



MONITOR CDK

Polecamy

KSeF – etapy wdrożenia, lista kontrolna i komentarz eksperta. Sprawdź swoją gotowość!

W numerze

Czy KSeF faktycznie uprości
proces kontroli podatkowej?

4 kluczowe ustawy dotyczące rynku
pracy weszły w życie już 1 czerwca 2025!

Zatrudnianie cudzoziemców
od 1 czerwca 2025 r. – nowe zasady

Ochrona sygnalistów
– fundament transparentności
i odpowiedzialności ESG

Szanowni Państwo

W NAJNOWSZYM NUMERZE MONITORA CDK KONCENTRUJEMY SIĘ NA KLUCZOWYCH ZMIANACH I WYZWANIACH, KTÓRE JUŻ TERAZ KSZTAŁTUJĄ POLSKI RYNEK PRACY ORAZ OBSZAR PODATKÓW. PRZEDSTAWIAMY SZCZEGÓŁOWE ETAPY WDROŻENIA KRAJOWEGO SYSTEMU E-FAKTUR (KSEF), WRAZ Z PRAKTYCZNĄ LISTĄ KONTROLNĄ I KOMENTARZEM EKSPERTA MARCINA OTRĘBY.

W dziale prawa pracy omawiamy wielkie zmiany, które weszły w życie już od czerwca 2025 roku: nowe ustawy, zatrudnianie cudzoziemców, zasady upoważniania oraz aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące umów o pracę i umów zlecenie. Nie brakuje także tematyki psychospołecznej – zwracamy uwagę na zagrożenia w środowisku pracy oraz na ochronę sygnalistów, fundamentalną dla transparentności i odpowiedzialności ESG. W tym kontekście zapraszamy gorąco do lektury wywiadu, który przeprowadziliśmy z wybitną ekspertką dr n. pr. Karoliną Grosicką.

Wśród istotnych kwestii społeczno-gospodarczych, nie sposób pominąć trwającej dyskusji o przyszłorocznej płacy minimalnej. Organizacje pracodawców apelują o ustalenie płacy

minimalnej na 2026 rok zgodnie z obowiązującą ustawą, wskazując na konieczność stabilności i ochrony konkurencyjności polskiej gospodarki. BCC, Konfederacji Lewiatan, Pracodawcy RP, Polskie Towarzystwo Gospodarcze, ZPP i Związek Rzemiosła Polskiego podkreślają, że wzrost płacy minimalnej w 2026 roku nie powinien przekroczyć 50 zł. Przeciwwagę stanowi stanowisko Ministerstwa Finansów, które w oświadczeniu z 07.06. w sprawie nieprawdziwych informacji dotyczących kwoty podwyżki płacy minimalnej w 2026 r. proponuje wzrost minimalnego wynagrodzenia do 4806 zł brutto, tłumacząc to dostosowaniem do prognozowanej inflacji na poziomie 3 proc.

Zapraszamy do lektury i refleksji nad wyzwaniami, które przed nami.

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

czerwiec 6 (60)

czerwiec 6 (60)



PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

KSeF – etapy wdrożenia, lista kontrolna
i komentarz eksperta. Sprawdź swoją gotowość!

4

Czy KSeF faktycznie uprości proces kontroli podatkowej?

8

Rząd przyjął trzeci pakiet rozwiązań deregulacyjnych

10

Abonament w zakresie doradztwa podatkowego

12

HR I ROZWÓJ OSOBISTY

Zagrożenia psychospołeczne w pracy

14

Ścieżki rozwoju PCDK – szkolenia wyjazdowe i konferencje

16

KADRY I PŁACE

Apel pracodawców do rządu w sprawie płacy minimalnej

18

4 kluczowe ustawy dotyczące rynku pracy weślą
w życie już 1 czerwca 2025!

20

Umowa o pracę versus umowa zlecenie: podstawy prawne i orzecznictwo Sądu Najwyższego

22

Zatrudnianie cudzoziemców od 1 czerwca 2025 r. – nowe zasady

24

Kto może działać w imieniu pracodawcy w sprawach prawa pracy?

26

Zasady upoważniania i wymogi formalne

OCHRONA ŚRODOWISKA I ESG

Ochrona sygnalistów – fundament transparentności i odpowiedzialności ESG – wywiad z Ekspertką

28

KNF dostanie nadzór nad zielonymi obligacjami w Polsce

30

Zatrzymanie zegara raportowania ESG

31

KSeF

etapy wdrożenia, lista kontrolna i komentarz eksperta. Sprawdź swoją gotowość!



Ministerstwo Finansów ogłosiło szczegółowy harmonogram wdrożenia obowiązku wystawiania e-faktur za pośrednictwem Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF). Nowe regulacje będą wprowadzane etapowo, uwzględniając różne grupy przedsiębiorców oraz specyfikę ich działalności. Nasz ekspert, Marcin Otręba z PCDK Tax, wyjaśnia, na co zwrócić uwagę w procesie wdrażania KSeF.

Kto i kiedy musi zacząć korzystać z KSeF?

Nowy obowiązek zostanie wprowadzony w trzech etapach:

- **1 lutego 2026 r.** – obowiązek wystawiania e-faktur obejmie dużych podatników, których wartość sprzedaży za rok 2024 przekroczyła 200 mln zł wraz z podatkiem VAT.

Jak podkreśla Marcin Otręba, najwięksi podatnicy są objęci obowiązkiem jako pierwsi, co jest logiczne – dysponują oni zwykle większymi zasobami IT i bardziej rozbudowaną księgowością. Jednak warto już teraz (w 2025 roku) zweryfikować wartość sprzedaży z 2024 roku, by określić, czy firma podlega temu obowiązkowi od lutego 2026.

- **1 kwietnia 2026 r.** – obowiązek zostanie rozszerzony na pozostałych przedsiębiorców, z wyjąt-

kiem najmniejszych podmiotów, określanych jako „wykluczeni cyfrowo”.

- *Ten termin obejmie większość przedsiębiorców – mówi Marcin Otręba. – Warto, aby firmy zaczęły wdrażać narzędzia KSeF już w 2025 roku, by uniknąć problemów organizacyjnych i błędów na początku obowiązkowego stosowania systemu.*

- **1 stycznia 2027 r.** – najmniejsi podatnicy, których transakcje obejmują niewielkie kwoty (do 450 zł za pojedynczą fakturę oraz łączną wartość sprzedaży do 10 tys. zł miesięcznie), będą musieli dołączyć do systemu KSeF.

- *Według mojej oceny wyłączenie mikroprzedsiębiorców do końca 2026 roku to słuszne działanie które proponuje MF – mówi Marcin Otręba. – Daje czas na edukację, która jest niezbędna przy tak złożonych procesach, uproszczenie procedur oraz*



To zdecydowanie upraszcza wdrożenie systemu i ogranicza ryzyko błędów płatniczych, zwłaszcza przy MPP (mechanizm podzielonej płatności). Warto jednak przygotować się na to, że docelowo taki obowiązek może się pojawić, więc systemy księgowe powinny mieć opcję rejestrowania numerów KSeF.

ewentualne wdrożenie darmowych narzędzi przez MF. Należy jednak pamiętać, że przekroczenie limitów transakcyjnych może oznaczać wcześniejsze objęcie obowiązkiem.

Wyłączenia i przesunięcia terminów

Ważną zmianą jest fakt, że faktury VAT RR, które dokumentują nabycie produktów rolnych od rolników ryczałtowych, nie będą podlegały obowiązkowi wystawiania w KSeF. Możliwość wystawiania tych dokumentów w systemie pojawi się dopiero od 1 kwietnia 2026 r., a nie – jak wcześniej planowano – od 1 lutego 2026 r.

Jak podkreśla Marcin Otręba, przesunięcie obowiązku dla faktur VAT RR (rolnictwo ryczałtowe) do 1 kwietnia 2026 r. to dobra decyzja – sektor rolny jest mniej z informatyzowany, a faktury RR mają specyficzny charakter. Warto jednak, by nabywcy produktów rolnych już teraz dostosowywali swoje systemy, by zdążyć z wdrożeniem do tego terminu.

Udogodnienia dla przedsiębiorców do końca 2026 roku

Ministerstwo Finansów przewidziało szereg ułatwień mających na celu płynne przejście do nowego systemu:

- Możliwość wystawiania faktur z kas rejestrujących

Komentarz eksperta:

Pozostawienie tej opcji przez cały 2026 rok to ważne udogodnienie, zwłaszcza dla branż detalicznych i gastronomicznych, które intensywnie korzystają z kas fiskalnych.

- Brak kar za błędy w 2026 roku

Komentarz eksperta:

Okres „miękkiego” wdrożenia, bez sankcji, pozwoli na bezpieczne testowanie systemów i dostosowanie procedur. Przedsiębiorcy powinni wykorzystać ten czas na szkolenie personelu oraz na konsultacje z księgowymi i doradcami podatkowymi.

- Brak obowiązku podawania numeru KSeF w płatnościach

Komentarz eksperta:

To zdecydowanie upraszcza wdrożenie systemu i ogranicza ryzyko błędów płatniczych, zwłaszcza przy MPP (mechanizm podzielonej płatności). Warto jednak przygotować się na to, że docelowo taki obowiązek może się pojawić, więc systemy księgowe powinny mieć opcję rejestrowania numerów KSeF.

Lista kontrolna wdrożenia KSeF

Wprowadzenie obowiązku wystawiania e-faktur w systemie KSeF to istotna zmiana w polskim systemie podatkowym, zbliżająca go do modelu „fakturowania ustrukturyzowanego” znanego m.in. z Włoch – komentuje nasz ekspert Marcin Otręba, doradca podatkowy PCDK Tax. – Etapowe podejście jest rozsądne i pozwala na dostosowanie się do wymogów – zarówno technicznych, jak i orga-

nizacyjnych – przez różne grupy podatników. Z perspektywy doradcy oraz przedsiębiorcy, warto podkreślić, że wcześniejsze przygotowanie i testowanie systemów księgowych oraz procesów obiegu dokumentów będzie kluczowe, zwłaszcza dla dużych i średnich firm, którzy mają nieszablonowe rozwiązania w swoich firmach. Przygotować się można, korzystając z opracowanej przez nasz zespół listy kontrolnej.

I. WSTĘPNA ANALIZA I KWALIFIKACJA DO OBOWIĄZKU

1. Sprawdź wartość sprzedaży brutto za rok 2024 – czy przekroczyła 200 mln zł?
2. Ustal termin objęcia obowiązkiem KSeF:
 - 1 lutego 2026 r. (duzi podatnicy)
 - 1 kwietnia 2026 r. (pozostali)
 - 1 stycznia 2027 r. (najmniejsi)
3. Oceń, czy firma kwalifikuje się jako „cyfrowo wykluczona” (np. brak dostępu do internetu, niskie kompetencje cyfrowe).
4. Sprawdź, czy wystawiasz faktury VAT RR – obowiązek dopiero od 1 kwietnia 2026 r.

II. PRZYGOTOWANIE TECHNICZNE I SYSTEMOWE

1. Sprawdź, czy Twój program księgowy obsługuje KSeF (format FA_VAT, integracja z API KSeF).
2. Wybierz i przetestuj system ERP/FK zgodny z KSeF.
3. Wygeneruj i przetestuj token autoryzacyjny (API KSeF) z Ministerstwa Finansów.
4. Przetestuj generowanie i odbieranie e-faktur w środowisku testowym KSeF.
5. Zabezpiecz dane – wdrożenie procedur backupu i archiwizacji e-faktur.
6. Zweryfikuj, czy masz podpis kwalifikowany/profil zaufany lub dostęp do e-Urzędu Skarbowego (potrzebny do autoryzacji).

III. ORGANIZACJA I PROCEDURY

1. Zidentyfikuj procesy wystawiania i odbierania faktur – mapowanie obecnych procedur.
2. Zaktualizuj procedury księgowe i wewnętrzne regulaminy pod kątem KSeF.
3. Określ, kto w firmie będzie odpowiedzialny za:

4. Wystawianie e-faktur
5. Monitorowanie statusów w KSeF
6. Archiwizację i weryfikację poprawności danych
7. Ustal nowy sposób obiegu dokumentów (np. brak papierowych faktur, pełna digitalizacja).
8. Dostosuj zasady kontroli wewnętrznej – kto zatwierdza, kto podpisuje faktury?

IV. SZKOLENIA I KOMUNIKACJA

1. Przeszkol księgowość, dział sprzedaży i dział zakupów z zasad działania KSeF.
2. Poinformuj kontrahentów o zmianie formatu faktur (np. przez e-mail lub załącznik w fakturze).
3. Przejdź z wyprzedzeniem na dobrowolne KSeF (najlepiej 2–3 miesiące przed obowiązkiem).

V. PŁATNOŚCI I ROZLICZENIA

1. Zdecyduj, czy chcesz podawać numer KSeF w płatnościach (nieobowiązkowe w 2026 r., ale możliwe w przyszłości).
2. Dostosuj format komunikacji w płatnościach MPP (split payment), jeśli to stosujesz.
3. Ustal procedury weryfikacji, czy faktura została prawidłowo dostarczona do KSeF.

VI. BEZPIECZEŃSTWO I ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI

1. Zadbaj o zgodność przetwarzania danych osobowych z RODO (faktury zawierają dane osobowe).
2. Zapewnij zgodność z wymogami archiwizacji faktur w formacie ustrukturyzowanym.
3. Monitoruj zmiany legislacyjne – mogą pojawić się dodatkowe obowiązki techniczne.

Podsumowując, należy stwierdzić, że każda firma powinna zidentyfikować termin, od którego będzie podlegała obowiązkowi e-fakturowania. Jak podkreśla Marcin Otręba, inteligentni zarządzający już teraz rozpoczynają przygotowania technologiczne i organizacyjne – nawet jeśli obowiązek pojawi się za ponad rok. Warto wdrożyć e-fakturowanie fakultatywnie w 2025 roku, by przetestować procesy i zapobiec późniejszym problemom. Przydatnym wsparciem we wdrażaniu systemów, analizie procesów biznesowych oraz zapewnieniu zgodności z nowymi przepisami jest doradztwo podatkowe i księgowe.

Masz pytania z zakresu KSeF, a może potrzebujesz doradztwa?



Marcin Otręba • Partner Zarządzający • Doradca podatkowy

tel: 534 909 534 • e-mail: m.otreba@pcdk.pl • www.pcdk.pl/doradztwo-podatkowe

Czy KSeF faktycznie uprości proces kontroli podatkowej?

Wdrożenie Krajowego Systemu e-Faktur oraz związanych z nim technologii informatycznych ma przyczynić się do redukcji obciążeń tradycyjnych kontroli fiskusa. Dla przedsiębiorców oznacza to mniej stresu związanego z kontrolami oraz większe bezpieczeństwo rozliczeń. Fiskus natomiast będzie mógł efektywniej kierować działania kontrolne tam, gdzie są one rzeczywiście potrzebne, zwiększając skuteczność nadzoru i uszczelniając system podatkowy.

Założenia te budzą wątpliwości osób, które wskazują na to, że KSeF może stać się narzędziem właśnie do kontrolowania, nie zaś do wsparcia samych podatników. Sprawdzamy, jakie nowe narzędzia w tym zakresie dostają urzędy.

Centrum Transparentności i nowe interaktywne formularze JPK

Jednym z kluczowych elementów, które ma zmniejszyć liczbę kontroli i nakierować je na te podmioty, które faktycznie wykazują nieprawidłowości, jest uruchomienie Centrum Transparentności, które opiera się na systemie JPK_PD (Jednolity Plik Kontrolny – Przekazywanie Danych). Od września 2025 r. podatnicy będą mogli korzystać z interaktywnych formularzy w zakresie JPK_EWP (ewidencja przychodów i wydatków), JPK_PKPiR (księga przychodów i rozchodów) oraz JPK_ST (świadczenia i towary).

Dzięki ustrukturyzowanej formie danych oraz możliwości odtworzenia dokumentacji księgowej przez organy podatkowe, system

ten pozwoli na przechowywanie plików JPK_PD przez minimum 6 lat. To oznacza, że fiskus zyska dostęp do kompletnych i przejrzystych danych, co znacząco ograniczy konieczność fizycznych kontroli w siedzibach podatników.

Dodatkowo, system ma wspierać uczciwą konkurencję na rynku – kontrole i działania będą kierowane głównie do podmiotów niewywiązujących się z obowiązków podatkowych, podczas gdy rzetelni przedsiębiorcy mogą liczyć na spokojniejszą pracę i mniejszą ingerencję urzędów.

Jak działa KSeF i dlaczego to ma znaczenie?

KSeF to system oparty na nowoczesnej architekturze IT, który realizuje elektroniczny obieg faktur w jednolitej, ustrukturyzowanej formie. Kluczowe aspekty techniczne wpływające na ograniczenie kontroli dzięki systemowi to:

- Centralna baza danych faktur: Wszystkie faktury VAT muszą być wystawiane i przesyłane do KSeF, który przechowuje je w sposób

bezpieczny i nienaruszalny. Dzięki temu fiskus ma natychmiastowy dostęp do wiarygodnych dokumentów, eliminując konieczność kontroli „papierowych” lub żądania przesyłania dokumentów.

- Wersja KSeF 2.0 z API: Ministerstwo Finansów udostępni interfejs API, który pozwala integratorom i przedsiębiorstwom łączyć własne systemy finansowo-księgowe bezpośrednio z KSeF. Automatyzacja procesów fakturowania minimalizuje błędy ludzkie oraz usprawnia raportowanie, co z kolei zmniejsza potrzebę interwencji urzędów.
- Ewidencja i przechowywanie danych: System zapewnia przechowywanie danych przez minimum 6 lat, co ułatwia audyty i kontrole retrospektywne bez konieczności angażowania przedsiębiorcy.
- Bezpieczeństwo i autentyczność: KSeF gwarantuje bezpieczeństwo danych dzięki certyfikatowi i me-

chanizmom uwierzytelniania wystawców faktur. System „zamraża” treść faktury w momencie jej wystawienia, co zapobiega manipulacjom i fałszerstwom.

- Tryb offline „offline24”: W przypadku problemów z siecią czy awarii, przedsiębiorcy mogą wystawiać faktury w trybie offline, a system automatycznie zsynchronizuje dane po przywróceniu połączenia. To gwarantuje ciągłość i poprawność procesów bez ryzyka przerw czy błędów.

Jak widać, wdrożenie Krajowego Systemu e-Faktur oraz związanych z nim technologii informacyjnych znacząco przyczyni się do redukcji tradycyjnych kontroli fiskusa. Automatyzacja, centralizacja danych i nowoczesne narzędzia cyfrowe pozwolą na szybką, transparentną i skuteczną weryfikację rozliczeń, co zmniejszy obciążenia przedsiębiorców i usprawni funkcjonowanie całego systemu podatkowego. Czy system faktycznie będzie głównie pomocą dla podatników, czy też bardziej narzędziem kontroli dla urzędów, będziemy mogli zweryfikować już niebawem po jego pełnym wdrożeniu.

Wojciech Ośka

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



KSeF

obowiązkowy od 1 lutego 2026 r

Kluczowe terminy

Warsztaty i szkolenia

Aktualności

Webcasty

Doradztwo

Wdrożenia

więcej

Rząd przyjął trzeci pakiet rozwiązań deregulacyjnych

To już trzeci pakiet przepisów deregulacyjnych przyjęty przez Radę Ministrów, który powstał we współpracy z Ministerstwem Finansów. Nowy pakiet rozwiązań skierowany jest m.in. do inwestorów, wspólników spółek jawnych oraz podatkowych grup kapitałowych. Upraszcza on procedury związane z obrotem majątkiem nabytym w sposób nieodpłatny. Zaprojektowano również rozwiązania odnoszące się do banków, spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych, niepublicznych funduszy inwestycyjnych zamkniętych oraz organów prowadzących postępowania restrukturyzacyjne i upadłościowe.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych

Obecnie, w przypadku uchylenia decyzji o wsparciu lub cofnięcia zezwolenia, przedsiębiorca działający w PSI i SSE, który posiada więcej niż jedno zezwolenie lub decyzję o wsparciu, musi zwracać całą maksymalną pomoc publiczną, niezależnie od faktycznie uzyskanego zwolnienia podatkowego.

Nowe przepisy przewidują wprowadzenie alternatywnego w stosunku do już obowiązującego sposobu zwrotu podatku dla inwestorów, którzy działają w PSI i SSE, w przypadku cofnięcia zezwolenia lub uchylenia decyzji o udzielanym wsparciu. Po zmianie, przedsiębiorca będzie mógł zwrócić tylko podatek niezapłacony od dochodu, który

uzyskał z działalności wskazanej w uchylonej decyzji lub cofniętym zezwoleniu. Warunkiem skorzystania z rozwiązania będzie prowadzenie księgowości, która pozwoli określić dochód i podatek przypisany do konkretnej decyzji lub zezwolenia. Przyjęte rozwiązanie przyczyni się m.in. do zwiększenia atrakcyjności zwolnienia podatkowego dla przedsiębiorców, którzy zainteresowani są uzyskaniem kolejnej decyzji o wsparciu, rozpoczęciem nowej inwestycji na terenie kraju i zatrudnieniem pracowników.

Ograniczony zostaje obowiązek składania informacji o wspólnikach spółki jawnej. Obecnie spółki jawne, które nie są własnością wyłącznie osób fizycznych, muszą co roku składać informację o swoich wspólnikach.

Nowe przepisy przewidują likwidację tego obowiązku w przypadku, gdy skład wspólników w spółce jawnej nie uległ zmianie.

Ułatwione zostaje funkcjonowanie podatkowych grup kapitałowych. Obecnie, jeśli grupa dokona transakcji z podmiotem powiązaniem spoza grupy na warunkach, które nie są rynkowe, to traci status podatnika CIT. Dzieje się tak automatycznie, bez względu na to, jak duża była transakcja i czy do błędu doszło celowo. Po zmianie, PGK nie straci z tego powodu statusu podatnika CIT. Rozwiązanie to ułatwi prowadzenie działalności i zwiększy bezpieczeństwo prawne PGK. Projekt przewiduje też przepisy chroniące już istniejące PGK.

Proponowane przepisy wejdą w życie 1 stycznia 2026 r.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku od spadków i darowizn

Nowe przepisy przewidują rozwiązanie, które obejmuje uproszczenie zasad rozliczania podatku

w przypadku nabycia świadczeń powtarzających się wynikających z umowy renty oraz ujednolicenie tych zasad w odniesieniu do wszystkich świadczeń powtarzających się.

Celem projektowanych przepisów jest przywrócenie stosowania ustawy w odniesieniu do nabycia nieodpłatnej renty sprzed uchwały Naczelnego Sądu Administracyjnego z 31 marca 2025 roku, która znacząco skomplikowała postępowanie podatkowe i zwiększyła obowiązki podatników i organów podatkowych, wskazując konieczność zgłaszania organowi podatkowemu poszczególnych świadczeń, a nie ich zsumowanej wartości, jak miało to miejsce przed uchwałą.

Nowelizacja obejmuje także ułatwienie i przyspieszenie obrotu lub obciążenia przed notariuszem majątku nabytego w sposób nieodpłatny. Zaświadczenia naczelnika urzędu skarbowego o zapłacie podatku lub o zwolnieniu z niego nie będzie już konieczne, jeżeli zbywany lub obciążany majątek nabyty został nieodpłatnie w formie aktu notarialnego lub pochodził od osób z kręgu najbliższej rodziny.

Proponowane przepisy wejdą w życie po 14 dniach od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo bankowe oraz niektórych innych ustaw

Obecnie prowadzenie postępowań restrukturyzacyjnych i upadłościowych jest utrudnione, ponieważ syndyk ma utrudniony dostęp np. do informacji od banku lub SKOK-u o rachunkach bankowych dłużnika. W takiej

sytuacji postępowanie upadłościowe jest utrudnione, co powoduje szkody dla wierzycieli.

Dzięki nowym przepisom, banki oraz spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe (SKOK) będą mogły udzielać informacji, które są objęte tajemnicą bankową i zawodową, w ramach postępowania upadłościowego i restrukturyzacyjnego. Informacje będą mogły być przekazane syndykowi, nadzorcy sądowemu oraz zarządcy. Dane będą udzielane wyłącznie na potrzeby prowadzenia postępowania upadłościowego bądź restrukturyzacyjnego.

Nowe przepisy mają wejść w życie po 14 dniach od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi

Obecnie, połączenie niepublicznych funduszy inwestycyjnych zamkniętych, zarządzanych przez to samo towarzystwo, wymaga zgody zgromadzenia inwestorów funduszu przejmowanego oraz funduszu przejmującego. Natomiast w przypadku połączenia przez utworzenie nowego funduszu inwestycyjnego wymagana jest zgoda zgromadzenia inwestorów funduszu przejmowanego. Do udzielenie zgody na połączenie wymagane jest oddanie głosów 2/3 ogólnej liczby certyfikatów inwestycyjnych. Rozwiązanie to utrudnia połączenie niepublicznych funduszy, które mają znaczną liczbę uczestników. W praktyce nie jest bowiem możliwe uzyskanie tak wysokiej większości.

Nowe przepisy ułatwią łączenie niepublicznych funduszy inwestycyjnych zamkniętych, których organem jest to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych. Po zmianie, próg głosów ogólnej liczby certyfikatów inwestycyjnych, potrzebny do połączenia funduszy, zostanie obniżony z 2/3 do więcej niż połowy. W przypadku, gdy w głosowaniu głosy oddali uczestnicy reprezentujący nie więcej niż połowę ogólnej liczby certyfikatów inwestycyjnych danego funduszu, możliwe będzie zwołanie przez towarzystwo kolejnego zgromadzenia inwestorów. Ponadto, w przypadku gdy pomimo dwukrotnie prawidłowo zwołanego zgromadzenia inwestorów, w głosowaniu głosy oddali uczestnicy reprezentujący nie więcej niż połowę ogólnej liczby certyfikatów inwestycyjnych danego funduszu, zgoda na połączenie będzie udzielana, jeżeli głosy za połączeniem oddała więcej niż połowa uczestników obecnych lub reprezentowanych podczas każdego głosowania.

Nowe przepisy mają wejść w życie po 14 dniach od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Wojciech Ośka

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



Abonament w zakresie doradztwa podatkowego

Kancelaria PCDK TAX specjalizuje się w kompleksowej obsłudze prawno-podatkowej przedsiębiorców i osób fizycznych. Naszym celem jest zapewnienie optymalnych rozwiązań podatkowych i prawnych, zgodnych z obowiązującymi przepisami i dostosowanych do indywidualnych potrzeb.



Minimum formalności, dowolny czas na realizację abonamentu, jednorazowa płatność

Nasz abonament obejmuje pomoc w zakresie polskiego i międzynarodowego prawa podatkowego, co pozwala podejmować Ci decyzje w oparciu o najnowsze przepisy i orzecznictwo.

Zakres abonamentu

- Bieżące doradztwo podatkowe CIT, PIT i VAT
- Przeglądy i opinie podatkowe
- Audyt podatkowy
- Opracowywanie wniosków o wydanie interpretacji indywidualnej
- Wsparcie w postępowaniach podatkowych i kontrolach skarbowych
- Wsparcie związane z JPK CIT,
- Wsparcie związane z VAT i KSeF
- Ceny transferowe
- Podatek od nieruchomości, w tym weryfikacji stanu faktycznego na bazie przepisów prawa budowlanego
- Akcyza i cło

Dlaczego warto nas wybrać?

- Doświadczenie: Posiadamy wieloletnie doświadczenie w świadczeniu usług doradztwa podatkowego, świadczone przez naszych doradców podatkowych i prawników.
- Kompleksowość: Zapewniamy nie tylko szczegółowe analizy, ale także praktyczne rozwiązania, które można wdrożyć w ramach działalności operacyjnej spółki.
- Indywidualne podejście: Każdą ofertę dostosowujemy do specyfiki działalności Klienta, co gwarantuje najwyższy poziom dopasowania usług.
- Minimum formalności: Nie wymagamy podpisywania umów, wystarczy wypełnienie zamówienia na doradztwo, na okres 12 miesięcy w liczbie godzin odpowiadającej wybranej ofercie oraz płatność za usługę.

Rodzaje abonamentu

13

Mini Wsparcie Podatkowe

10 godzin usług wsparcia w zakresie doradztwa podatkowego, do wykorzystania w dowolnym czasie

Wsparcie w zakresie wskazanym powyżej, rozliczane w cyklach 15 minutowych.

Niższe ceny na wszystkie szkolenia w PCDK Akademia.

Cena netto: 3499,00 zł/rok

Maxi Wsparcie Podatkowe

20 godzin usług wsparcia w zakresie doradztwa podatkowego, do wykorzystania w dowolnym czasie

Wsparcie w zakresie wskazanym powyżej, rozliczane w cyklach 15 minutowych

Niższe ceny na wszystkie szkolenia w PCDK Akademia

Bezpłatny udział dla jednej osoby w wybranym szkoleniu wyjazdowym lub konferencji z oferty PCDK Akademia.

Cena netto: 4999,00 zł/rok

Zespół realizujący Twój abonament



Marcin Otręba
Doradca podatkowy



Piotr Piasecki
Doradca podatkowy



dr Adam Olczyk
Radca prawny



dr Jarosław Redo
Prawnik

chcesz dowiedzieć się więcej? kliknij >

Zagrożenia psychospołeczne w pracy

Zagrożenia psychospołeczne w pracy wciąż stanowią obszar, który pracodawcy omijają szerokim łukiem, nie mając świadomości, że psychospołeczny dobrostan pracowników mieści się w podstawowym obowiązku pracodawcy, tj. zapewnieniu w miejscu pracy bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto, zagrożenia psychospołeczne postrzegane są nie jako kwestia właściwej organizacji pracy, a jako indywidualny problem poszczególnych pracowników, o który ci ostatni powinni zadbać samodzielnie. Nic bardziej mylnego.

Zagrożenia psychospołeczne w pracy to źródła stresu w pracy, które u pracowników mogą wywołać negatywne skutki psychologiczne, fizyczne i społeczne.

Z czego mogą wynikać zagrożenia psychospołeczne?

Jedną z najpopularniejszych klasyfikacji psychospołecznych zagrożeń w pracy jest podział przedstawiony przez Coxa (1993). Wśród kategorii najczęściej występujących zagrożeń psychospołecznych w pracy wymieniono:

- treść pracy – np. monotonia pracy, powtarzalność pracy, niewykorzystywanie posiadanych umiejętności, konieczność ciągłych kontaktów z ludźmi, nieprzewidywalność pracy, trudni klienci,
- obciążenie pracą i tempo pracy – np. niedociążenie lub przeciążenie pracą, terminowość, presja czasu,
- czasowe ramy pracy – np. nieelastyczny czas pracy, system zmianowy,

- brak kontroli – np. brak wpływu na obciążenie pracą, ograniczony udział w podejmowaniu decyzji,
- środowisko i sprzęt – np. hałas, złe oświetlenie, nieodpowiedni sprzęt,
- kultura i funkcje organizacji – niejasne cele organizacji, zła komunikacja, brak feedbacku,
- stosunki międzyludzkie w pracy – np. fizyczna lub społeczna izolacja, konflikty, brak wsparcia, złe stosunki ze współpracownikami lub przełożonym, duża rotacja pracowników, dyskryminacja (molestowanie, nierówne traktowanie), nepotyzm,
- rola w organizacji – np. niejasność podziału kompetencji, konflikt funkcji, odpowiedzialność za duże grupy pracowników, sprzeczne zadania,
- rozwój kariery – np. niepewność pracy, niska płaca, małe znaczenie społeczne pracy, brak awansu lub zbyt wysoki awans,

- relacja dom – praca – np. sprzeczne wymagania domu i pracy, słabe wsparcie poza pracą, problemy związane z karierą obu partnerów, tzw. „work-life BALAST”

Zagrożenia psychospołeczne w pracy wynikają zatem z niewłaściwego schematu pracy, niewłaściwej organizacji pracy oraz z kluczowych błędów w zarządzaniu.

Skutki zagrożeń psychospołecznych w pracy

Zagrożenia psychospołeczne w pracy, jak wspomniano wyżej, mogą wywołać skutki w sferze psychicznej, fizycznej i społecznej.

Jeśli chodzi o sferę psychiczną, do najczęstszych skutków występowania zagrożeń psychospołecznych o podłożu stresogennym należą:

- depresja,
- lęk,
- wypalenie zawodowe,
- myśli samobójcze.

Niestety nie ma uniwersalnych metod ani narzędzi służących zwalczaniu stresu w miejscu pracy. Wynika to z różnorodności środowisk pracy, struktur poszczególnych podmiotów i branż, w których działają. Łatwiej jest na pewno z zapewnieniem odpowiednich fizycznych warunków pracy, np. odpowiedniego biurka, sprzętu do pracy, oświetlenia i doświetlenia stanowiska pracy, wyeliminowania hałasu.

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.

Z kolei do skutków fizycznych zalicza się najczęściej:

- choroby układu krążenia,
- zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego,
- chroniczne bóle głowy,
- bezsenność.

Natomiast skutki o charakterze społecznym to m.in.:

- duża rotacja pracowników,
- zwiększone i dłuższe absencje pracowników,
- zwiększona ilość wypadków w pracy i urazów,
- słabsze wyniki organizacji.

Jak zapobiegać zagrożeniom psychospołecznym w pracy?

W dobie tak szybkiego rozwoju, jaki występuje dziś środowisku pracy, raczej nie jest możliwe znalezienie organizacji, w której nie występowałyby zagrożenia psychospołeczne. Podobnie jest z pełnym wyeliminowaniem takich zagrożeń. Możliwe – i wręcz pożądane – jest natomiast takie ich ograniczenie w środowisku pracy, aby zapewnić pracownikom wystarczające warunki psychofizyczne, które zmniejszą ryzyko wystąpienia negatywnych skutków psychospołecznych w pracy.

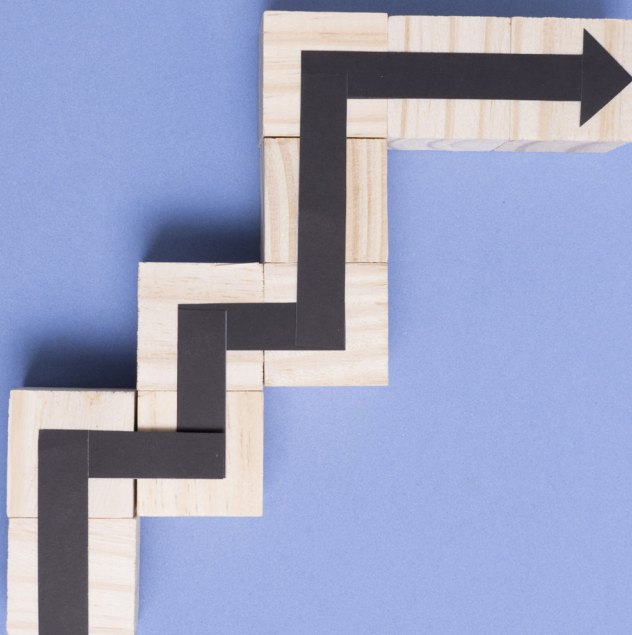
Niestety nie ma uniwersalnych metod ani narzędzi służących zwalczaniu stresu w miejscu pracy. Wynika to z różnorodności środowisk pracy, struktur poszczególnych podmiotów i branż, w których działają. Łatwiej jest na pewno z zapewnie-

niem odpowiednich fizycznych warunków pracy, np. odpowiedniego biurka, sprzętu do pracy, oświetlenia i doświetlenia stanowiska pracy, wyeliminowania hałasu.

Trudniej natomiast jest z zapewnieniem dobrostanu psychicznego związanego z organizacją pracy. Dobrym rozwiązaniem jest, np.:

- określenie w sposób jasny, zrozumiały i przejrzysty zakresów obowiązków,
- zapewnienie obustronnej komunikacji i informacji zwrotnej,
- włączenie pracowników w procesy decyzyjne,
- dostosowanie pracy do kompetencji pracowników,
- zapewnienie możliwości rozwoju,
- adekwatne do wykonywanej pracy wynagrodzenie,
- dostosowanie wymiaru czasu, tempa i efektywności pracy do jej rodzaju,
- przewidywalność pracy,
- zapewnienie pracownikom równowagi w zakresie praca – dom,
- zapewnienie wsparcia psychologicznego pracownikom.

Zapewnienie właściwego środowiska psychospołeczne sprzyja rozwojowi pracowników, jak i organizacji.



Ścieżki rozwoju w PCDK - szkolenia wyjazdowe i konferencje

Ścieżki rozwoju zawodowego to kluczowy element budowania kariery i osiągnięcia długoterminowych celów zawodowych. Każdy pracownik może indywidualnie kształtować swoją ścieżkę, wybierając odpowiednie kroki rozwojowe, które doprowadzą do awansu, zdobycia nowych umiejętności i podniesienia kompetencji. Plany te charakteryzuje unikatowe podejście holistyczne: są złożone z kompetencji interpersonalnych miękkich i twardych.

Potwierdzenie najwyższej jakości działań znajduje odzwierciedlenie w tysiącach pozytywnych opinii o naszych konsultantach. Aktywne uczestnictwo zwieńczone jest otrzymaniem profesjonalnego certyfikatu, zaświadczonego o nabytych kompetencjach. Oczywiście można skorzystać z elementów wybranej ścieżki w preferowanej przez siebie kolejności i czasie. Porozmawiajmy - dla Twojej produktywności i ku Twojemu zadowoleniu.

SZKOLENIA WYJAZDOWE:

Szkolenia wyjazdowe proponowane są wymagającym firmom, które oprócz nabycia praktycznej wiedzy z zakresu aktualnych przepisów i zmian w podatkach, kadr i płac, prawie czy rachunkowości, chcą zapewnić swoim pracownikom możliwość regeneracji i nabrania sił do dalszej owocnej pracy.

Szkolenia w Sopocie, w dniach 3-5 września 2025:

- Excel BI - import i porządkowanie danych, ładowanie danych do Excela, analiza oraz dynamiczna prezentacja - POWER QUERY, POWER PIVOT

- Kadry oraz prawo pracy 2025 – aktualne przepisy oraz planowe rewolucyjne zmiany w wynikające z dyrektyw UE.
- Raportowanie niefinansowe ESG wg najnowszych zmian wynikających z Pakietu Omnibus KE oraz Ustawy o Rachunkowości
- Przegląd podatkowy VAT, CIT, PIT w 2025

Szkolenia w Zakopanem, w dniach 28–31 października 2025:

- Bilansowe i podatkowe zamknięcie roku 2025
- Kadry oraz prawo pracy 2025 – aktualne przepisy oraz planowe rewolucyjne zmiany w wynikające z dyrektyw UE.
- Podatki 2025 – zmiany, orzecznictwo, praktyka
- Prawo ochrony środowiska
- Ślad węglowy organizacji w zakresie 1, 2 i 3 oraz produktu

KONFERENCJE:

Dział konferencji stworzyliśmy w reakcji na życzenia naszych klientów, którzy zgłaszali chęć spotykania się z gronie ekspertów i kolegów po fachu. Nasze tematyczne konferencje organizowane są w wysokiej klasy obiektach, często z dodatkowym zapleczem rozrywki, co pomaga zacieśnić nawiązane relacje biznesowe.

Warszawa, Hotel Presidentail, 18–19 listopada 2025:

- IV Konferencja Kadry i Płace 2025 – aktualne problemy i wyzwania na nowy rok

Warszawa, Hotel Presidentail, 25–26 listopada 2025:

- V Konferencja podatkowo-rachunkowa – wprowadzone i planowane zmiany na 2025 rok

Wszystkie powyższe szkolenia mogą być dofinansowane z BUR.

Masz pytania z zakresu szkolenia, a może potrzebujesz dofinansowanie?



Kinga Szostak • Partner

tel: 690 017 216 • e-mail: k.szostak@pcdk.pl

Apel pracodawców do rządu w sprawie płacy minimalnej

Organizacje pracodawców reprezentowane w Radzie Dialogu Społecznego solidarnie apelują do rządu o ustalenie płacy minimalnej na 2026 rok na minimalnym poziomie wynikającym z ustawy.

W stanowisku podpisanym przez szefów BCC, Konfederacji Lewiatan, Pracodawców RP, Polskie Towarzystwo Gospodarcze, ZPP i Związku Rzemiosła Polskiego czytamy:

W trosce o konkurencyjność polskiej gospodarki, wynikające z konkurencyjności bezpieczeństwa narodowe, oraz z obawy o kontynuację wzrostu gospodarczego i poprawy dobrobytu Polaków, reprezentatywne organizacje pracodawców wspólnie i solidarnie wyrażają sprzeciw wobec polityki Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie płacy minimalnej. Powielanie błędów poprzedniego rządu uzasadniane jest troską o najsłabszych w gospodarce, podczas gdy w rzeczywistości to właśnie w nich najmocniej uderza, ograniczając dostępność miejsc pracy i napędzając ubóstwo.

Reprezentatywne organizacje pracodawców solidarnie uznają, że:

- Wzrost płacy minimalnej w 2026 roku powinien opierać się o wskaźnik wynikający z obecnie obowiązującej ustawy, tj. nie przekroczyć 50 zł.
- Od 2027 roku płaca minimalna powinna być ustalana

w oparciu o zmienione przepisy prawa jako 60% mediany wynagrodzeń w gospodarce narodowej.

- W kolejnych latach proporcje między wynagrodzeniami w gospodarce a płacą minimalną powinny być stabilne. Nie powinny być przedmiotem przetargu społecznego i politycznego.
- Wzrost płac w sferze budżetowej, w trosce o dostępność i jakość usług publicznych, nie może być długofalowo niższy niż wzrost pozostałych wynagrodzeń w gospodarce.
- W 2026 roku płace w sferze budżetowej mogą, w zależności od możliwości budżetu państwa, wyjątkowo wzrosnąć szybciej niż płaca minimalna, by wyrównać efekty wieloletniej stagnacji wynagrodzeń urzędników, tylko częściowo zrekompenzowane szczodłą podwyżką w 2024 roku.
- Od 2027 roku wzrost funduszu płac w sferze budżetowej powinien zrównać się ze wzrostem mediany wynagrodzeń w gospodarce i wzrostem płacy minimalnej, zaś zmiany wynagrodzenia poszczegól-

nych pracowników sektora publicznego powinny wynikać z efektów ich pracy.

Kilka dni temu Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zaproponowało, aby płaca minimalna w przyszłym roku wzrosła o 390 zł i tym samym przekroczyła 5 tys. zł.



W trosce o konkurencyjność polskiej gospodarki, wynikające z konkurencyjności bezpieczeństwa narodowe, oraz z obawy o kontynuację wzrostu gospodarczego i poprawy dobrobytu Polaków, reprezentatywne organizacje pracodawców wspólnie i solidarnie wyrażają sprzeciw wobec polityki Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie płacy minimalnej.

Księgarnia PCDK

Nowa książka

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



więcej >

4 kluczowe ustawy dotyczące rynku pracy weszły w życie już 1 czerwca 2025!

Od 1 czerwca 2025 r. na polski rynek pracy weszły w życie cztery ważne ustawy, które kompleksowo zrewolucjonizują zasady zatrudniania, zwalniania oraz wsparcia pracowników i pracodawców. Najważniejsze zmiany dotyczą m.in. cudzoziemców zatrudnianych w Polsce, osób z niepełnosprawnościami, pracowników 50+, a także kontaktów pracodawców z urzędami pracy i ZUS.

Wprowadzane od czerwca przepisy dotyczą bardzo szerokiego zakresu tematycznego. Obejmują zagadnienia związane z:

- zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, prawami osób niepełnosprawnych i starszych pracowników (50+),
- współpracą pracodawców z Powiatowymi Urzędami Pracy (PUP) i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS),
- dofinansowaniami,
- karami finansowymi,
- dopłatami do wynagrodzeń,
- sposobami zawierania umów o pracę oraz uregulowaniami dotyczącymi legalności zatrudnienia.

Cztery kluczowe ustawy, które zmieniają zasady zatrudniania w Polsce

1. Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP (20 marca 2025, Dz.U. 2025 poz. 621) – kompleksowo reguluje zatrudnia-

nie cudzoziemców, zapobiegając wyłudzeniom zezwoleń na pracę i chroniąc zarówno polskich pracowników, jak i obcokrajowców.

2. Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia (20 marca 2025, Dz.U. 2025 poz. 620) – zastępuje dotychczasową ustawę o promocji zatrudnienia, wprowadza nowe instrumenty wsparcia dla pracodawców i pracowników, m.in. dla osób po 50. roku życia oraz rolników.
3. Ustawa o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym RP (4 kwietnia 2025) – ma na celu uporządkowanie systemu wizowego, choć szczegóły będą dostępne po publikacji w Dzienniku Ustaw.
4. Ustawa o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (24 kwietnia 2025, Dz.U. 2025 poz. 619) – modyfikuje przepisy dotyczące pobytu i zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

Zatrudnianie cudzoziemców – jasne i nowoczesne zasady

Ustawy stanowią realizację kamieni milowych zapisanych w Krajowym Planie Odbudowy. Zmiany, które wprowadzą, obejmą 340 powiatowych urzędów pracy, 16 wojewódzkich urzędów pracy, Państwową Inspekcję Pracy, Straż Graniczną, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, Ochotnicze Hufce Pracy – i nie tylko.

Nowe ustawy porządkują i integrują przepisy dotyczące cudzoziemców, wprowadzając między innymi:

- obowiązek tłumaczenia umów o pracę zawieranych z cudzoziemcami na język polski przez tłumacza przysięgłego,
- wymóg posiadania przez pracodawcę uregulowanych zobowiązań wobec ZUS dla uzyskania zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca,
- możliwość prowadzenia niezapowiedzianych kontroli le-

galności zatrudnienia przez Państwową Inspekcję Pracy i Straż Graniczną,

- podwyższone kary finansowe za nielegalne zatrudnianie (od 3 000 do 50 000 zł),
- uprawnienia starostów do określania zawodów i prac, dla których nie będą wydawane zezwolenia w danym powiecie np. w przypadku zwolnień grupowych.

Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia

Konieczność rejestracji w urzędzie właściwym ze względu na adres zameldowania, a nie faktycznego zamieszkania, była sporym utrudnieniem dla poszukujących zatrudnienia. To się zmieni. Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia likwiduje też ograniczenia wiekowe w dostępie do różnych instrumentów rynku pracy, np. do cieszącego się zainteresowaniem bonu na zasiedlenie. Dodatkowo niezależnie od okresu uprawniającego do zasiłku dla bezrobotnych będzie on wypłacany w pełnej wysokości. Ustawa zakłada także wdrożenie nowego systemu teleinformatycznego, który umożliwi uzyskiwanie pomocy online, oraz zapewnienie lepszego dostępu do dobrej jakości ofert pracy.

Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia zakłada też: wprowadzenie możliwości dofinansowania zatrudnienia emeryta; umożliwienie rejestracji w urzędach pracy rolnikom; objęcie priorytetową pomocą osób

bezrobotnych z rodzin wielodzietnych oraz rodziców samotnie wychowujących dzieci; zwiększenie efektywności i dostępności Krajowego Funduszu Szkoleniowego; wprowadzenie pożyczki edukacyjnej w wysokości do 400 proc. przeciętnego wynagrodzenia.

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP

Warto zaznaczyć, że w pierwszej kolejności ustawa zabezpiecza polskich pracowników, by nie byli narażeni na nieuczciwą konkurencję czy utratę pracy. Chroni także cudzoziemców przed nadużyciami i naruszeniami prawa. Przedsiębiorcom mierzącym się z niedoborami pracowników zapewnia z kolei przejrzyste i przyjazne przepisy. Jednym z najważniejszych założeń ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP jest przeciwdziałanie wyludzeniom ze zwolnień na pracę w celu wjazdu na terytorium strefy Schengen. Służyć temu ma przede wszystkim wprowadzenie nowych funkcjonalności w systemach informatycznych, zwiększenie roli publicznych służb zatrudnienia w procesie wydawania zezwoleń, a także lepsze połączenie systemów informatycznych różnych instytucji. To nie koniec. Ustawa daje starostom możliwość określenia listy zawodów i rodzajów pracy, w których zezwolenia na pracę cudzoziemcom zamie-

rzającym podjąć zatrudnienie na terenie danego powiatu nie będą wydawane. Będzie to możliwe np. w sytuacji zwolnień grupowym lub likwidacji dużego zakładu pracy na terytorium danego powiatu. Nowy mechanizm zastąpi nieefektywną i uciążliwą dla pracodawców procedurę tzw. testu rynku pracy.

Wejście w życie czterech kluczowych ustaw już 1 czerwca 2025 r. to przełomowy moment dla polskiego rynku pracy. Nowe regulacje mają na celu uczynienie rynku bardziej przejrzystym, nowoczesnym i bezpiecznym dla pracowników, pracodawców oraz cudzoziemców zatrudnianych w Polsce. Zapewniają one lepszą ochronę praw pracowniczych, ułatwiają współpracę z urzędami oraz wprowadzają innowacyjne rozwiązania cyfrowe. Warto już teraz przygotować się na nadchodzące zmiany i zapoznać się z nowymi przepisami, aby sprawnie funkcjonować w nowej rzeczywistości rynku pracy.

Katarzyna Pałucka

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

Umowa o pracę versus umowa zlecenie: podstawy prawne i orzecznictwo Sądu Najwyższego

Umowa o pracę i umowa zlecenie to dwie najpopularniejsze formy zatrudnienia w Polsce, które różnią się podstawami prawnymi, zasadami wykonywania obowiązków oraz konsekwencjami prawnymi.

Podczas gdy umowa o pracę regulowana jest przez Kodeks pracy i charakteryzuje się podporządkowaniem pracownika pracodawcy, umowa zlecenie opiera się na przepisach Kodeksu cywilnego i nie zakłada takiego podporządkowania. Kluczowe jest prawidłowe rozróżnienie tych umów, czego w praktyce często dokonują sądy pracy, analizując faktyczny charakter stosunku prawnego między stronami.

Podstawa prawna

Umowa o pracę uregulowana jest w Kodeksie pracy i jest podstawą nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest podporządkowanie i kierownictwo. Nie ma też znaczenia nazwa zawartej przez strony umowy.

Umowa zlecenie z kolei uregulowana jest w Kodeksie cywilnym i jej istotą jest wykonanie lub wykonywanie czynności prawnych na rzecz innego podmiotu. Nie występuje tu podporządkowanie ani kierownictwo.

Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy.

Cechy umowy o pracę i umowy zlecenia w orzecznictwie Sądu Najwyższego

Dość często przedmiotem spraw w sądach pracy jest ustalenie istnienia stosunku pracy w miejsce umowy zlecenia. Sądy pracy wypracowały jednoznaczną linię orzeczniczą w zakresie ustalania rodzaju stosunku prawnego łączącego strony. Wyraźne określenie konkretnych cech i warunków wykonywania danej umowy niewątpliwie ułatwia zakwalifikowanie danej umowy jako umowy o pracę lub umowy zlecenia.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wskazał na cztery najistot-

niejsze przesłanki, podkreślając, że w każdym przypadku należy zbadać cechy której z umów przeważają w treści i sposobie jej wykonywania:

1. cechy charakterystyczne stosunku pracy

Do katalogu cech charakterystycznych stosunku pracy, wywiedzonego w oparciu o art. 22 Kodeksu pracy, zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę ryzyka, tj. osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego, związanego z realizacją zobowiązania.

A zatem, istotą art. 22 § 1(1) Kodeksu pracy jest gwarancja ochrony dla osoby, która, świadcząc faktycznie pracę w powyższych warunkach, została pozbawiona przez swego pracodawcę statusu pracownika, wskutek wykorzystania przewagi ekonomicznej.

2. istotna jest treść umowy, a nie jej nazwa

Dla oceny charakteru łączącego strony stosunku drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz treść deklarowana w chwili jej zawarcia. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania, tj. w jaki sposób praca jest wykonywana, w szczególności, jakie konkretne czynności podejmowane są w miejscu pracy.

3. zamiar stron i cel umowy

W sytuacji, gdy umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy zlecenia z jednakowym ich nasileniem, o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy.

Dokonując oceny według tego kryterium, należy oświadczenia woli stron przy tym poddać interpretacji według kryteriów wskazanych w art. 65 Kodeksu cywilnego. Przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych.

4. podwykonawstwo czy zastępstwo nie daje podstaw do uniknięcia stosunku pracy

O związaniu stron umową o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie decyduje dopuszczenie w umowie możliwości korzystania przez zleceniobiorcę – w razie doznania czasowej przeszkody w wykonywaniu czynności będących przedmiotem umowy – z zastępstwa innej osoby legitymującej się kwalifikacjami umożliwiającymi wykonanie przedmiotu umowy. Samo zastrzeżenie możliwości korzystania z zastępcy nie musi oznaczać nieistnienia stosunku pracy. Podobnie, jeżeli pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy świadczy pracę, która nie różni się od pracy świadczonej przedtem i wykonuje te same zadania, na rzecz tego samego pracodawcy na podstawie umowy o świadczenie usług, to sąd orzekający w kwestii charakteru prawnego ponownego zatrudnienia, powinien ze szczególną ostrożnością podejść do twierdzenia pracodawcy o jego niepracowniczym charakterze.

Podsumowując, dla ustalenia, czy strony umowy łączy stosunek pracy czy stosunek cywilnoprawny, znaczenie ma ocena konkretnych działań osoby wykonującej te działania, sposób wykonywania tych prac i wola stron w czasie ich wykonywania, nie zaś wola stron w chwili zawarcia umowy lub nazwa umowy.

A zatem, istotą art. 22 § 1(1) Kodeksu pracy jest gwarancja ochrony dla osoby, która, świadcząc faktycznie pracę w powyższych warunkach, została pozbawiona przez swego pracodawcę statusu pracownika, wskutek wykorzystania przewagi ekonomicznej.

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.

Zatrudnianie cudzoziemców od 1 czerwca 2025 r. – nowe zasady

Od 1 czerwca 2025 r. zaczęła obowiązywać ustawa dnia 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2025 r. poz. 621), zwana dalej „ustawą”. Akt ten zastępuje dotychczasowe przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców, zawarte w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



Od 1 czerwca 2025 r. legalna praca tylko na podstawie polskiego tytułu pobytowego

Ustawa przede wszystkim wprowadza restrykcje w zakresie warunków legalizacji zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Oznacza to, że jeżeli pobyt w Polsce ma być połączony z legalnym wykonywaniem pracy, musi być oparty na polskim tytule pobytowym. Nie będzie więc możliwe legalne zatrudnienie cudzoziemców przebywających w Polsce w oparciu o zezwolenie na pracę wydane, którego podstawą jest wiza czy inny dokument pobytowy wydany przez inne państwo strefy Schengen.

Wprowadzenie tych restrykcji powoduje, że pracodawcy i agencje zatrudnienia zobowiązane są zmienić od 1 czerwca zasady

zatrudniania i rekrutacji pracowników będących cudzoziemcami.

Ustawa upoważnia ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia wykazu państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę nie będą mieli prawa do jej wykonywania, jeżeli ich podstawą pobytową będzie ruch bezwizowy. Aby podjąć legalne zatrudnienie, zobowiązani będą do uzyskania wizy w celu wjazdu na terytorium RP, z której wydaniem wiąże się m.in. wymóg zbadania przesłanki ryzyka migracyjnego dotyczącego konkretnego cudzoziemca.

Umowy cywilnoprawne przy zatrudnianiu cudzoziemców

Ustawa dość poważnie ogranicza możliwość stosowania umów cywilnoprawnych przy zatrudnianiu

cudzoziemców. Nowe przepisy nie przewidują np. możliwości elastycznego dostosowywania liczby godzin w miesiącu do wykonywanego zlecenia – dopuszczalne jest jedynie zwiększenie wymiaru czasu pracy, co wiąże się wyłącznie ze zwiększeniem etatu. Podobne zasady przewidziano dla oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, które podlegają takim samym rygorom jak zezwolenia na pracę.

Wyjątek w tym zakresie stanowią zezwolenia na pracę sezonową – tutaj ustawa wprost dopuszcza elastyczność do 299 godzin miesięcznie, ale tylko w wybranych sektorach, np. w rolnictwie.

Nowe obowiązki informacyjne dla pracodawców

Ustawa wprowadza dla pracodawców kilka nowych obowiązków

ków informacyjnych. Pracodawcy będą m.in. zobowiązani do:

1. przekazania organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopii umowy z cudzoziemcem, sporządzonej w języku polskim; umowę należy przekazać przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi,
2. powiadomienia wojewody o:
 - nie podjęciu pracy przez cudzoziemca w ciągu 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia,
 - przerwaniu przez cudzoziemca pracy na okres przekraczający 2 miesiące,
 - zakończenia przez cudzoziemca pracy wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia;
3. powiadomienia starosty o statusie zatrudnienia cudzoziemca w ciągu:
 - 7 dni – w przypadku powiadomienia o podjęciu pracy przez cudzoziemca,
 - 14 dni – w przypadku powiadomienia o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca;
4. poinformowania wojewody o zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – pracodawca ma obowiązek poinformować właściwy urząd wojewódzki w ciągu 15 dni od zakończenia zatrudnienia.

Zmiana wysokości kar dla pracodawców za nielegalne zatrudnienie

Ustawa wprowadza wyższe kary za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców. Podmiot, który nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000 zł, przy czym karę wymierza się w kwocie nie niższej niż 3000 zł za każdego cudzoziemca.

Jednak nie będzie podlega

- karze za powierzenie pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej podmiot, który zatrudniając cudzoziemca, spełnił łącznie następujące warunki:
- wypełnił obowiązki uzyskania od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski i przechowywania ich kopii przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca i 2 lata po jego zakończeniu, chyba że wiedział, iż przedstawiony dokument został sfalszowany,
- zgłosił cudzoziemca, którego zatrudnił, do ubezpieczeń społecznych, o ile taki obowiązek wynika z przepisów.

Co ważne, nielegalnym zatrudnieniem jest także zatrudnienie cudzoziemca na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu. Oznacza to, jakkolwiek zmiana zakresu

obowiązków cudzoziemca bez dokonania aktualizacji zezwolenia może skutkować odpowiedzialność pracodawcy za nielegalne zatrudnienie.

Ustawa przewiduje również surowsze sankcje dla pracodawców – do 6000 zł za jednego cudzoziemca – za wykroczenia, np. za wprowadzanie cudzoziemca w błąd, żądanie korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę.

Obowiązkowa elektronizacja procedur

Ustawa wprowadza pełną elektronizację procedur związanych z legalizacją pracy cudzoziemców. Zarówno wnioski o wydanie zezwolenia na pracę, jak i pozostałe dokumenty dotyczące wniosku będzie można składać wyłącznie za pomocą systemu teleinformatycznego prowadzonego i udostępnionego przez ministra właściwego do spraw pracy, tj. praca.gov.pl. Wnioski złożone w inny sposób będą pozostawiane bez rozpoznania.

Ustawa reguluje również indywidualne konta w systemie teleinformatycznym, za pomocą którego uprawnione podmioty składać będą mogły się wnioski, wyjaśnienia, odwołania i inne dokumenty, zaś właściwe organy będą za ich pomocą doręczać podmiotom decyzje, postanowienia i inne pisma w postaci elektronicznej.

Kto może działać w imieniu pracodawcy w sprawach prawa pracy? Zasady upoważniania i wymogi formalne

Zgodnie z Kodeksem pracy, wszelkie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje pracodawca. Co ważne, nie jest on zobowiązany do osobistego wykonywania tych czynności – może wyznaczyć inną osobę do działania w tym zakresie w jego imieniu. Dla zachowania ważności takich czynności, upoważnienie konkretnej osoby do działania w imieniu pracodawcy musi spełniać pewne formalne warunki przewidziane w przepisach prawnych.

Podmioty upoważnione do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy

Kodeks pracy wprost wskazuje w art. 3(1) ust. 1 i 2, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Zasada ta dotyczy również pracodawców będących osobami fizycznymi, jeżeli nie dokonują czynności z zakresu prawa pracy osobiście.

W zależności od formy prawnej lub organizacyjnej pracodawcy, inny będzie krąg osób lub podmiotów, które mogą na mocy upoważnienia wykonywać w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. I tak, w przypadku osób prawnych, np. spółek kapitałowych (spółka z ograniczoną od-

powiedzialnością, spółka akcyjna) dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy należy do organów lub osób zarządzających – najczęściej do zarządu. Natomiast w przypadku spółek osobowych (spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa oraz spółka komandytowo-akcyjna), czynności te będą wykonywać wspólnicy.

Zgodnie z Kodeksem pracy, czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy może również wykonywać inna upoważniona osoba, wyznaczona przez organ lub osobę zarządzającą lub osobę fizyczną. Taką osobą jest z reguły pracownik tego podmiotu.

Możliwe jest również wyznaczenie więcej niż jednej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, przy określeniu ich łącznej bądź samodzielnej kompetencji do działania.

Trzecią kategorią osób umoco-

wanych do reprezentacji pracodawcy jest prokurent, Umocowanie prokurenta do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy wynika z przepisów prawnych.

Podstawa prawna i zakres upoważnienia

Upoważnienie podmiotów do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy znajduje swoje źródło w szczególności w:

- przepisach dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej, tj. ustawach, statutach, regulaminach),
- czynnościach prawnych,
- pełnomocnictwach,
- zarządzeniach administracyjnych,
- wewnętrznych aktach prawnych,

- orzeczeniach organów ochrony prawnej.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w postanowieniu

z dnia 17 czerwca 2021 r., sygn. akt II PSK 52/21, wyznaczenie osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ma charakter generalny – inaczej więc niż indywidualne pełnomocnictwo do działania w imieniu mocodawcy, które upoważnia wyznaczoną osobę do podejmowania określonych czynności prawnych.

Zakres upoważnienia, bez względu, czy jest ono zawarte w formalnym akcie organizacyjnym czy w pełnomocnictwie, może obejmować wszystkie czynności z zakresu prawa pracy lub tylko czynności określonego rodzaju (pełnomocnictwo szczególne), np. wydawania świadectw pracy.

Forma pełnomocnictwa

Do udzielania pełnomocnictwa w sprawach z zakresu prawa pracy stosuje się, zgodnie z art. 300 Kodeksu pracy, przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące czynności prawnych.

Zgodnie z Kodeksem cywilnym, udzielenie pełnomocnictwa następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez mocodawcę.

Forma tej jednostronnej czynności, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2017 r., sygn. akt II PK 45/16, uzależniona jest od wewnętrznej regulacji w danej

jednostce organizacyjnej. Co do zasady, czynność ta przyjmuje najczęściej formę oświadczenia.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 16 kwietnia 2019 r., sygn. akt I PK 118/18, stwierdził, że oświadczenie to powinno być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do zarządzającego. To oświadczenie woli może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy, w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa.

Co więcej, osoba umocowywana do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy również powinna złożyć oświadczenie woli – przynajmniej w sposób dorozumiany – że wyraża zgodę na działanie w imieniu pracodawcy w zakresie wskazanym w pełnomocnictwie.

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.

Szkolenie wyjazdowe

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

Sopot,
3–5.09.2025

Zakopane,
28–31.10.2025

Cena promocyjna:

2499,00 zł

dla czytelników
magazynu

więcej >

Ochrona sygnalistów – fundament transparentności i odpowiedzialności ESG, wywiad z Ekspertką



Ochrona sygnalistów stanowi kluczową rolę w zapewnieniu zrównoważonego rozwoju oraz przestrzegania zasad odpowiedzialności społecznej i korporacyjnej. Sygnaliści pomagają ujawniać nieprawidłowości, które mogą zagrażać zarówno interesom organizacji, jak i szeroko pojętemu interesowi publicznemu. O tym, jak sygnaliści wspierają firmy w realizacji celów zrównoważonego rozwoju **rozmawiamy z dr n. pr. Karoliną Grosicką**, manager ds. ESG w PCDK Group.

Katarzyna Kołbuś: Kim jest sygnalista?

Karolina Grosicka: Sygnalistą zgodnie z art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, a także osoba, która przekazuje informacje o naruszeniu prawa uzyskane w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego sta-

nowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub już po ich ustaniu.

KK: Czy istnieją regulacje, które wskazują, jak skutecznie chronić sygnalistów?

KG: Tak, to m.in. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, a w Polsce – ustawa z dnia

14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów, która stanowi implementację przepisów Dyrektywy.

KK: Implementacja unijnego prawa dotyczącego obowiązkowego raportowania ESG została przesunięta, ale odpowiedzialne firmy już od lat podejmują działania, które wspierają zrównoważony rozwój. Jak w tym mogą im pomóc sygnaliści?

KG: Sygnaliści mogą ujawniać nieprawidłowości i nieetyczne praktyki w tym zakresie, co pozwala organizacji na właściwą inter-

wencję wewnątrz, przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego i w razie potrzeby – wprowadzenie działań naprawczych.

Tu warto zaznaczyć, że sygnaliści którzy czują się bezpiecznie w przedsiębiorstwie, mogą bez obaw o działania odwetowe zgłaszać nieprawidłowości, a to w efekcie właśnie przyczynia się do poprawy kultury etycznej i transparentności w przedsiębiorstwach.

KK: Jakie są wyzwania dla przedsiębiorstw związane z procesem zgłaszania takich nieprawidłowości?

KG: To przede wszystkim brak zaufania do przedsiębiorstwa, obawy sygnalistów związane z możliwymi działaniami odwetowymi, dlatego należy zadbać o właściwą kulturę, w której zgłaszanie nieprawidłowości jest bezpieczne i wewnętrznie wspierane. Należy też pamiętać o obowiązku zapewnienia ochrony poufności tożsamości sygnalisty.

KK: Czy mamy możliwość okre-

ślić, na ile gra jest warta świeczki? Można zbadać skuteczność działań związanych z ochroną sygnalistów? Jeśli tak, to na co zwrócić uwagę?

KG: Oczywiście, można to robić. Przedsiębiorstwa powinny regularnie monitorować swoje regulacje poprzez analizę liczby, rodzaju zgłoszeń i ocenę działań następczych. W ramach raportowania ESG należy przedstawić opis regulacji: ochrony sygnalistów i zgłaszania nieprawidłowości, liczbę zgłoszeń, ich kategorie oraz sposób wyjaśniania, informacje o ochronie przed działaniami odwetowymi, ocenę efektywności regulacji oraz plany ich zmian.

KK: Jakie mogą być przykładowe nieprawidłowości zgłaszane przez sygnalistę, a dotyczące ESG w poszczególnych zakresach, jakie obejmuje (środowisko, społeczna odpowiedzialność, ład korporacyjny)?

KG: W zakresie środowiska sygnalista może zgłosić dla przykładu: niewłaściwe gospodarowanie

odpadami np. brak segregacji, spalanie odpadów w sposób niekontrolowany. W kwestii społecznej odpowiedzialności naruszenia w zakresie ochrony prywatności i danych osobowych np. nielegalne przetwarzanie, brak zabezpieczenia danych osobowych przed dostępem do nich osób nieuprawnionych. W przypadku ładu korporacyjnego np. korupcję – wręczanie lub przyjmowanie łapówek, pośrednictwo w tym procederze.

KK: Na koniec zapytam, jakie rekomendacje ma pani dla organizacji, które chcą wzmocnić swoje działania w zakresie ochrony sygnalistów?

KG: Organizacje powinny budować kulturę opartą na otwartości na przyjmowanie zgłoszeń. Takie działania to np. inicjatywy informacyjne o prawach sygnalisty i o ochronie, która mu przysługuje, szkolenia w zakresie zgłaszania nieprawidłowości i zasad ochrony sygnalistów dla wszystkich pracowników.



Szkolenie wyjazdowe ESG

Raportowanie niefinansowe ESG wg najnowszych zmian wynikających z Pakietu Omnibus KE oraz Ustawy o Rachunkowości

Sopot, 3–5 września 2025 roku

więcej >

KNF dostanie nadzór nad zielonymi obligacjami w Polsce

Obligacje zrównoważone środowiskowo, zwane powszechnie zielonymi obligacjami, odgrywają kluczową rolę w finansowaniu projektów mających pozytywny wpływ na środowisko. W Polsce, dzięki dostosowaniu przepisów do unijnych regulacji, emisja i nadzór nad tym instrumentem zyskały na przejrzystości i jednolitości.

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem operacyjnej odporności cyfrowej sektora finansowego oraz emitowaniem europejskich zielonych obligacji, przedłożony przez Ministra Finansów, który dostosowuje polskie prawo do unijnych przepisów. Kluczowe są tu Rozporządzenie (UE) 2023/2631 w sprawie europejskich zielonych obligacji oraz opcjonalnego ujawniania informacji na temat obligacji wprowadzanych do obrotu jako zrównoważone środowiskowo i obligacji powiązanych ze zrównoważonym rozwojem oraz rozporządzenie DORA (Digital Operational Resilience Act), które ma na celu zwiększenie odporności cyfrowej sektora finansowego.

Zielone obligacje jako narzędzie zrównoważonego rozwoju

Rozporządzenie UE 2023/2631 wprowadza jasne kryteria kwalifikowalności emitentów, którzy chcą oznaczać swoje obligacje jako „europejskie zielone obligacje” (EuGB). Warunkiem jest, aby w pełni lokować wpływy z emisji w zrównoważone przedsięwzięcia zgodne z systematyką UE, obejmującą inwestycje w aktywa trwałe, nakłady inwestycyjne czy wydatki operacyjne związane

z ochroną środowiska. Dopuszczalne jest także alokowanie do 15% przychodów na działalność zgodną z wymogami, choć nieobjętą bezpośrednio systematyką UE.

Emitenci są zobowiązani do sporządzania szczegółowych arkuszy informacyjnych, regularnego raportowania o alokacji środków oraz uzyskiwania niezależnych ocen wpływu na środowisko. Co więcej, rozporządzenie wprowadza wymóg publikacji dokumentów na stronach internetowych przez co najmniej 12 miesięcy po terminie zapadalności obligacji, co zwiększa zaufanie inwestorów i transparentność rynku.

Nadzór i rola Komisji Nadzoru Finansowego

W kontekście polskiego rynku w myśl projektowanej ustawy wdrażającej dyrektywę DORA nadzór nad emisją i obrotem zielonych obligacji będzie sprawować Komisja Nadzoru Finansowego (KNF). To ona będzie odpowiedzialna za kontrolę przestrzegania wymogów, ocenę wiarygodności emitentów, a także za ewentualne działania w zakresie wstrzymania emisji lub sprzedaży obligacji, jeśli po-

jawią się naruszenia. KNF zyska również uprawnienia do nadzoru nad emitentami europejskich zielonych obligacji, takimi jak banki, fundusze inwestycyjne czy przedsiębiorstwa z branży energetycznej i budowlanej. W praktyce oznacza to większą kontrolę nad tym, czy emitenci rzeczywiście inwestują w projekty zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz czy informacje publikowane są rzetelne i pełne.

Pozostałe zapisy ustawy wdrażającej DORA

- Przepisy UE, które Polska ma obowiązek wdrożyć, określają m.in. jednolite wymogi dotyczące bezpieczeństwa sieci i systemów informatycznych, które wspierają procesy biznesowe podmiotów finansowych:
- obowiązkami w tym zakresie objęte zostają m.in. instytucje kredytowe, instytucje płatnicze, firmy inwestycyjne czy centralne depozyty papierów wartościowych,
- nadzór nad przestrzeganiem unijnych przepisów będzie sprawowała Komisja Nadzoru Finansowego. Zostaje ona

uprawniona m.in. do przeprowadzania kontroli działalności podmiotów finansowych objętych nowymi regulacjami.

- Wprowadzona zostaje podstawa prawna, która zapewni możliwość współpracy oraz wymiany informacji i dokumentów m.in. z organami państw UE oraz Europejskim Urzędem Nadzoru Bankowego, Europejskim Urzędem Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych oraz Europejskim Urzędem Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych, w zakresie wykonywania unijnych przepisów.

Warto tu zauważyć, że polski rynek zielonych obligacji rozwija się prężnie już od kilku lat. Polska była pierwszym krajem na świecie, który w 2016 roku wyemitował zielone obligacje skarbowe na kwotę 750 mln euro.

dr Jacek Zatoński

Partner Zarządzający w PCDK ESG. Od 2006 roku aktywny zawodowo w branży ochrony środowiska. Obejmował stanowiska związane z pracami laboratoryjnymi, geologicznymi, opracowaniami dokumentacji przyrodniczej i dokumentów strategicznych dla gmin, analizami GIS, obsługą firm itp. Absolwent Kształtowania Środowiska Przyrodniczego na Wydziale Nauk Geograficznych i Geologicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.



Zatrzymanie zegara raportowania ESG

WRAZ Z PRZYJĘCIEM W KWIETNIU PRZEZ PARLAMENT EUROPEJSKI I RADĘ UE TZW. STOP-THE-CLOCK (DYREKTYWA 2025/794) W RAMACH PAKIETU OMNIBUS STAŁO SIĘ JASNE: WSTĘPNA SPRAWOZDAWCZOŚĆ W RAMACH DYREKTYWY CSRD ZOSTANIE PRZESUNIĘTA Z ROKU BUDŻETOWEGO 2025 NA 2027 W PRZYPADKU DUŻYCH PRZEDSIĘBIORSTW ORAZ Z ROKU BUDŻETOWEGO 2026 NA 2028 W PRZYPADKU MŚP NOTOWANYCH NA GIEŁDZIE.

Odroczenie terminu raportowania ma zostać wdrożone na mocy nowelizacji Projekt ustawy zmieniającej ustawę o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw. Kolejnym krokiem UE ma być uproszczenie przepisów w zakresie pakietu Omnibus. W tym zakresie przedsiębiorcy zrzeszeni w BusinessEurope postulują

- uspoźnienie zakresów CS3D, CSRD i taksonomii. Brak zgodności pomiędzy tymi procedurami i ich standardami wprowadza chaos i generuje powoduje dodatkowe koszty.
- Ponadto można zauważyć, że wymagania w CS3D różnią się od tych zawartych w CSRD oraz innych aktach (np. EU ETS, IED), a to z kolei prowadzi do powielania obowiązków i ryzyka prawnego.
- Na poziomie państw europejskich zamieszanie powoduje brak koordynacji przy wdrażaniu poszczególnych dyrektyw, co – jak zaznacza BusinessEurope w swoim stanowisku – może doprowadzić do fragmentaryzacji rynku.

Jednocześnie raportowanie ESG pozostaje narzędziem uzyskiwania przewagi konkurencyjnej. Pod tym kątem przedsiębiorstwa mogą dobrowolnie informować o tym, co robią w zakresie zrównoważonego rozwoju. Dobrym wyborem, jeśli chodzi o narzędzia, które pomagają stworzyć dobrowolny raport, jest norma VSME UE. Jest ona uproszczona w stosunku do ESRS, udostępnionej jako podstawa raportowania dla dyrektywy CSRD. VSME składa się z dwóch modułów: podstawowego oraz kompleksowego. Więcej o tym standardzie raportowania pisaliśmy tutaj: Nowy VSME dla MŚP: narzędzie ESG na rzecz zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw w Europie (2024)

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.