stawki godzinowej – od 2026 roku wzrośnie minimalna stawka godzinowa z 30,50 zł do 31,40 zł brutto,
- wzrost kwoty dodatku za pracę w nocy – dodatek wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z płacy minimalnej, np. w sierpniu 2025 r. wynosił 5,83 zł za godzinę, a od 2026 r. wzrośnie do 6,01 zł za godzinę,
- wyższe wynagrodzenie za przestój – Kodeks pracy gwarantuje pracownikowi wynagrodzenie postojowe

nie niższe niż minimalne wynagrodzenie, oznacza to, że od stycznia 2026 roku będzie ono wynosiło 4806 zł,

- wzrost kwot odpraw pieniężnych – obecnie maksymalna wysokość odprawy to 69.990 zł, a od stycznia 2026 roku wzrośnie do 72 090 zł brutto,
- odszkodowania pracownicze w górę – odszkodowania związane z naruszeniem zasady równego traktowania czy rozwiązaniem umowy z powodu mobbingu nie mogą być niższe niż minimalne wynagrodzenie, tj.

w 2026 roku od kwoty 4.806 zł

Mały ZUS i składka zdrowotna a minimalne wynagrodzenie

Wraz ze wzrostem kwoty minimalnego wynagrodzenia zmiana ulegnie wysokość składek ZUS – dla przedsiębiorców korzystających z tzw. małego ZUS-u wzrosną one od stycznia 2026 r. o ponad 13 zł miesięcznie – bowiem podstawę ich wyliczenia stanowi 30% płacy minimalnej.

Wzrost wynagrodzenia minimalnego oznacza również wzrost składki zdrowotnej: od 2026 roku jej miesięczną podstawę stanowić będzie 100% minimalnego

wynagrodzenia (nie zaś 75% jak w chwili obecnej). Oznacza to, że minimalna składka zdrowotna wzrośnie z 314,96 zł do 432,54 zł, czyli o 117,58 zł miesięcznie.

Wynagrodzenie minimalne a działalność nierejestrowana

Od 2026 roku wzrośnie także limit przychodów dla działalności nierejestrowanej: do tej pory wynosił on 75% minimalnego wynagrodzenia miesięcznie, czyli 3499,50 zł, zaś od 2026 roku limit będzie liczony kwartalnie i będzie stanowił 225% minimalnego wynagrodzenia kwartalnie, co wyniesie 10 813,50 zł na kwartał.

Szkolenie wyjazdowe

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

Zakopane, Hotel Aquarion, 28-31.10.2025

Cena promocyjna:

2999,00 zł

dla czytelników magazynu

więcej >

Wypowiedzenia umowy o pracę – przywrócenie terminu na wniesienie odwołania

Spory sądowe z zakresu prawa pracy w ogromnej części dotyczą nieprawidłowości związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę. Wszczęcie postępowania warunkowane jest wniesieniem odwołania od wypowiedzenia. Należy tego dokonać w określonym terminie. W sytuacji, gdy dojdzie do uchybienia terminowi na wniesienie odwołania, w pewnych przypadkach możliwe jest przywrócenie tego terminu, co oznacza, że odwołanie wniesione po upływie terminu traktuje się tak, jakby było ono wniesione przed jego upływem.

Wypowiedzenie umowy o pracę

Zgodnie z Kodeksem pracy, wypowiedzenie umowy o pracę jest jednym z trybów rozwiązania stosunku pracy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Wypowiedzenie umowy o pracę polega na złożeniu przez jedną ze stron stosunku pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Stosunek pracy ustaje z upływem okresu wypowiedzenia, który wynosi:

1. w przypadku umowy o pracę zawartej na okres próbny:
 - 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
 - 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
 - 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące;

2. w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony i umowy o pracę zawartej na czas określony – w zależności od długości okresu zatrudnienia u danego pracodawcy – wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W przypadkach określonych w Kodeksie pracy okres wypowiedzenia może zostać wydłużony albo skrócony.

Termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę

Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Zgodnie z art. 264 ust. 1 Kodeksu pracy, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wniesienie do sądu odwołania od wypowiedzenia po tym terminie skutkuje oddaleniem pozwu przez sąd.

Nie oznacza to jednak, że sądowa droga dochodzenia roszczeń w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę jest już zamknięta. Zgodnie z art. 265 Kodeksu pracy, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 264 Kodeksu pracy, tj. m.in. nie wniósł w terminie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, sąd pracy na jego wniosek postanawia o przywróceniu uchylonego terminu.

Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Przesłanki przywrócenia terminu na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę

Zgodnie z Kodeksem pracy przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 Kodeksu pracy jest zatem możliwe przy spełnieniu jednej przesłanki, tj. braku winy pracownika w przekroczeniu tego terminu. Oznacza to, że zaistnieć muszą szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie we wniesieniu odwołania od wypowiedzenia oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wniesienia powództwa. Sąd pracy bada te okoliczności przy uwzględnieniu subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, oraz obiektywizownego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy.

Co ważne, uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu oznacza wskazania konkretnych dowodów na ich wystąpienie, tj. wykazanie, że w świetle okoliczności sprawy, mimo nieusuniętych wątpliwości, istnieją podstawy do przyjęcia, że uchybienie temu terminowi nastąpiło bez winy pracownika. Przyczyną przywrócenia terminu może być np. błędne pouczenie pracownika przez pracodawcę o długości terminu na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Orzeczenie sądu pracy

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o:

- bezskuteczności wypowiedzenia – jeżeli stosunek pracy nadal trwa,
- przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu – jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu.



Zgodnie z Kodeksem pracy przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 Kodeksu pracy jest zatem możliwe przy spełnieniu jednej przesłanki, tj. braku winy pracownika w przekroczeniu tego terminu.



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.

Układy zbiorowe pracy po nowemu

Rada Ministrów przyjęła w dniu 19 sierpnia 2025 r. projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Ustawa ta regulować będzie zasady zawierania i ewidencjonowania układów oraz porozumień zbiorowych, które w chwili obecnej znajdują się jeszcze w Kodeksie pracy.

Odrębna regulacja tych zasad wynika z konieczności dostosowania polskich przepisów prawa do przepisów Unii Europejskiej, tj. dyrektywy 2022/2041 dotyczącej obowiązku zwiększenia udziału pracowników objętych układami zbiorowymi oraz do zaleceń Rady UE 2023/0012 NLE zakładającej obowiązek wzmocnienia dialogu społecznego, konieczności zastosowania szerszej definicji „pracodawcy” niż ta zawarta w Kodeksie pracy oraz z potrzeby ujednolicenia znaczenia terminów.

Ponadto, celem zmian jest również uproszczenie procedury zawierania układów zbiorowych pracy oraz wzmocnienie dialogu między pracodawcami a pracownikami jako partnerami społecznymi.

Układy zbiorowe pracy – czyli co?

Układy zbiorowe pracy to porozumienia zawierane pomiędzy pracodawcą a reprezentacją pracowników, tj. związkami zawodowymi, które wprowadzają korzystniejsze warunki zatrudnienia niż wskazane w Kodeksie pracy oraz w regulaminach

pracy, np. dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego czy dodatkowe premie związane z określoną branżą.

Kluczowe zmiany w projekcie ustawy

Projekt ustawy przewiduje szereg zmian – do kluczowych należą:

- zakładowe i ponadzakładowe układy zbiorowe będą mogły regulować sprawy nieuregulowane prawem pracy, z mocą bezwzględnie obowiązującą, np. kwestie dotyczące zarządzania wiekiem i aktywnego starzenia;
- strony negocjacji uzyskają prawo do kształtowania rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz wprowadzania procedur antymobbingowych czy przeciwdziałania stresowi;
- zasada korzystności zagwarantuje, że ustalenia w układzie nie mogą pogarszać pozycji pracownika wobec standardów kodeksowych;
- rejestracja układów odbywać się będzie elektronicz-

nie w Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy;

- w trakcie rokowań dostępna będzie pomoc mediatora, którego zadaniem będzie wsparcie negocjacyjne stron;
- strony będą mogły zawrzeć układ na czas określony z możliwością przedłużenia lub zawarcia na czas nieokreślony;
- układy ponadzakładowe mogą być zawierane przez przynajmniej dwóch pracodawców, bez obowiązku udziału organizacji pracodawców.

Szczegóły niektórych zmian

- elektroniczne zgłoszenie układów zbiorowych – rejestracja układów zbiorowych zakładowych i ponadzakładowych odbywać się będzie wyłącznie drogą elektroniczną, poprzez wypełnienie formularza online udostępnianego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy – baza umożliwi szybki dostęp do

wybranych informacji o zarejestrowanych układach, gromadzenie informacji niezbędnych do realizacji unijnej dyrektywy 2022/2041 dotyczącej minimalnych wynagrodzeń oraz sprawną analizę statystyczną;

- mediator – profesjonalny mediator zapewni bezstronną pomoc w wypracowaniu kompromisu w trakcie negocjacji oraz w przypadku wystąpienia impasu; przyspieszy zakończenie negocjacji; zminimalizuje ryzyko eskalacji sporu zbiorowego;
- okresowe obowiązywanie układów zbiorowych – w celu uniknięcia impasu, projekt ustawy przewiduje dwa okresy obowiązywania układów: do 5 lat dla układów zakładowych i do 10 lat dla układów ponadzakładowych; po upływie tych okresów obie strony będą mogły przedłużyć układ o kolejne 5 lub 10 lat;
- uproszczona procedura występowanie z układu ponadzakładowego – w przypadku, gdy realizacja warunków układu będzie dla pracodawcy niebędącego stroną układu, nadmiernym obciążeniem, będzie on mógł złożyć pozostałym stronom układu pisemne oświadczenie (wraz z uzasadnieniem); nie będzie konieczności zawierania przez strony dodatkowego protokołu;

- szerszy katalog podmiotów uprawnionych do przystąpienia do układu zbiorowego – minister właściwy do spraw pracy, na pisemny wniosek organizacji pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacji związkowych, które zawarły ponadzakładowy układ zbiorowy, będzie mógł rozszerzyć jego stosowanie (w całości lub w części) na pracodawcę nie objętego żadnym układem, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji zrzeszającej pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej;
- częstotliwość rokowań w sprawie zawarcia układu – projekt nakłada na strony obowiązek podejmowania rokowań nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy raz na dwa lata;
- zgodność postanowień układu z przepisami prawa – z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy jest zgodna z przepisami prawa pracy lub czy został on zgodnie z nimi zawarty zgodnie z przepisami będą mogli wystąpić: pracownik inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową, organizacja związkowa lub pracodawca, objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy, inspektor pracy, prokurator.



Układy zbiorowe pracy to porozumienia zawierane pomiędzy pracodawcą a reprezentacją pracowników, tj. związkami zawodowymi, które wprowadzają korzystniejsze warunki zatrudnienia niż wskazane w Kodeksie pracy oraz w regulaminach pracy, np. dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego czy dodatkowe premie związane z określoną branżą.



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.

Microlearning – uczenie się metodą małych kroków

Uczenie się metodą małych kroków nie jest nową techniką – istnieje ona od dawna, a stosowana była przez młodzież korzystającą z nowoczesnych technologii jako narzędzi przekazujących krótkie informacje. Jeśli chodzi o sferę pozaedukacyjną, microlearning dopiero w ostatnich latach zyskał większą popularność wśród pracowników jako efektywna metoda poszerzania wiedzy – szczególnie popularna jest w korporacjach.

Microlearning jest strategią uczenia się, która dostarcza nowych treści w postaci krótkich i łatwych do przyswojenia informacji. Koncentruje się na osiągnięciu jednego konkretnego rezultatu uczenia się za pomocą podzielenia obszernego zagadnienia na kilka, kilkanaście lub kilkadziesiąt modułów o niewielkich rozmiarach – umożliwia to zapoznania się z materiałem w wybranej kolejności.

Metody i techniki microlearningu

Co ważne, każdy produkt microlearningu służyć może tylko jednemu, ściśle ukierunkowanemu celowi – z tego względu ma ograniczony zakres zastosowania.

Do najbardziej popularnych metod i technik microlearningu należą:

- 1-2 quizy lub ankiety
- infografiki
- kanały RSS (raczej tytuły niż treści)
- fiszki
- krótkie gry

- krótkie wideo, w tym interaktywne filmy, miniblogi
- pojedyncze studium przypadku
- pytanie – odpowiedź
- nagrywanie krótkiej odpowiedzi audio lub wideo na pytanie
- krótkie podcasty

Korzyści z microlearningu

Do najważniejszych zalet microlearningu jako strategii pozyskiwania wiedzy należą:

1. dopasowanie do indywidualnych potrzeb – różnorodność form microlearningu dostosowana jest do indywidualnych potrzeb i możliwości pracowników, to pozwala na uniknięcie monotonii, wybór odpowiedniej formy i efektywne przyswojenie treści;
2. krótki czas skupienia – przyswojenie tematu podzielonego na moduły trwające do 10 minut nie wymaga długotrwałego skupienia – jest to szczególnie ważne przy trudnych lub szczegółowych

zagadnienia; krótkie moduły pozwalają zatem łatwo zapamiętać prezentowane informacje;

3. szybka dostępność – krótki czas trwania modułów umożliwia korzystanie z nich w dowolnej chwili w trakcie pracy, bez szkody dla realizowanych obowiązków i przy niewielkim zaangażowaniu czasowym;
4. jeden cel na jedną sesję – każdy moduł, dzięki skondensowanym informacjom w nim zawartych, zawiera tylko jeden cel do osiągnięcia, tj. bardzo wąski zakres konkretnej wiedzy, którą pracownik nabędzie przez przejściem do kolejnego modułu;
5. określone i ukierunkowane informacje – microlearning skupia się głównie na nowych informacjach – pozwala to zaoszczędzić czas i sprawia, że moduły zawierają tylko ukierunkowane informacje;
6. ograniczanie kosztów – techniki i metody microlearning mogą być tworzone za po-

mocą nowoczesnych technologii; to sprawia, że wystarczy niewielkie środki, aby objąć szkoleniami wszystkich lub znaczną część pracowników;

7. samodzielne moduły lub część szkolenia – moduły w microlearningu mogą stanowić samodzielne części, bez konieczności uzyskiwania dostępu do innych modułów w celu zrozumienia tematu
8. powtórzenia – microlearning może być wykorzystywany do powtarzania treści w odpowiednich odstępach czasowych, co pozwoli na szybkie odświeżanie informacji i lepsze ich zapamiętywanie.

lub bez konieczności realizacji modułów według określonej kolejności; to pozwala na pełną swobodę w wyborze zagadnień i kolejności pozyskiwania wiedzy;

Zagrożenia microlearningu

Microlearning zawiera również pewne słabe strony. Z uwagi na krótkie moduły wiedza i informacje w nich zawarte mogą być niepełne i zbyt ogólne, co rodzi konieczność uzupełnienia wiedzy już tradycyjną metodą, np. na szkoleniu. Ponadto, nadmiar modułów i rozproszenie informacji może sprawić, że trudno dotrzeć do istoty zagadnienia.

Bilansowe i podatkowe zamknięcie roku 2025

Zakopane, Hotel Aquarion, 28–31 października 2025 roku

Celem szkolenia jest omówienie zagadnień związanych z bilansowym i podatkowym zamknięciem rok przygotowując do sporządzenia sprawozdania finansowego za rok 2025. Podczas zajęć szczególną uwagę zwrócimy na stosowanie przepisów podatkowych dotyczących podatków dochodowych. Celem szkolenia jest także rozwinięcie umiejętności wykorzystania wiedzy i narzędzi dotyczącej tej tematyki.

zapisz się już dziś >

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.