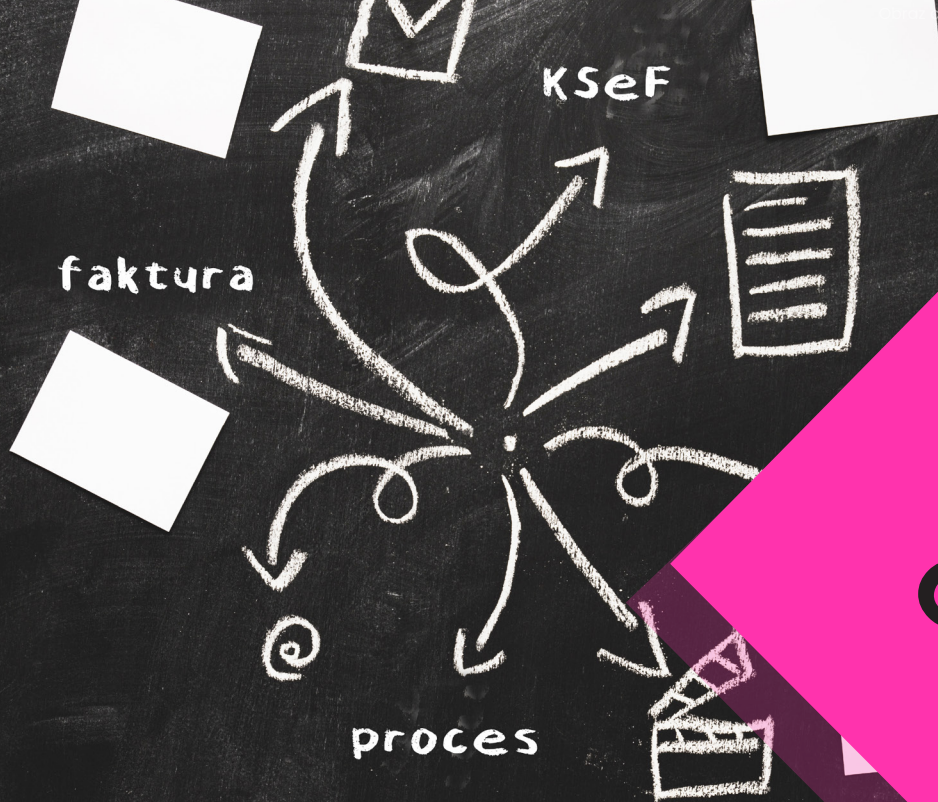




MONITOR
CDK

Polecamy

Procedury KSeF – dlaczego warto je przygotować i jak zrobić to skutecznie

W numerze

PCDK Group po raz kolejny w rankingu firm szkoleniowych według Gazety Finansowej

Dobrowolny standard VSME dla MŚP – prosty sposób na przewagę konkurencyjną

Zatrudnianie co najmniej 20 pracowników
– obowiązki pracodawcy

Nasi autorzy



**Anna
Maschke**

Ekspertka ds. ESG. Wspiera firmy w przekładaniu wymagań regulacyjnych na działania operacyjne i trwałe rezultaty

biznesowe. Wdraża systemy zarządzania zgodne z międzynarodowymi standardami w obszarach społecznych, środowiskowych, jakościowych oraz w zakresie ładu korporacyjnego (ICS, SMETA, EcoVadis, ISO)



**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.



**Wojciech
Ośka**

Partner zarządzający PCDK. Od 2005 roku aktywny zawodowo w branży konsultingowo-doradczej. Specjalista

w zakresie podatków, ekonomii i księgowości. Obejmował stanowiska związane z pracami zarządczymi, analitycznymi, controllingowymi i finansowymi. Absolwent Ekonomii oraz Informatyki na Wyższej Szkole Informatyczno-Ekonomicznej w Warszawie oraz Podyplomowych Studiach z Zarządzania.

Od redakcji

Październik przyniósł przedsiębiorcom chłodniejsze dni – gorące zmiany w przepisach, finansach oraz podatkach. W najnowszym numerze naszego miesięcznika przyglądamy się tym, które w najbliższym czasie mogą mieć największy wpływ na prowadzenie biznesu

Zaczynamy od dobrych wiadomości – PCDK Group po raz kolejny znalazła się w rankingu firm szkoleniowych „Gazety Finansowej”, co potwierdza rosnącą jakość naszych usług rozwojowych na rynku. A skoro o szkoleniach mowa – Krajowy Fundusz Szkoleniowy 2026 otwiera nowe możliwości dofinansowania, z których warto skorzystać. W naszym materiale tłumaczymy, co muszą wiedzieć przedsiębiorcy, by skutecznie zaważczyć o środki na rozwój pracowników.

Nie zabraknie też artykułów dotyczących rewolucji dotyczącej KSeF-u. Pokazujemy, jak przygotować procedury, dlaczego warto to zrobić zawczasu i co oznacza uruchomiony właśnie przez Ministerstwo Finansów Moduł Certyfikatów i Uprawnień w KSeF.

W części prawnej omawiamy uproszczenia zasad amortyzacji hal i magazynów, a także dobrowolny standard VSME – nowy, prosty sposób, dzięki któremu MŚP mogą zyskać przewagę konkurencyjną. Przyglądamy się też ryzykownym zjawiskom w komunikacji – greenwashingowi – i podpowiadamy, jak nie popełnić błędów, które mogą zaszkodzić reputacji firmy.

W bloku kadrowym analizujemy m.in. to, czy czynności przygotowujące do pracy wliczają się do czasu pracy, jakie są obowiązki pracodawcy w związku z powołaniem pracownika do terytorialnej służby wojskowej, oraz kiedy przedsiębiorcy przysługuje świadczenie rehabilitacyjne.

Warto też odnotować ważną zmianę systemową – Prezydent podpisał ustawę ułatwiającą dostęp do danych z Krajowego Rejestru Sądowego. Nowelizacja znosi obowiązek ogłaszania wpisów w Monitorze Sądowym i Gospodarczym, co przełoży się na niższe koszty i mniej formalności dla przedsiębiorców. Ponadto, dane z KRS będą dostępne online za pośrednictwem usług teleinformatycznych, co usprawni obieg informacji i umożliwi podmiotom publicznym łatwiejszy dostęp do kluczowych danych gospodarczych. To kolejny krok w kierunku cyfryzacji administracji i realnego uproszczenia procedur biznesowych.

Jak widać – zmian nie brakuje. Naszą misją jest nie tylko o nich informować, ale też pomagać w ich zrozumieniu i praktycznym wdrożeniu.

Przyjemnej lektury

Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca

Spis treści

listopad II (65)



PCDK NEWS

PCDK Group po raz kolejny w rankingu firm szkoleniowych według Gazety Finansowej

4

HR I ROZWÓJ OSOBISTY

Krajowy Fundusz Szkoleniowy 2026
— co muszą wiedzieć przedsiębiorcy

6

PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

Procedury KSeF – dlaczego warto je przygotować i jak zrobić to skutecznie

8

Ministerstwo Finansów udostępniło
Moduł Certyfikatów i Uprawnień w KSeF

10

Rewolucja w rozliczaniu aut firmowych
od 2026 roku: kto zapłaci więcej, a kto zyska
– 7 kroków jak się do tego przygotować?

12

Rząd upraszcza zasady amortyzacji między
innymi hal i magazynów nowe szanse i stare
problemy interpretacyjne

14

OCHRONA ŚRODOWISKA I ESG

Dobrowolny standard VSME dla MŚP
– prosty sposób na przewagę konkurencyjną

16

Ryzykowne zielone obietnice.
Jak uniknąć błędów komunikacyjnych
kwalifikowanych jako greenwashing

18

KADRY I PŁACE

Czy czynności przygotowujące
do wykonywania pracy zalicza się
do czasu pracy?

20

Obowiązki pracodawcy w związku z powołaniem
pracownika do terytorialnej służby wojskowej

22

Świadczenie rehabilitacyjne dla przedsiębiorcy
– kiedy może zostać przyznane?

24

Zatrudnianie co najmniej 20 pracowników
– obowiązki pracodawcy

26

PCDK Group po raz kolejny w rankingu firm szkoleniowych według Gazety Finansowej

Według najnowszego raportu „Firma Szkoleniowa Roku 2025” przygotowanego przez Gazetę Finansową, PCDK Group znalazła się w gronie czołowych 15 firm szkoleniowych w Polsce, osiągając 96 punktów w rankingu. Firma może pochwalić się ponad 95 trenerami, którzy w pierwszym półroczu 2025 roku przeprowadzili szkolenia dla ponad 960 klientów instytucjonalnych i 80 indywidualnych.

„Naszym celem nie jest tylko szkolenie, ale też prawdziwa transformacja zespołów. Chcemy, by nasi klienci zdobywali wiedzę i uczyli się ją stosować każdego dnia” – podkreśla Wojciech Ośka, prezes PCDK Group.

Lider w kompleksowym podejściu do edukacji

PCDK Group wyróżnia się holistycznym spojrzeniem na rozwój pracowników – od diagnozy kompetencji, przez planowanie ścieżek rozwoju, aż po wdrażanie efektów w praktyce. Szkolenia obejmują szeroki zakres tematów: podatki, rachunkowość, kadry, płace, prawo pracy, finanse, controlling, ochrona środowiska, zrównoważony rozwój, bhp i techniczne. Dzięki nowoczesnym formom nauki – webinarom, e-learningowi, warsztatom zamkniętym i otwartym – PCDK Group skutecznie odpowiada na potrzeby firm działających

w świecie cyfrowym i hybrydowym.

Misja i wizja rozwoju

To podejście sprawia, że PCDK Group jest dziś partnerem rozwoju organizacji, który wspiera liderów w budowaniu kultury samodzielności, współpracy i innowacji. Zdobyliśmy 96 pkt. w rankingu firm szkoleniowych według Gazety Finansowej 2025

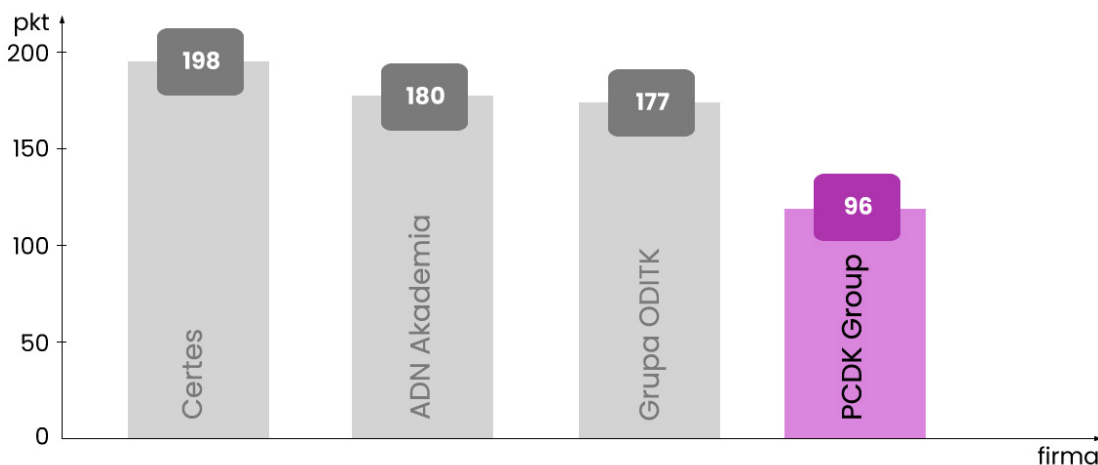
Zaufanie i jakość

Zaufanie klientów PCDK Group zdobywa dzięki indywidualnemu podejściu, sprawdzonej kadrze

trenerskiej oraz stałemu monitorowaniu efektów szkoleń. Każdy projekt kończy się analizą efektywności, co pozwala precyzyjnie mierzyć wpływ działań rozwojowych na wyniki biznesowe.

Rozwój z pasją

W świecie, w którym kompetencje przyszłości zmieniają się szybciej niż kiedykolwiek, PCDK Group pomaga firmom i menedżerom nadążać za zmianami – i wykorzystywać je jako szansę. PCDK to nie tylko firma szkoleniowa, ale też strategiczny partner w rozwoju ludzi, liderów i organizacji, świadczący również wsparcie doradcze i outsourcingowe.



V Konferencja podatkowa

– obowiązki raportowe 2025: KSeF, JPK_CIT, ESG, przegląd zmian oraz automatyzacja procesów.

/ Warszawa, Presidential Hotel, 25–26 listopada 2025

Prowadzący



Wojciech
Ośka



Hubert
Grzyb



Michał
Kordiak



Joanna
Aleksandrowicz



dr Adam
Olczyk



Kacper
Zamojski



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
 - /** Automatyzacja procesów w księgowości i finansach.
- /** Zmiany w raportowaniu niefinansowym i ich wpływ na sprawozdawczość przedsiębiorstwa

Organizator i partnerzy



Krajowy Fundusz Szkoleniowy 2026

— co muszą wiedzieć przedsiębiorcy

Od 1 stycznia 2026 r. projekt rozporządzenia MRiPS rozszerza krąg uprawnionych do korzystania ze środków KFS — m.in. osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednocześnie wprowadzane są nowe wymogi (wpis instytucji szkoleniowych do Bazy Usług Rozwojowych — BUR), limity dofinansowań, obowiązek utrzymania stanowiska pracy i szczegółowa dokumentacja wniosków.

Co się zmieni

- Nowi beneficjenci: dotychczas z KFS (Krajowego Funduszu Szkoleniowego) mogli korzystać w głównej mierze pracodawcy i pracownicy zatrudnieni na umowie o pracę. Zmiana, która wejdzie w życie od 1 stycznia 2026 r., rozszerza ten krąg — osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz osoby wykonujące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenie, umowy o dzieło) również staną się uprawnione do korzystania ze środków KFS.
- BUR zamiast RIS: od 2026 r. jedynie instytucje wpisane do Bazy Usług Rozwojowych (BUR) będą mogły realizować szkolenia finansowane z KFS (konieczność migracji z RIS do BUR i spełnienia nowych wymogów jakościowych).
- Limity i obowiązki: wprowadzenie limitów wydatkowania na osobę, obowiązku utrzymania miejsca pracy przez określony czas oraz obowiązku badań efektywności przez władze (starosta, WUP, minister).

- Procedura naboru i dokumentacja: obligatoryjna imienna lista uczestników we wniosku, wpis do BUR jako załącznik, określone terminy publikacji naboru (min. 21 dni przed) i minimalny czas trwania naboru (min. 14 dni). Projekt nie precyzuje limitu czasu rozpatrywania wniosków (branża postulowała max 90 dni).

Najważniejsze praktyczne konsekwencje dla przedsiębiorców

Wprowadzenie zmian w Krajowym Funduszu Szkoleniowym oznacza przede wszystkim zwiększenie liczby potencjalnych beneficjentów. Z jednej strony daje to szerszy dostęp do środków — także osobom samozatrudnionym — ale z drugiej prowadzi do większej konkurencji o fundusze. W praktyce przedsiębiorcy będą musieli liczyć się z tym, że pula środków w poszczególnych powiatach może wyczerpywać się szybciej niż dotychczas. Kolejnym istotnym aspektem jest obowiązek wpisu instytucji szkoleniowych do Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Od 2026 roku dotychczasowy rejestr RIS prze-

stanie wystarczać, a współpraca z podmiotem, który nie posiada wpisu w BUR, uniemożliwi uzyskanie dofinansowania z KFS. Oznacza to, że przedsiębiorcy planujący szkolenia dla pracowników muszą już teraz zweryfikować swoich dostawców i — w razie potrzeby — poszukać alternatywnych partnerów.

Nie bez znaczenia są również nowe formalności. Wniosek o dofinansowanie będzie musiał zawierać imienną listę uczestników wraz z numerami PESEL, co — jak zauważa Konfederacja Lewiatan — może stanowić utrudnienie dla firm o dużej rotacji pracowników. W takich przypadkach warto wcześniej opracować elastyczny plan szkoleniowy i przewidzieć możliwe zmiany kadrowe. W projekcie rozporządzenia pojawia się także limit wydatków przypadających na jednego uczestnika oraz obowiązek utrzymania zatrudnienia po zakończeniu szkolenia. Przedsiębiorca musi więc odpowiednio wcześniej zaplanować wkład własny i politykę kadrową, by uniknąć ryzyka sankcji w przypadku, gdy pracownik odejdzie z firmy w okresie wymaganym przez przepisy.

Obszar	Stan obecny	Projekt (2026) – najważniejsze zmiany
Uprawnieni do KFS	Przed wszystkim pracownicy (umowy o pracę) i pracodawcy	+ osoby prowadzące działalność gospodarczą, + osoby na umowach cywilnoprawnych.
Rejestr instytucji szkoleniowych	Rejestr RIS (Rejestr Instytucji Szkoleniowych)	Konieczny wpis do BUR – RIS wygasa; tylko wpisane do BUR będą realizować szkolenia KFS.
Elementy wniosku	Standardowa lista załączników (zgodnie z rozporządzeniem 2014)	Dodano: wpis do BUR, imienna lista uczestników, dodatkowe wymagania formalne; bez zmian – lista załączników, ale bardziej szczegółowe elementy.
Limity finansowania	Brak szczegółowych, nowoczesnych limitów (mechanizmy lokalne)	Limity wydatkowania na osobę w roku; limity zależne od wielkości przedsiębiorstwa; obowiązek utrzymania miejsca pracy (okres po szkoleniu).
Procedura naboru	Lokalne zasady PUP; terminy różne	Ogłoszenie naboru: min. 21 dni przed; nabór min. 14 dni; brak jednoznacznego terminu rozpatrzenia (branża rekomenduje ≤90 dni).
Negocjacje treści szkolenia	Możliwość negocjacji (program, liczba uczestników)	Projekt usuwa możliwość negocjowania warunków (wynika to z ustawowych limitów dofinansowania).
Kontrola efektów i ewaluacja	Lokalne kontrole merytoryczne	Obowiązek badań efektywności KFS przez starostę/WUP/ministra – większy nacisk na mierzalne rezultaty.

Co warto zrobić już teraz

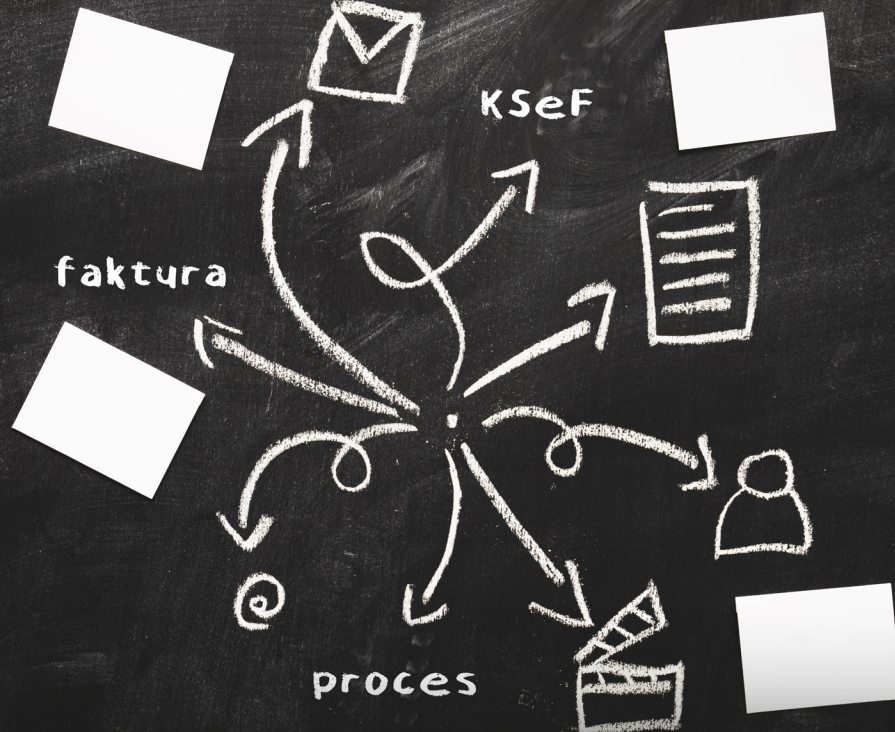
Aby przygotować się do nowych zasad, przedsiębiorcy powinni rozpocząć od weryfikacji swoich dostawców usług szkoleniowych i upewnienia się, że są oni wpisani do Bazy Usług Rozwojowych. Następnie warto zaktualizować politykę szkoleniową firmy, uwzględniając nowe limity finansowania oraz obowiązek utrzymania zatrudnienia. Pomocne będzie też przygotowanie wzorcowej dokumentacji – list uczestników, zaświadczeń, list płac czy umów z trenerami – tak, by w momencie ogłoszenia naboru wniosek był gotowy do złożenia. Nie mniej ważne jest monitorowanie ogłoszeń

starostów i wojewódzkich urzędów pracy. Nabory będą musiały być ogłaszane co najmniej 21 dni wcześniej i trwać przynajmniej 14 dni, co daje przedsiębiorcom czas na przygotowanie, ale też wymaga bieżącej czujności. Dobrym rozwiązaniem może być ustawienie alertów lub stworzenie prostego systemu monitoringu ogłoszeń. Na koniec warto spojrzeć na szkolenia w perspektywie długofalowej. Stworzenie wieloletniego planu rozwoju kompetencji pracowników – na przykład w cyklu dwu- lub trzyletnim – pozwoli racjonalnie wykorzystać środki KFS i uniknąć sytuacji, w której firma zostaje bez możliwości sfinansowania potrzebnych szkoleń.

**A może chcesz,
abyśmy zrobili
wszelkie
formalności
z KFS za Ciebie?**

Napisz lub zadzwoń

Kinga Szostak
tel. 690 017 216
mail. k.szostak@pcdk.pl



Procedury KSeF – dlaczego warto je przygotować i jak zrobić to skutecznie

pisze Partner Zarządzający PCDK – Wojciech Ośka

Procedury w zakresie funkcjonowania procesów związanych z Krajowym Systemem eFaktur, to dokumenty, które mają harmonizować i opisywać, obieg dokumentów oraz korzystania z systemu faktur ustrukturyzowanych. Procedury mają opisywać cały proces obiegu faktur od wystawiania i wysyłania przez odbiór, kontrolę oraz archiwizację faktur. Co do zasady nie istnieją przepisy, które wymuszałyby posiadanie takich procedur, ale przygotowanie ich jest przejawem dbałości działania w ramach przepisów prawa oraz zasad wewnętrznych w organizacji.

Wprowadzenie KSeF to nie tylko zmiana technologiczna, ale też przede wszystkim organizacyjna. Dobrze skonstruowana procedura KSeF daje firmie poczucie kontroli, chroni przed błędami i wspiera zgodność z przepisami.

Dlaczego warto mieć procedurę KSeF?

Warto w firmie opracować i wdrożyć procedurę KSeF, ponieważ zapewnia ona zgodność z przepisami i bezpieczeństwo w razie kon-

troli. Dzięki niej przedsiębiorstwo działa według jasno określonych zasad, zgodnych z obowiązującymi przepisami podatkowymi VAT, co stanowi istotny argument przed urzędem skarbowym podczas ewentualnej weryfikacji rozliczeń podatkowych.

Procedura usprawnia również procesy wewnętrzne i ogranicza liczbę błędów, ponieważ jasno określa role oraz odpowiedzialność pracowników działów finansowo-księgowych, co mi-

nimalizuje ryzyko pomyłek przy wystawianiu faktur. Opracowane standardy zwiększają przejrzystość i kontrolę nad obiegiem dokumentów, umożliwiając skuteczne zarządzanie procesem fakturowania w całym przedsiębiorstwie. Istotnym elementem jest także bezpieczeństwo dostępu i informacji – określenie zasad nadawania i odbierania uprawnień oraz korzystania z tokenów i certyfikatów chroni firmę przed nieuprawnionym dostępem do systemu.

W procedurze warto również przewidzieć rozwiązania na wypadek awarii lub niedostępności KSeF, określając sposób wystawiania faktur poza systemem i ich późniejszego wprowadzenia do obiegu elektronicznego. Dokument taki stanowi ponadto cenną bazę przy audycie i kontroli wewnętrznej, ułatwia ocenę zgodności realizowanych procesów z wewnętrznymi wytycznymi i stanowi punkt odniesienia w przypadku zmian przepisów. Odpowiednio przygotowana procedura KSeF wpływa też pozytywnie na wizerunek firmy – przedsiębiorstwa, które racjonalnie wdrażają rozwiązania cyfrowe i dokumentują je w sposób uporządkowany, są postrzegane jako nowoczesne, profesjonalne i wiarygodne.

W procedurze należy również uregulować zasady archiwizacji oraz

udostępniania dokumentów, zarówno w systemach księgowych, jak i w samym KSeF. Choć brak takiego dokumentu nie jest obecnie bezpośrednio karany, jego brak zwiększa ryzyko błędów w obiegu faktur. Od 2027 roku nieprawidłowe wystawianie dokumentów poza KSeF może już jednak skutkować karami finansowymi, dlatego posiadanie spójnej, dobrze opisanej procedury staje się koniecznością dla każdej firmy.

Jak powinna wyglądać dobrze przygotowana procedura KSeF?

Według naszych specjalistów efektywna procedura KSeF powinna zawierać m.in.:

- wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za system („KSeF Master”) i określenie jej zakresu obowiązków,
- zasady nadawania, zmiany i odbioru uprawnień,
- decyzję, czy organizacja stawia na pomoc pieczęci elektronicznej czy indywidualnych dostępów,
- etap akceptacji faktury, na który trafia przed jej wysyłką do KSeF,
- plan awaryjny, gdyby system z jakiegoś powodu nie był dostępny,
- sposób archiwizacji faktur i określenie czasu ich przechowywania,
- ewidencje osób uprawnionych i listę uprawnień i zakres uprawnień,
- zasady przeprowadzania kontroli wewnętrznych oraz okresowych audytów stanowiących przegląd uprawnień.

„Procedura KSeF to nie tylko dokument, z którym trzeba się zmierzyć – podkreśla Wojciech Ośka, ekspert PCDK Group – to narzędzie, które porządkuje funkcjonowanie całej firmy. Dzięki niej każdy pracownik wie dokładnie, czym może, a czym nie może się zajmować, a ryzyko błędów i nadużyć drastycznie spada”.

Wsparcie PCDK Group

Dobrze napisana procedura KSeF to inwestycja w bezpieczeństwo i spokój przedsiębiorcy. Dzięki niej firma może działać zgodnie z przepisami, a jednocześnie w sposób uporządkowany i efektywny.

Bywa jednak, że opracowywanie procedury KSeF nie należy do

najłatwiejszych zadań, zwłaszcza w większych przedsiębiorstwach czy w grupach kapitałowych. W związku z tym jako PCDK Group wspieramy firmy w kompleksowym opracowaniu i wdrożeniu takich procedur. Nasi konsultanci pomagają wybrać odpowiednią dla Państwa firmy formę nadawania uprawnień, przygotowując

wzory dokumentów oraz proponując rozwiązania awaryjne i kontrolne dopasowane do struktury Państwa firmy.

Dzięki wsparciu doradców PCDK Group, przedsiębiorcy mogą być spokojni o profesjonalne oraz dostosowane do specyfiki ich działalności przeprowadzenie tego procesu.

Ministerstwo Finansów udostępniło Moduł Certyfikatów i Uprawnień w KSeF

Moduł Certyfikatów i Uprawnień (MCU) pozwoli na zarządzanie uprawnieniami w KSeF, składanie wniosków o wydanie certyfikatów oraz pobieranie certyfikatów na potrzeby korzystania z systemu. Certyfikaty to elektroniczne potwierdzenie tożsamości. Zawierają dane osobowe lub firmowe, dlatego nie udostępniaj ich osobom nieupoważnionym. Nadawanie nowych uprawnień w Aplikacji Podatnika KSeF 1.0 zostało wyłączone. Resort finansów zapewnia wsparcie techniczne dla użytkowników pod adresem: ksef.podatki.gov.pl/formularz.

1 listopada br. Ministerstwo Finansów udostępniło Moduł Certyfikatów i Uprawnień (MCU). Moduł będzie umożliwiał zarządzanie uprawnieniami w KSeF, składanie wniosków o wydanie certyfikatów oraz pobieranie certyfikatów na potrzeby korzystania z systemu.

Po zalogowaniu się do MCU użytkownik ma możliwość:

- zarządzać uprawnieniami użytkowników systemu,
- składać wnioski o certyfikaty,
- pobierać wydane certyfikaty.

Wcześniejszy dostęp do MCU może dobrze zaplanować proces nadawania i zarządzania uprawnieniami w KSeF 2.0. Dzięki temu firmy będą miały więcej czasu żeby:

- dostosować swoje procedury i systemy IT,
- upewnić się, że wszystko działa zgodnie z przepisami,
- zwiększyć bezpieczeństwo i kontrolę nad dostępem do danych i dokumentów.

Od 1 listopada 2025 r. nadawanie nowych uprawnień jest możliwe wyłącznie poprzez MCU. Oznacza

to, że nadawanie nowych uprawnień nie jest już dostępne w ramach dotychczasowej Aplikacji Podatnika KSeF 1.0.

Zadbaj o bezpieczeństwo certyfikatów

Certyfikaty używane w KSeF służą do potwierdzania tożsamości. Zawierają dane osobowe lub firmowe, dlatego muszą być używane zgodnie z zasadami bezpieczeństwa:

- jeśli certyfikat zawiera dane osoby fizycznej – może z niego korzystać tylko właśnie ta osoba;
- certyfikaty przypisane do firm (np. spółek) nie są powiązane z konkretnymi pracownikami. Oznacza to, że organizacja odpowiada za ich właściwe użytkowanie.

Firmy powinny mieć jasne zasady dotyczące pobierania, przekazywania, używania, oraz unieważniania certyfikatów. Dzięki temu każda operacja w KSeF będzie bezpieczna i możliwa do rozliczenia.

Uprawnienia właścicielskie

W MCU uprawnienia właścicielskie dają możliwość:

- zarządzania uprawnieniami,
- zarządzania jednostkami podrzędnymi,
- przeglądania uprawnień.

Uprawnień właściciela nie można odebrać.

W ramach MCU udostępnione zostały uprawnienia właścicielskie oraz osób wskazanych w zaawizowaniu ZAW-FA.

Konieczność ponownego nadania uprawnień w module MCU występuje w przypadku:

- osoby fizycznej, która nie została uprawniona na podstawie ZAW-FA w KSeF 1.0 do 31 października 2025 r.,
- podmiotu, który otrzymał uprawnienia do KSeF do 31 października 2025 r.

Nadanie nowych uprawnień użytkownikom jest niezbędne, aby mogli korzystać z Krajowego Systemu e-Faktur od 1 lutego 2026 r.

Certyfikaty należy traktować jak dane wrażliwe. Nie powinny być udostępniane osobom nieupoważnionym.

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



Anna
Kopyść



Marta
Szczepańska



Andrzej
Radziśław



Przemysław
Ciszek



Więcej szczegółów na www.pcdk.pl >

Organizator



Partnerzy



Patroni medialni



Poradnik
Przedsiębiorcy

Rewolucja w rozliczaniu aut firmowych od 2026 roku: kto zapłaci więcej, a kto zyska – 7 kroków jak się do tego przygotować?

Z dniem 1 stycznia 2026 r. w życie wejdą zupełnie nowe zasady rozliczania samochodów w działalności gospodarczej. Nowelizacja ustawy o PIT i CIT (projekt z 2025 r.) wprowadza limity kosztów uzyskania przychodu zależne od emisji CO₂ pojazdu. Niestety dla podatników, rozwiązanie to diametralnie zmienia sposób traktowania aut w firmach.

Trzy progi kosztów – nowy system podatkowy

Zgodnie z projektowanym art. 23 ust. 1 pkt 46a ustawy o PIT:

W praktyce oznacza to trzy pułapy:

- 225 000 zł – auta elektryczne i wodorowe,
- 150 000 zł – pojazdy hybrydowe i spalinowe emitujące poniżej 50 g CO₂/km,

- 100 000 zł – pozostałe samochody (emisja 50 g CO₂/km i więcej).

Nowy system zastąpi dotychczasowy jednolity limit 150 000 zł obowiązujący od 2019 r. Dla większości aut spalinowych oznacza to drastyczne obniżenie możliwości zaliczenia kosztów.

Kogo obejmą zmiany?

Nowe przepisy dotkną wszystkich

przedsiębiorców, którzy:

- wprowadzą samochód do ewidencji środków trwałych po 1 stycznia 2026 r.,
- podpiszą lub kontynuują umowę leasingu, najmu lub dzierżawy w tym terminie.

Auta wprowadzone do majątku firmowego przed 2026 rokiem zachowają obecne, korzystniejsze zasady rozliczeń.

Jak było dotąd?

Stan prawny do 2025 r.	Nowe zasady od 2026 r.
Limit kosztów: 150 000 zł dla wszystkich aut [225 000 zł dla elektryków].	Trzy limity: 225 000 zł, 150 000 zł i 100 000 zł zależnie od emisji CO ₂ .
Brak rozróżnienia hybryd i spalinowych.	Ostre różnicowanie pojazdów wg emisji.
Umowy leasingu zawarte wcześniej korzystały z ochrony praw nabytych.	Ostre różnicowanie pojazdów wg emisji.
Szeroka możliwość zaliczenia kosztów amortyzacji i leasingu.	Część wydatków zostaje wyłączona z kosztów podatkowych.

Konsekwencje dla firm – kto straci najwięcej?

Przykład: spółka kupuje 10 aut spalinowych po 120 000 zł.

Do końca 2025 r. cała kwota stanowi koszt podatkowy.

Po zmianach – tylko 100 000 zł od auta.

Oznacza to utracony koszt 200 000 zł i wyższy podatek o ok. 38 000 zł.

Dla flot czy firm leasingujących wiele pojazdów to realny cios w budżet.

Uzasadnienie ustawodawcy – ekologia czy fiskalizm?

Ministerstwo Finansów argumentuje, że zmiana ma „promować niskoemisyjny transport i przyczynić się do realizacji polityki klimatycznej”. W praktyce jednak zakup elektryków, mimo wyższego limitu 225 000 zł, pozostaje nieosiągalny dla większości mikro- i małych firm. Efekt fiskalny może więc przeważać nad proekologicznym.

Jak rozliczać leasing finansowy vs operacyjny po zmianach

Poniżej zestawiam, jak według obecnych projektów można będzie rozliczać oba rodzaje leasingu, z uwzględnieniem nowych limitów:

Aspekt / typ leasingu	Leasing finansowy	Leasing operacyjny
Własność / środki trwałe	Po stronie leasingobiorcy – przedmiot traktowany jako środek trwały	Bilansowo najczęściej w majątku leasingodawcy; leasingobiorca ujmuje raty jako koszty [niemniej dla jednostek większych możliwa klasyfikacja bilansowa]
Amortyzacja / odpisy	Leasingobiorca dokonuje amortyzacji [odpisów] na wartość początkową przedmiotu [wartość netto], ale ogranicza koszty do limitu wartości auta według nowego progu [np. 100 000 zł]	Nie stosuje się amortyzacji przez leasingobiorcę – raty leasingowe są ujmowane jako koszt (lub część raty) – ale z limitem na podstawie wartości auta [do limitu] podobnie jak przy amortyzacji
Odsetki / część finansowa	Część odsetkowa nie zwiększa wartości początkowej przedmiotu leasingu, ale stanowi koszt [w miarę możliwości] w proporcji do limitu	W umowie operacyjnej raty zwykle obejmują usługę najmu, a część odsetkowa lub finansowa jest wbudowana w ratę; cały koszt raty podlega ograniczeniu według limitu wartości auta
Zastosowanie limitu wartości auta	Wartość auta [limit] wyznacza górną wartość, od której można rozliczać amortyzację i część wartości – wszystko powyżej tego limitu nie stanowi kosztu podatkowego	Analogia: z rat leasingowych tylko ta część, która odpowiada proporcjonalnie części wartości auta do limitu, może być zaliczona do kosztów podatkowych
Umowy zawarte przed 2026 r.	Jeśli pojazd już ujęty w ewidencji jako środek trwały przed 2026 r., możliwe zastosowanie starych limitów amortyzacji [przepisy przejściowe]	Tu jest większa niepewność – umowy operacyjne zawarte przed 2026 r. mogą być objęte nowym limitem nawet jeśli były wcześniej – przepisy przejściowe nie dają w tej chwili jasności co do wszystkich przypadków

Jak się zabezpieczyć?

Jedynym sposobem, by uniknąć nowych ograniczeń, jest:

- zakup auta i wprowadzenie go do ewidencji środków trwałych do 31 grudnia 2025 r.,
- lub podpisanie umowy leasingu z odbiorem przed tą datą.

Wtedy – zgodnie z zasadą ochrony praw nabytych – zastosowanie znajdą dotychczasowe regulacje (art. 52zz ust. 2 projektu nowelizacji).

Co warto zrobić już teraz?

1. Sprawdź, jakie limity Cię obejmą
2. Jeśli planujesz zakup lub leasing

– zrób to przed 31 grudnia 2025

Ważne: dla leasingu operacyjnego przepisy przejściowe są niejasne – upewnij się, że w umowie znajdzie się zapis o dacie zawarcia i rozpoczęcia finansowania.

3. Przeanalizuj emisję CO² swoich pojazdów

Nowe przepisy powiązano z poziomem emisji CO². Sprawdź w dowodzie rejestracyjnym lub w homologacji (pole V.7):

Jeśli emisja < 50 g/km, zachowasz wyższy limit (150 000 zł).

Jeśli emisja ≥ 50 g/km, od 2026 r. obowiązuje niższy limit (100 000 zł). Dla większości popularnych aut benzynowych emisja wynosi 100–150 g/km – więc obejmie je najniższy próg.

4. Rozważ alternatywy – niskoemisyjne lub elektryczne pojazdy

5. Skonsultuj leasing lub zakup z księgowym

6. Przygotuj dokumentację na wypadek kontroli. Zachowaj: umowy leasingu / najmu / kredytu, faktury i harmonogramy spłat, ewidencję przebiegu pojazdu, a także potwierdzenia daty wprowadzenia środka trwałego do używania.

7. Zaplanuj budżet i inwestycje z wyprzedzeniem. Nowy limit może zwiększyć Twoją podstawę opodatkowania nawet o kilkadziesiąt tysięcy złotych rocznie. Zaplanuj już teraz harmonogram wymiany aut, prognozę kosztów podatkowych, jak też ewentualne finansowanie zakupu w 2025 r.

Rząd upraszcza zasady amortyzacji między innymi hal i magazynów

nowe szanse i stare problemy interpretacyjne



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.

8 października 2025 r. Rada Ministrów przyjęła projekt nowelizacji ustaw o podatku dochodowym od osób fizycznych (PIT) oraz podatku dochodowym od osób prawnych (CIT). Nowe regulacje mają uprościć stosowanie przyspieszonej amortyzacji budynków niemieszkalnych i budowli, szczególnie zachęcając do inwestycji w gminach o wysokim bezrobociu. Obecne przepisy pozwalają przedsiębiorcom (mikro, mali, średni) stosować indywidualne stawki amortyzacyjne, ale tylko jeżeli inwestycja znajduje się w gminie, która spełnia dwa kryteria:

1. gmina (lub miasto powiatowe) leży w powiecie/obszarze, gdzie przeciętna stopa bezro-

bocia wynosi co najmniej 120% średniej krajowej;

2. gmina ma indywidualny wskaźnik zamożności niższy niż 100% wskaźnika zamożności ogółu gmin.

Projekt znosi ten drugi warunek – czyli wskaźnik zamożności – i pozostawia jedynie przesłankę dotyczącą stopy bezrobocia jako kryterium lokalizacji. Dzięki temu szacuje się, że więcej gmin zostanie objętych możliwością stosowania przyspieszonej amortyzacji (według doniesień, nawet ok. 128 nowych gmin). Zmiana ta ma wejść w życie od 1 stycznia 2026 r.

Potencjalne korzyści dla przedsiębiorców

Zmiana ta wpisuje się w szerszy trend upraszczania prawa podatkowego dla sektora MŚP. Rząd sygnalizuje, że chce premiować przedsiębiorców inwestujących poza dużymi ośrodkami miejskimi. Jeżeli uproszczenie amortyzacji przełoży się na realny wzrost inwestycji w gminach z wysokim bezrobociem, może to stać się skutecznym narzędziem wspierania zrównoważonego rozwoju regionalnego.

Planowana zmiana ma na celu zmniejszyć bariery administracyjne. Faktycznie można tu zauważyć, że usunięcie jednego z kryteriów oznacza uproszczenie procedur i mniejsze ryzyko wykluczenia przedsiębiorcy z powodu „słabe-



go” wskaźnika zamożności gminy. Dla firm planujących inwestycje budowlane (hale, magazyny, infrastruktura przemysłowa) zmiana oznacza możliwość szybszego odpisania kosztów oraz lepszą płynność finansową w pierwszych latach. Przyspieszona amortyzacja pozwala przedsiębiorcom szybciej zaliczyć w koszty wydatki na budynki i budowle, co poprawia płynność finansową i zmniejsza obciążenie podatkowe w pierwszych latach inwestycji.

Nowe przepisy są szczególnie korzystne dla:

- firm z sektora MŚP planujących rozwój w tańszych lokalizacjach,
- przedsiębiorców inwestujących w nieruchomości komercyjne lub produkcyjne na terenach mniej rozwiniętych,
- samorządów, które chcą przyciągnąć inwestorów tworzących miejsca pracy.

Marcin Otręba, ekspert podatkowy PCDK, wskazuje, że uproszczenie zasad może również ograniczyć spory interpretacyjne i biurokrację – przedsiębiorcy nie będą musieli analizować złożonych wskaźników dochodów gmin, co dotychczas często budziło wątpliwości. Nadal jednak z pewnością wiele pytań pozostanie aktualnych, a odpowiedzi na nie będą wymagały z reguły indywidualnego podejścia.

Ryzyka i pytania, które pozostają

Uproszczenie przepisów amortyzacyjnych to krok w dobrym kierunku – realny przykład deregulacji podatkowej, która może mieć znaczący wpływ na inwestycje lokalne. Zwłaszcza, że ograniczenia administracyjne i zawitości prawa często odstraszały przedsiębiorców od podejmowania lokalnych projektów w mniej rozwiniętych regionach. Jednak kluczem będzie wdrożenie i interpretacja. Sam fakt zmiany przepisu to jedno – drugie to to, jak będzie on stosowany w urzędach skarbowych, jak będą wyglądały kontrole, interpretacje i czy zostaną jasno określone granice, aby uniknąć sporów prawnych. Ryzyko nadinterpretacji i sporów prawnych w obszarze amortyzacji nieruchomości to jeden z częściej podnoszonych problemów prawa podatkowego. Nowe przepisy mogą generować szereg praktycznych pytań po stronie przedsiębiorców i biur rachunkowych. Przede wszystkim dotyczą one momentu, od którego możliwe będzie zastosowanie preferencji – czy obejmie ona jedynie inwestycje rozpoczęte po 1 stycznia 2026 r., czy również te już realizowane, ale jeszcze nieukończone.

Wątpliwości mogą dotyczyć również zakresu środków trwałych objętych przyspieszoną amortyzacją – czy zmiana obejmie wyłącznie nowe budynki i budowle, czy także modernizacje istniejących obiektów, a więc nakłady zwiększające ich wartość początkową. Istotne będzie również ustalenie, czy preferencję można łączyć z innymi ulgami podatkowymi, np. ulgą na robotyzację, innowacje czy działalność badawczo-rozwojową. W praktyce podatkowej nierzadko pojawiają się ograniczenia w kumulowaniu preferencji, dlatego przedsiębiorcy powinni oczekiwać interpretacji ogólnej lub szczegółowych wyjaśnień Ministerstwa Finansów w tym zakresie.

Nie bez znaczenia pozostają także kwestie formalne – sposób dokumentowania lokalizacji inwestycji w gminie kwalifikującej się do ulgi, weryfikacja danych o stopie bezrobocia oraz ewentualna aktualizacja stawek amortyzacyjnych w ewidencji środków trwałych.

Dobrze by było, by w uzasadnieniu nowelizacji uwzględniono również drobne korekty, np. czy preferencja dotyczy tylko nowych inwestycji, jakie minimalne nakłady muszą być poniesione, oraz czy preferencja może być stosowana w scenariuszach łączonych (np. remont + rozbudowa).

Praktyka pokaże, czy uproszczenie przepisów faktycznie przełoży się na łatwiejsze stosowanie amortyzacji w regionach o wyższym bezrobociu. Z pewnością jednak przedsiębiorcy nadal będą potrzebowali tu wsparcia doradców podatkowych.

Dobrowolny standard VSME dla MŚP – prosty sposób na przewagę konkurencyjną

O raportowaniu niefinansowym mówi się coraz częściej – zwykle w kontekście dużych korporacji i restrykcyjnych wymogów. Im więcej w przestrzeni publicznej informacji o zawitych, mnożących się regulacjach, tym bardziej przedstawiciele MŚP odcinają się od tematu.

Zrównoważone raportowanie wydaje się wykraczać daleko poza możliwości tego sektora. Tymczasem EFRAG (unijny organ doradczy ds. raportowania zrównoważonego rozwoju) wychodzi naprzeciw Małym i Średnim; proponuje prosty i przyjazny system, który zamiast obciążać, ma za zadanie realnie wspierać rozwój firm. VSME to kompleksowe, uniwersalne narzędzie, które nie wymaga od przedsiębiorcy dodatkowej pracy, a jednocześnie zwiększa wiarygodność jego organizacji wobec banków, klientów i kontrahentów. Brzmi zbyt dobrze, żeby było prawdziwe? A jednak! Tak działa VSME – dobrowolny standard raportowania niefinansowego dla nienotowanych MŚP.

Skąd wziął się pomysł na VSME?

VSME to odpowiedź na rosnące oczekiwania rynku w zakresie transparentności i zrównoważonego rozwoju. Faktem jest, że duzi rynkowi gracze, sieci zakupowe, banki i inwestorzy coraz częściej wymagają od swoich partnerów – w tym właśnie od MŚP – danych niefinansowych dotyczących: etyki prowadzenia biznesu, zatrudnienia, środowiska, czy wpływu na otoczenie. Te informacje ważą coraz więcej w róż-

norodnych łańcuchach wartości, niezależnie od branży. Stworzenie standardu raportowania, który zapewni niezbędne dane i jednocześnie będzie dopasowany do realnych możliwości MŚP, stało się realną potrzebą współczesnego biznesu.

Dlaczego warto się zaangażować?

Można zapytać: skoro raportowanie VSME jest dobrowolne, po co w natłoku codziennych priorytetów angażować się w ten właśnie, dodatkowy temat? Powodów jest kilka – wszystkie należy rozpatrywać w kategorii korzyści dla MŚP:

- Wiarygodność wobec partnerów biznesowych. Firmy, które mogą pochwalić się raportem zgodnym z VSME, zyskują w oczach kontrahentów i instytucji. To sygnał, że działają transparentnie i nowocześnie.
- Przewaga konkurencyjna. Ochrona przed wykluczeniem z łańcuchów dostaw. Coraz więcej przetargów i procesów zakupowych uwzględnia kryteria ESG. Raport VSME może być tym, co przechyli szalę zwycięstwa na Twoją stronę lub wręcz umożliwi przekro-

czenie progu wejścia do danego łańcucha.

- Dostęp do finansowania. Instytucje finansowe zaczynają brać pod uwagę nie tylko wskaźniki ekonomiczne, ale i dane niefinansowe. Transparentny raport to atut przy kredycie czy dotacji UE; to także możliwość uzyskania niższej stawki ubezpieczeniowej (np. dla firm produkcyjnych). Moduły ESG są również obligatoryjnie analizowane w ramach due diligence przy wycenach inwestorskich.
- Porządek i odporność własnego biznesu. VSME pomaga poukładać wewnętrznofirmowe informacje – od danych kadrowych po wskaźniki środowiskowe. To okazja, by spojrzeć na firmę w szerszym ujęciu i wyłapać miejsca do usprawnień. Takie podejście wspiera monitoring i czujne zarządzanie kwestiami ESG zapewniając tym samym długoterminową konkurencyjność firm.

Nie taki diabeł straszny – każdy przedsiębiorca potrafi zaraportować wg VSME

Największy mit dotyczący zrów-

noważonego raportowania brzmi: „to zbyt trudne i kosztowne”. W praktyce większość danych, o które pyta VSME, MŚP i tak już zbierają – ponieważ od lat wymagają tego polskie przepisy. Przykłady?

- Podstawowe wskaźniki finansowe – gromadzone na potrzeby sprawozdań do KRS, US oraz JPK. Dane o zatrudnieniu i wynagrodzeniach – obowiązkowo raportowane do ZUS i GUS.
- Informacje BHP i o wypadkach – wymagane przez Kodeks

pracy, zgłaszane do PIP i ZUS. Zużycie energii, wody i paliw – odzwierciedlone w fakturach, potrzebne do rozliczeń podatkowych. Emisje i zanieczyszczenia – raportowane do KOBIZE lub w ramach opłat środowiskowych.

- Gospodarka odpadami i opakowaniami – raportowana do BDO. W tym raporcie nie chodzi o tworzenie nowych obowiązków, ale o zebranie w jednym miejscu i przejrzyste przedstawienie tego, co już istnieje.

Jak wygląda standard VSME od środka?

Standard został zaprojektowany elastycznie, aby firmy mogły wybrać rozwiązanie najlepiej dopasowane do siebie:

- Moduł podstawowy (zaledwie 11 podstawowych ujawnień) – dotyczy fundamentalnych dla ESG wymagań, kluczowych wskaźników; zawiera m.in. informacje ogólne o firmie, o zużyciu energii, emisji gazów cieplarnianych, zanieczyszczeniach; odnosi się do

Celem było opracowanie szablonu prezentującego uspołnione, porównywalne, jakościowe informacje, których zebranie nie będzie wymagało rozbudowanego działu compliance, czy zatrudniania kosztownych konsultantów.

ochrony bioróżnorodności, gospodarki cyrkularnej, kwestii pracowniczych, bezpieczeństwa pracy. To opcja dla firm, które chcą zacząć od minimum i przekonać się, że raportowanie naprawdę nie jest trudne.

- Moduł rozszerzony (9 dodatkowych ujawnień) – obejmuje nieco szerszy zestaw wskaźników takich jak: strategia firmy, cele redukcji emisji, ryzyka klimatyczne, polityki praw człowieka, różnorodność w zarządzaniu i informacje o wkluczeniach z unijnych ujawnień referen-

cyjnych. To właśnie ta opcja daje największe przewagi konkurencyjne i jest szczególnie ceniona przez partnerów biznesowych. VSME nie wymaga – okrytej już złą sławą wśród przedsiębiorców – analizy podwójnej istotności i stosuje zasadę „jeśli dotyczy” (firmy mogą pomijać pozycje uznane za nieistotne).

VSME – szansa, a nie obowiązek

VSME nie nakłada kar, nie grozi sankcjami. To narzędzie stworzone po to, by ułatwić życie przedsiębiorcom i otworzyć im drogę do większej konkurencyjności. Warto traktować je jak inwesty-

cję w przyszłość firmy: w odporność biznesu, relacje z klientami, wiarygodność wobec instytucji finansujących i kontrahentów. Dobrowolny Standard VSME to inicjatywa, która pozwala MŚP dołączyć do świata nowoczesnego, odpowiedzialnego biznesu – bez nadmiernych kosztów i obciążeń.

Warto dać sobie szansę, nie odkładać tematu „na później” i po prostu sprawdzić, jak niewiele trzeba, aby przygotować raport w wersji podstawowej – i jak wiele można zyskać, sięgając po moduł rozszerzony. VSME to nie obowiązek, ale zdecydowanie szansa, którą warto wykorzystać.

Ryzykowne zielone obietnice.

Jak uniknąć błędów komunikacyjnych kwalifikowanych jako greenwashing

Słowa „zielony”, „eko” czy „zrównoważony” przez lata budowały wizerunek polskich marek. W marketingu ESG były synonimem nowoczesności i odpowiedzialności. Dzisiaj takie deklaracje stają się obszarem wymagającym szczególnej ostrożności i weryfikacji. Z jednej strony rośnie świadomość konsumentów – klienci coraz uważniej analizują obietnice firm; z drugiej – standardy regulacyjne i egzekucyjne zaostrzają się.

Komunikacja jedynie pozornie przyjazna środowisku staje się ryzykowna i nie jest to zagrożenie wyłącznie wizerunkowe, ale realne ryzyko prawne. Dla firm, które faktycznie inwestują w proekologiczne działania, zmieniająca się rzeczywistość może być źródłem przewagi konkurencyjnej. Tym, które uprawiają ekologię jedynie na papierze, może przynieść utratę reputacji i dotkliwe konsekwencje środowiskowe.

Niekorzystne konsekwencje greenwashingu

Greenwashing przechodzi z marginesu komunikacji marketingowej do sfery realnych postępowań administracyjnych. W lipcu 2025 UOKiK postawił pierwsze zarzuty czterem dużym firmom z branży kuriersko-e-commerce: Allegro Polska, DHL eCommerce Poland, DPD Polska oraz InPost. Zarzuty dotyczą stosowania praktyk marketingowych polegających na przedstawianiu usług jako ekologiczne bez wystarczających podstaw i dowodów.

Równolegle UOKiK prowadzi przynajmniej 9 postępowań wyjaśniających w zakresie greenwashingu w różnych sektorach gospodarki, w tym w e-commerce, odzieży, handlu detalicznym i usługach transportowych. We wrześniu, w Niemczech, w sprawie z powództwa organizacji Deutsche Umwelthilfe (DUH), sąd skazał firmę Deichmann za stosowanie wpro-

wadzających w błąd etykiet sugerujących zrównoważony charakter obuwia. W Polsce Fundacja ClientEarth Prawnicy dla Ziemi złożyła pozew przeciwko firmie Nestlé Polska S. A. za greenwashingowe praktyki marketingowe, polegające na stosowaniu oznaczeń sugerujących, że jednorazowe plastikowe butelki wpisują się w gospodarkę obiegu zamkniętego. Toczące się sprawy stanowią ewidentny sygnał, że temat przestaje być tylko problemem PR – staje się sprawą realnej wagi prawnej i operacyjnej.

Na czym polega wprowadzająca w błąd komunikacja?

Przykłady praktyk uznawanych przez doktrynę prawa i/lub praktykę rynkową za ryzykowne, (o ile nie zostaną odpowiednio udokumentowane), to:

- używanie ogólnych komunikatów sugerujących korzyść środowiskową; haseł typu „zeroemisyjny” czy „neutralny klimatycznie” bez jednoznacznego, mierzalnego potwierdzenia w jaki sposób i w jakim wymiarze daną właściwość uzyskano (badania cyklu życia, metodologia);
- umieszczanie oznakowania dotyczącego zrównoważonego charakteru, które nie jest oparte na systemie certyfikacji ani nie zostało ustanowione przez organy publiczne;

- korzystanie z prywatnych certyfikatów środowiskowych nieposiadających jasnego, niezależnego mechanizmu weryfikacji;
- formułowanie twierdzeń dotyczących ekologiczności w odniesieniu do całego produktu lub całej działalności przedsiębiorcy, jeżeli dotyczą one tylko określonego jego aspektu ;
- przedstawianie wymogów nałożonych na mocy prawa na wszystkie produkty należące do danej kategorii produktów jako cechy wyróżniającej ofertę przedsiębiorcy;
- selektywne przedstawianie danych w raportach ESG lub materiałach marketingowych – koncentrowanie się na pozytywach przy jednoczesnym pomijaniu znacznych negatywnych aspektów działalności (np. efektów po stronie łańcucha dostaw, zużycia energii, emisji z transportu);
- korzystanie z offsetów (kompensaty emisji) jako uzasadnienia rzekomej neutralności lub pozytywnego wpływu, bez przejrzystości metodologii lub zweryfikowanych projektów.
- formułowanie twierdzeń dotyczących osiągnięcia w określonym terminie celu ekologicznego, np. w postaci neutralności klimatycznej, redukcji emisji dwutlenku węgla

lub podobnego, w sytuacji gdy przedsiębiorca nie przedstawi planu realizacji celu;

- reklamowanie korzyści dla konsumentów, które są nieistotne i nie wynikają z żadnej cechy produktu lub działalności przedsiębiorcy.

Dotyczy to komunikatów pojawiających się w reklamach czy w mediach społecznościowych, a także na opakowaniach, w materiałach prasowych, raportach niefinansowych czy ofertach produktowych. Problematiczny efekt końcowy polega na tym, że konsumenci chcący wybierać bardziej odpowiedzialne produkty, mogą zostać wprowadzeni w błąd i podejmować decyzje, które nie są zgodne z ich wartościami.

Nieuczciwe deklaracje środowiskowe, a regulacje prawa krajowego

Konsekwencje dla firm stosujących nieuczciwe praktyki mogą być bardzo dotkliwe. Zgodnie z zapisami ustaw o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym i ochronie konkurencji i konsumentów, deklaracje środowiskowe składane bez dowodów mogą być uznawane za nieuczciwe praktyki rynkowe. Za każdą taką praktykę Prezes UOKiK może nałożyć karę pieniężną sięgającą do 10% rocznego obrotu przedsiębiorstwa.

Ponadto w Prawie ochrony środowiska zapisano bezpośredni zakaz promowania produktów i usług w sposób sprzeczny z zasadami zrównoważonego rozwoju (a więc np. przez wykorzystywanie wizerunku dzikiej przyrody w reklamach produktów szkodliwych dla środowiska). Naruszenie tego zakazu stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny.

Roszczeń może dochodzić także konkurencja, w szczególności jeżeli poniesie szkodę w związku z zastosowaniem greenwashingu przez innego z rynkowych graczy. Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji zakazuje m.in. reklamy wpro-

wadzającej w błąd oraz posługiwania się fałszywymi oznaczeniami środowiskowymi. Dla poważnych naruszeń przewidziano karę grzywny, ograniczenia lub pozbawienia wolności do 2 lat.

Dodatkowo, zgodnie z polskim prawem konsumenckim, jeśli konkretny zakup dokonany został pod wpływem nieprawdziwych informacji, Konsument ma prawo żądać, m.in.: odszkodowania lub obniżenia ceny, unieważnienia umowy, zapłaty określonej kwoty na cel społeczny.

Z ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów wynika, że na sankcje narażone są także osoby zarządzające w firmie, które umyślnie – przez swoje działanie lub zaniechanie – dopuściły do naruszenia zbiorowych interesów konsumentów. W ich przypadku sankcja może wynieść do 2 mln zł (5 mln w przypadku firm z rynku finansowego).

Nieuczciwe deklaracje środowiskowe, a regulacje prawne UE

W lutym 2024 r. Parlament Europejski i Rada przyjęły Dyrektywę EmpCo, której celem jest wzmocnienie ochrony konsumentów w procesie zielonej transformacji. Do polskiego porządku prawnego dyrektywa zaimplementowana zostanie poprzez nowelizację już obowiązujących aktów prawnych – ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym oraz ustawy o prawach konsumenta.

Do krajowych aktów zostanie dodanych 12 tzw. czarnych praktyk handlowych, które będą uznawane za nieuczciwe w każdych okolicznościach (przykłady praktyk wskazanych w dyrektywie przytoczono w treści powyżej). W praktyce oznacza to, że od 2026 komunikaty środowiskowe będą musiały spełniać konkretne, weryfikowalne wymogi, a nie pozostawać w sferze marketingowych sugestii.

Warto nadmienić, że obok Dyrektywy EmpCo, toczą się w UE prace nad tzw. „Green Claims Directive” – dokumentem, który ma dopre-

cyzować wymogi merytorycznego potwierdzania oświadczeń środowiskowych. Losy dyrektywy są jeszcze niepewne – analiza planowanych regulacji nie jest na ten moment uzasadniona.

Praktyczne działania w obliczu ryzyk związanych z greenwashingiem

Przedsiębiorstwa, które odpowiednio szybko odnajdą się w nowych wymaganiach dotyczących komunikacji, mogą zdobyć przewagę rynkową – ich rzetelność stanie się atutem w erze rosnącej odpowiedzialności środowiskowej. Ci, którzy zaniedbają ten obszar, mogą odpowiadać nie tylko wizerunkowo, ale i finansowo – także na poziomie zarządów i osób decyzyjnych. Aby przygotować się do nowej rzeczywistości i uniknąć kosztownych konsekwencji, przedsiębiorstwa powinny:

1. Przeprowadzić audyt komunikacji ekologicznej – przeanalizować wszystkie komunikaty marketingowe, reklamy, opakowania, raporty ESG i strony internetowe pod kątem ryzyk greenwashingowych.
2. Przygotować dokumentację i dowody – każde stwierdzenie środowiskowe powinno być poparte rzetelnymi danymi i jasnym opisem metodologii.
3. Budować wewnętrzne procedury compliance – wprowadzić polityki, procedury i szkolenia dotyczące komunikacji ESG. Każdy pracownik odpowiedzialny za marketing powinien być świadomy ryzyka i standardów.
4. Monitorować zmiany regulacyjne – śledzić zmiany w dyrektywach EmpCo i Green Claims Directive oraz orzecznictwo krajowe i europejskie w sprawach greenwashingowych.
5. Komunikować z umiarem i precyzją – stosować jasne, konkretne sformułowania, unikać wieloznacznych haseł. Jeśli działanie proekologiczne dotyczy tylko jednego obszaru produktu, precyzyjnie to wskazywać.

Czy czynności przygotowujące do wykonywania pracy zalicza się do czasu pracy?

Zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną. Nie ma wątpliwości co do kryterium oceny wykonanej pracy, tj. czasu pracy. Wątpliwości rodzi natomiast kwestia czynności przygotowujących do wykonywania pracy – należy je wliczyć do czasu pracy czy też nie? Należy się pracownikowi za ten czas wynagrodzenie czy nie?

Czas pracy jako podstawa oceny wykonywania obowiązków pracowniczych

W myśl art. 128 ust. 1 Kodeksu pracy czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Z definicji tej jasno wynika, że czas pracy nie wiąże się z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jak przyznał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 7 listopada 2019 r., sygn. akt. I PK 21/19, na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy, czyli posiadał pełną zdolność psychofizyczną i gotowość do wykonywania pracy oraz polecenia kierownictwa pracy, zgodnie z zasadą podporządkowania.

Taka wykładnia pojęcia czasu pracy zgodna art. 81 ust. 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym

pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania – pozostawał w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy – a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia; w każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

A zatem, ocena wykonania pracy powinna opierać się na ustaleniu, czy pracownik przestrzega obowiązującego w zakładzie czasu pracy oraz na merytorycznej ocenie wykonywanej pracy i jej rezultatów.

Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy

Pracownik pozostaje w dyspozycji

pracy pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, jeżeli jest obecny o wyznaczonej godzinie w tym miejscu i jest zdolny do świadczenia pracy. Stan ten jest zaliczany do czasu pracy, choć pracownik jeszcze fizycznie nie pracy nie wykonuje.

Inaczej jest w dojeździe pracownika z domu do i z miejsca wykonywania obowiązków – czas ten nie jest wliczany do czasu pracy. Z kolei wykonywanie obowiązków na określonym obszarze, połączone ze stałym przemieszczaniem się pracownika, zalicza się do czasu pracy, bowiem świadczenie pracy polega na przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie powierzonych zadań – tym samym pracownik pozostaje w czasie przejazdów w dyspozycji pracodawcy. Takie stanowisko zajęł Sąd Najwyższy w wyroku z 26 października 2022 roku, sygn. akt II PSKP 11/22.

Może nie być zaliczona przez pracodawcę do czasu pracy przerwa w pracy trwająca co najmniej 15 minut, jeżeli pracow-

nik wykorzysta płatną przerwę w pracy poza siedzibą pracodawcy lub poza innym wyznaczonym mu miejscem pozostawiania do dyspozycji pracodawcy w czasie pracy – potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 16 marca 2017 roku, sygn. akt I PK 124/16.

Czynności przygotowujące do wykonywania pracy

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. A jaki jest statut czynności

przygotowujących do wykonywania pracy?

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 22 sierpnia 2019 roku, sygn. akt I PK 96/18, nie jest możliwe skonstruowanie ogólnej definicji prawnej „czynności przygotowawczych”, a jedynie można je określić ad casum (czyli w konkretnych przypadkach), biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne co do obowiązków nałożonych na pracownika. W zależności od tych ustaleń, czynności te są pomijane albo wliczane do czasu pracy. Należy zatem uznać, że o tym, czy pracownik pozostaje

w czasie pracy, decyduje merytoryczny charakter wykonywanych czynności niezbędnych do realizacji obowiązków. Z orzeczeń Sądu Najwyższego wynika, jeżeli czynności o charakterze przygotowawczym są integralnie powiązane z wykonywaniem obowiązków w czasie dnia pracy, czas ich wykonywania należy wliczyć do czasu pracy, np. czynności związane z przygotowaniem stanowiska pracy (np. pobranie narzędzi pracy, uruchomienie maszyn) lub też porządkowania go po zakończeniu pracy (wyłączenie maszyn, sprzętu, zwrot narzędzi pracy).

Szkolenie wyjazdowe

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

Kraków, Hotel Unicus Palace, 10–12 grudnia 2025

Cena promocyjna:

2399,00 zł

dla czytelników magazynu

więcej >

Obowiązki pracodawcy w związku z powołaniem pracownika do terytorialnej służby wojskowej

Coraz więcej osób decyduje się na wstąpienie do służby w Wojskach Obrony Terytorialnej (WOT). Z danych wynika, że aż ponad połowa żołnierzy WOT pozostaje zatrudniona w ramach stosunku pracy. Służba pracownika – żołnierza w WOT wiąże się zatem z pewnymi obowiązkami ze strony pracodawców zatrudniających żołnierzy WOT.

Przebieg terytorialnej służby wojskowej

Organizacja terytorialnej służby wojskowej uregulowana została w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2025 r. poz. 825, z późn. zm.).

Czas trwania terytorialnej służby wojskowej wynosi od roku do 6 lat i może być przedłużony na kolejny okres.

Służba powołanego żołnierza rozpoczyna się od szkolenia podstawowego, które odbywa się w dwóch wariantach:

- szkolenia 16 – dniowego szkolenia, lub
- szkolenia w trybie weekendowym, tj. 8 weekendów po 2 dni szkoleniowe.

Żołnierze pełnią służbę w jednostce wojskowej rotacyjnie, w określonych dniach służby, co najmniej raz w miesiącu przed okres dwóch dni w czasie wolnym od pracy. Służba rotacyjna może być jednak pełniona także w inne dni.

Poza służbą pełnioną rotacyjnie, żołnierze WOT pełnią również tzw. służbę dyspozycyjną, co oznacza, że pozostają poza jednostką w gotowości do stawienia się w jednostce w celu pełnienia służby rotacyjnie.

Obowiązki pracownika – żołnierza WOT

Podstawą powołania do terytorialnej służby wojskowej jest decyzja administracyjna wydana przez szefa wojskowego centrum rekrutacji. W powołaniu wskazuje się miejsce i okres pełnienia terytorialnej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe występujące w etacie jednostki wojskowej przeznaczone dla żołnierza WOT. Powołanie to jest też podstawą do niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy o powołaniu do terytorialnej służby wojskowej.

Stosunek służbowy powołanego pracownika powstaje w drodze powołania na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do tej służby, a zatem nawiązuje się dopiero w momencie stawienia

się osoby powołanej w jednostce wojskowej – z tym dniem powołany pracownik staje się żołnierzem WOT i nabywa odpowiednie prawa i obowiązki.

Na pracownika – żołnierza WOT spoczywa również obowiązek niezwłocznego poinformowania pracodawcy o dniach, w których będzie pełnił służbę rotacyjnie oraz o ewentualnych zmianach tych terminów, a także o wezwaniu do pełnienia tej służby w innych dniach, z wyjątkiem przypadku pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie w trybie natychmiastowego stawiennictwa.

Inaczej jest w przypadku wezwania żołnierza WOT do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie w trybie natychmiastowego stawiennictwa – obowiązkiem zawiadomienia o tym fakcie pracodawcy należy do dowódcy jednostki wojskowej, do której żołnierz został wezwany. Dowódca powinien powiadomić pracodawcę niezwłocznie po stawieniu się żołnierza do służby.

Obowiązki pracodawcy wobec pracownika – żołnierza WOT

Pracownik powołany do terytorialnej służby wojskowej korzysta z ochrony stosunku pracy, co oznacza, że pracodawca nie może z nim rozwiązać umowy pracę, chyba że pracownik – żołnierz wyrazi na to zgodę. Co ważne, ochrona ta przysługuje od momentu powołania go do służby.

W przypadku, gdy pracodawca wypowie umowę o pracę, zostanie przed dniem powołania pracownika do terytorialnej służby wojskowej, a okres wypowiedzenia upłynąłby po dniu powołania pracownika, to takie wypowiedzenie staje się bezskuteczne. Dotyczy to również sytuacji, gdy umowę o pracę wypowie pracownik.

Ochrona stosunku pracy nie dotyczy:

- umowy o pracę zawartej na okres próbny,
- umowy o pracę zawartej na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy,
- umowy rozwiązywanej przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- umowy rozwiązywanej w związku z ogłoszeniem upadłości pracodawcy lub jego likwidacji.

Pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi, który jest żołnierzem wojskowej służby

terytorialnej, bezpłatnego urlopu. Nie dotyczy to sytuacji, gdy pracownik pełni służbę jednorazowo lub w dni wolne od pracy. Bezpłatnego urlopu udziela się na wniosek pracownika.

W czasie bezpłatnego urlopu pracownik – żołnierz zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Co więcej, okres urlopu bezpłatnego w związku ze służbą w wojskowej służbie terytorialnej wliczany jest do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, np. wymiar urlopu wypoczynkowego za dany rok czy prawo do nagrody jubileuszowej.

Pracownik – żołnierz wojskowej obrony terytorialnej pełniący służbę wojskową rotacyjnie nieprzerwanie przez co najmniej 30 dni ma prawo – na swój wniosek – do 1 dnia wolnego bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Za czas zwolnienia od pracy pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie.

Uprawnienia pracodawcy

Za dni, w których pracownik – żołnierz WOT pełni służbę wojskową rotacyjnie, pracodawcy przysługuje świadczenie pieniężne. Świadczenie to obejmuje rekompensatę kosztów, jakie pracodawca poniósł w związku z nieobecnością pracownika, ale bez kwot wynagrodzenia poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nowego pracowni-

ka na zastępstwo za żołnierza wojskowej służby terytorialnej lub zlecenia jego pracy innemu pracownikowi.

Warunkiem otrzymania świadczenia jest złożenie, w okresie 90 dni od dnia zwolnienia żołnierza wojskowej służby terytorialnej ze służby, wniosku w sprawie wypłaty wraz z dokumentami potwierdzającymi poniesione koszty. Wniosek należy złożyć do szefa wojskowego centrum rekrutacji, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy.

Kwotę świadczenia, która przysługuje pracodawcy, ustala szef wojskowego centrum rekrutacji ustala. Może on również stwierdzić, że kwota, która przysługuje, jest niższa od tej wskazanej we wniosku albo że świadczenie nie należy się. Maksymalna kwota, którą może otrzymać pracodawca za każdy dzień pełnienia służby przez żołnierza obrony terytorialnej, nie może być wyższa od 1/22 dwuipółkrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, obowiązującego w kwartale bezpośrednio poprzedzającym termin powołania do tej służby. Jeżeli żołnierz obrony terytorialnej zatrudniony jest w kilku miejscach, to świadczenie przysługuje proporcjonalnie do poniesionych kosztów wszystkim pracodawcom, którzy go zatrudniają.

Kwota świadczenia wypłacana jest każdorazowo po każdym miesiącu pełnienia służby przez pracownika – żołnierza.

Świadczenie rehabilitacyjne dla przedsiębiorcy – kiedy może zostać przyznane?

Zasady przyznawania świadczenia rehabilitacyjnego zostały uregulowane w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2025 r. poz. 501). Prawo do świadczenia rehabilitacyjnego przysługuje po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego, jeżeli niezdolność do świadczenia pracy trwa nadal, a dalsze leczenie rokuje na odzyskanie zdolności do pracy.

Kto jest uprawniony do świadczenia rehabilitacyjnego?

W myśl ustawy, świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu (a zatem również przedsiębiorcy), który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Orzeka o tym lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Co ważne, świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje, jeśli ubezpieczony posiada uprawnienie do emerytury lub renty, posiada uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz urlopu dla poratowania zdrowia udzielonego na podstawie innych przepisów, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalne-

go, wykonuje działalność zarobkową, przebywa na urlopie bezpłatnym lub urlopie wychowawczym, przebywa w areszcie tymczasowym lub odbywa karę pozbawienia wolności.

Świadczenie rehabilitacyjne dla przedsiębiorcy – formalności

Warunkiem ubiegania się przez przedsiębiorcę o świadczenie rehabilitacyjne jest zebranie pełnej dokumentacji i złożenie jej do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dokumentacja powinna zawierać:

- oświadczenie na druku ZUS ZNp-7;
- zaświadczenie o stanie zdrowia (druk OL-9) wypełnione przez lekarza leczącego nie wcześniej niż na miesiąc przed datą złożenia wniosku;
- wywiad zawodowy z miejsc pracy (druk OL-10) – ten druk nie jest wymagany, jeżeli wniosek składa osoba,

której niezdolność do pracy powstała po ustaniu ubezpieczenia albo osoba prowadząca pozarolniczą działalność;

- protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy lub kartę wypadku, jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy;
- decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej – jeśli niezdolność do pracy ma związek z chorobą zawodową.

Dokumentacja wypadkowa oraz decyzja o stwierdzeniu choroby zawodowej nie musi być ponownie składana, jeśli dokumenty te przedsiębiorca złożył wcześniej w ZUS przy składaniu wniosku o zasiłek chorobowy.

W przypadku wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego przez ZUS, zaświadczenie płatnika składek druk Z-3b składają ubezpieczeni prowadzący pozarolniczą działalność oraz ubezpieczeni współpracujący z osobami pro-

wadzącymi pozarolniczą działalność, natomiast druk Z-3a składają pozostali ubezpieczeni.

Przedsiębiorca ubiegający się o świadczenie rehabilitacyjne zobowiązany jest także przekazać następujące dane:

- NIP i REGON przedsiębiorcy (ewentualnie numer PESEL lub seria i numer paszportu);
- nazwa i adres przedsiębiorcy (ewentualnie pieczętka przedsiębiorcy, jeśli ją posiada);

- szczegółowe dane przedsiębiorcy – pierwsze imię, nazwisko, numer PESEL albo seria i numer paszportu i data urodzenia oraz adres zamieszkania;

- informacja, czy przedsiębiorca jest objęty ubezpieczeniem w razie choroby i macierzyństwa lub ubezpieczeniem z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jako osoba, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 5 i 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o syste-

mie ubezpieczeń społecznych;

- oświadczenie, czy niezdolność do pracy powstała z powodu choroby zawodowej, wypadku przy pracy albo wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz przedłożenie dokumentu potwierdzającego tę okoliczność;
- informację dotyczącą numeru rachunku bankowego ubezpieczonego;

Jeżeli przedsiębiorca po wyczerpaniu okresu pobierania świadczenia przyznanego na czas krótszy niż 12 miesięcy będzie ubiegał się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres, zobowiązany jest złożyć druk ZUS ZNp-7.

- miejscowość, datę, podpis osoby upoważnionej do wystawienia zaświadczenia oraz pieczętkę upoważnionej osoby, jeżeli ją posiada;
- wskazanie rodzaju świadczenia i okresu, o które ubiega się przedsiębiorca.

Druk ZUS ZNp-7 część I wypełnia osoba ubiegająca się o świadczenie rehabilitacyjne, część II wypełnia płatnik składek, natomiast część III wypełnia płatnik zasiłku chorobowego. W części III wskazuje się informacje dotyczące okresu niezdolności do

pracy ubezpieczonego, w tym przez jaki okres otrzymywał wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, za jaki okres otrzymywał zasiłek chorobowy oraz wskazuje się datę zakończenia okresu zasiłkowego.

Jeżeli przedsiębiorca po wyczerpaniu okresu pobierania świadczenia przyznanego na czas krótszy niż 12 miesięcy będzie ubiegał się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres, zobowiązany jest złożyć druk ZUS ZNp-7. W okresie oczekiwania na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego

na kolejny okres, ubezpieczony nie świadczy pracy i nie przysługują mu żadne świadczenia.

Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego

Świadczenie rehabilitacyjne wynosi 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przez pierwsze trzy miesiące oraz 75% za pozostały okres. Jeżeli niezdolność do pracy wynika z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, świadczenie wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Zatrudnianie co najmniej 20 pracowników – obowiązki pracodawcy

Niektóre obowiązki pracodawców są ściśle powiązane z liczbą zatrudnionych pracowników. Szczególne znaczenie dla pracodawców ma zatrudnianie 50 pracowników. Kodeks pracy wprost określa, do czego zobowiązany jest pracodawca, jeśli stan zatrudnienia wyniesie właśnie co najmniej 50 osób.

Warto zaznaczyć, że w zależności od rodzaju obowiązku nałożonego na pracodawców w związku z liczbą pracowników, różnie ustalany jest stan zatrudnienia u pracodawcy. W przypadku ustalania stanu zatrudniania na potrzeby związane z tworzeniem regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania bierze się pod uwagę wszystkich zatrudnionych u danego pracodawcy – nie ma tutaj znaczenia podstawa prawna nawiązania stosunku pracy oraz wymiar etatu pracowników. Z kolei na potrzeby utworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, stan zatrudnienia ustala się według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, w przeliczeniu na pełne etaty.

Regulamin pracy i regulamin wynagradzania

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników zobowiązany jest ustalić na piśmie regulamin pracy i regulamin wynagradzania. Obowiązek ten nie dotyczy pracodawców objętych układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym – w przypadku regulaminu wynagradzania. Ponadto, ustalenie regulaminu pracy i wynagradzania jest konieczne, jeśli z wnioskiem o ich utworzenie do pracodawcy wystąpi Zakładowa

Organizacja Związkowa.

Co ważne, postanowienia tych regulaminów nie mogą być dla załogi mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych przepisów prawa, a także układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych dotyczących zatrudnionych pracowników.

Regulamin pracy określa organizację i porządek pracy:

- postanowienia regulujące porządek wewnętrzny w zakładzie pracy,
- postanowienia określające prawa i obowiązki pracowników związane z organizacją i porządkiem pracy.

Natomiast regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę oraz zasady dotyczące przyznawania świadczeń, premii oraz innych dodatków dla pracowników.

Regulamin pracy i regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodniach od momentu podania ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca ma obowiązek zapoznania z regulaminem pracy i regulaminem wynagradzania każdego pracownika.

Regulamin pracy i regulamin wynagradzania mogą zostać ustalone także przez pracodawcę, który nie zatrudnia 50 osób.

Zwolnienia grupowe pracowników – obowiązki pracodawcy

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników, podlega ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r. poz. 570).

W myśl przepisów tej ustawy, zwolnienia grupowe mają miejsce, gdy w okresie 30 dni pracodawca zwalnia – w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub na mocy porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – co najmniej:

- 10 pracowników, gdy w zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10% pracowników, gdy zatrudnia od 100 do 299 pracowników,
- 30 pracowników, gdy zatrudnia co najmniej 300 pracowników.

Przy czym, liczbę pracowników ustala się na dzień rozwiązywa-

nia stosunków pracy z pracownikami.

Przeprowadzanie zwolnień grupowych wiąże się z dodatkowymi obowiązkami pracodawców, np. konsultacją zwolnień grupowych z zakładową organizacją związkową, wypłatą odpraw pieniężnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz przekazaniem do powiatowego urzędu pracy zawiadomienia o zamiarze dokonania zwolnień grupowych.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – obowiązki pracodawcy

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Z kolei pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

Środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych służą na finansowanie działalności socjalnej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z tego funduszu, a także na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

Bezpieczeństwo i higiena pracy – obowiązki pracodawcy

Zatrudnianie określonej liczby

pracowników rodzi po stronie pracodawców również obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca zatrudniający powyżej 100 pracowników zobowiązani są utworzyć służbę BHP (w zakładzie, w którym poziom zatrudnienia nie przekracza 100 pracowników wykonywanie zadań służby BHP można powierzyć pracownikowi zatrudnionemu na innym stanowisku lub specjalistce spoza zakładu pracy). Jeśli pracodawca sam posiada ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby BHP, wówczas może wykonywać zadania służby, pod warunkiem, że:

- zatrudnia do 10 pracowników lub
- zatrudnia do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż 3 kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Dalej, pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników na jednej zmianie ma obowiązek zapewnienia pracownikom pomieszczenia do spożywania posiłków, chyba że w zakładzie pracy wykonywane są wyłącznie prace o charakterze biurowym – wówczas nie ma takiego obowiązku.

Wypłata zasiłków – obowiązki pracodawcy

Pracodawca, który zgłasza do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 osób według stanu na dzień 30 listopada danego roku jest zobowiązany do wypła-

ty zasiłków z ubezpieczenia społecznego poczynając od następnego roku kalendarzowego. Jeśli pracodawca na dzień 30 listopada nie zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego ani jednej osoby, wówczas liczbę zgłoszony uprawnijającą do wypłaty zasiłków ustala się według stanu na pierwszy miesiąc, w którym zostało dokonane zgłoszenie ubezpieczonych. Przy czym, wzrost lub spadek liczby osób zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego w trakcie danego roku nie ma wpływu na aktualną wypłatę świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Pracodawca, który jest zobowiązany do wypłaty zasiłków, ustala czy danemu pracownikowi należy się wypłata zasiłku lub świadczenia, a także ustala jego wysokość przez cały okres niezdolności danej osoby do pracy. W sytuacji, gdy w trakcie pobierania zasiłku lub świadczenia umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu, wówczas obowiązek wypłaty zasiłku lub świadczenia przejmuje ZUS.

PFRON – obowiązki pracodawcy

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi poniżej 6%, zobowiązani są dokonywać wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Oznacza to, że pracodawca zatrudniający mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych powyżej 6%, zwolnieni są z dokonywania wpłat na PFRON.

Partnerzy merytoryczni

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

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.