

MONITOR CDK

Polecamy

Legalne sposoby optymalizacji podatkowej

W numerze

Podatkowe compliance to nie luksus, a konieczność

Kolejny pakiet rozwiązań deregulacyjnych przyjęty przez Rząd

Monitoring w pracy - gdzie kończy się kontrola, a zaczyna prywatność?

Polska aktualizuje ramy emisji zielonych obligacji

PCDK

Numer 7 (61), lipiec 2025 r.

Szanowni Państwo

Oddajemy w Państwa ręce kolejny numer Monitora CDK, w którym – jak zawsze – staramy się rzetelnie i praktycznie opisać najważniejsze zmiany i wyzwania, przed jakimi stają polscy przedsiębiorcy. Tematem przewodnim tego wydania jest podatkowe compliance działania firm.

W artykułach podpowiadamy legalne sposoby optymalizacji podatkowej, wyjaśniamy rolę objaśnień podatkowych i znaczenie compliance podatkowego w zarządzaniu ryzykiem. Przybliżamy też istotne zmiany techniczne i formalne: publikację dokumentacji API KSeF 2.0, struktury logicznej FA(3) czy niezbędne wsparcie dla przedsiębiorców w kontekście wdrożenia KSeF.

Sprawy podatkowe to jednak tylko część wyzwań stojących przed biznesem. W tym numerze znajdą Państwo również teksty o obowiązkach pracodawcy wobec urzędu skarbowego (np. zgłoszenie osoby zobowiązanej do obliczania i pobierania podatków), a także o kontrowersyjnych granicach monitoringu w miejscu pracy – czyli o tym, gdzie kończy się kontrola, a zaczyna prywatność pracownika.

Warto również zwrócić uwagę na kolejny pakiet rozwiązań deregulacyjnych, który przyjmuje polski rząd. Znajdą w nim Państwo ułatwienia w zamykaniu nieaktywnych rachunków bankowych, uproszczenia w komunikacji elektronicznej w ubezpieczeniach, a także rozwiązania ograniczające formalności w prowadzeniu biznesu. Te zmiany – choć często techniczne – mają realnie obniżyć obciążenia administracyjne i dać firmom oddech w codziennej działalności.

Na łamach Monitora komentujemy także postępy w europejskich standardach raportowania zrównoważonego rozwoju (ESRS) i doniesienia o planowanych uproszczeniach, które mają ograniczyć obciążenia raportowe dla firm. Poruszamy także temat zielonych obligacji i aktualizacji ram emisji przez Polskę – bo zrównoważone finansowanie staje się istotnym kierunkiem rozwoju także dla mniejszych firm.

Mam nadzieję, że to wydanie Monitora pomoże Państwu lepiej odnaleźć się w zmieniających się przepisach i korzystać z dostępnych narzędzi, by prowadzić biznes bardziej efektywnie, przejrzyście i bezpiecznie.

Przyjemnej lektury

Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca

MONITOR CDK

WYDAWCA
Centrum Doskonalenie Kompetencji Progressio sp. z o.o.
ul. Rakowicka 10B/4, 31-511 Kraków | NIP: 6751729207

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

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

Spis treści

lipiec 7 (61)



PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

Legalne sposoby optymalizacji podatkowej 4

Objaśnienia podatkowe – niezbędne wsparcie KSeF 9

Publikacja dokumentacji API KSeF 2.0 oraz struktury logicznej FA(3) 11

Podatkowe compliance to nie luksus, a konieczność 12

PRAWO

Nowe przepisy deregulacyjne ułatwiają zamknięcie nieaktywnych rachunków bankowych i usprawniają komunikację elektroniczną w ubezpieczeniach 16

Kolejny pakiet rozwiązań deregulacyjnych przyjęty przez rząd 17

KADRY I PŁACE

Pracodawco zgłosiłeś do urzędu skarbowego osobę zobowiązaną do obliczania i pobierania podatków? 18

Nagroda jubileuszowa jako świadczenie niemające charakteru wynagrodzenia 20

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy 22

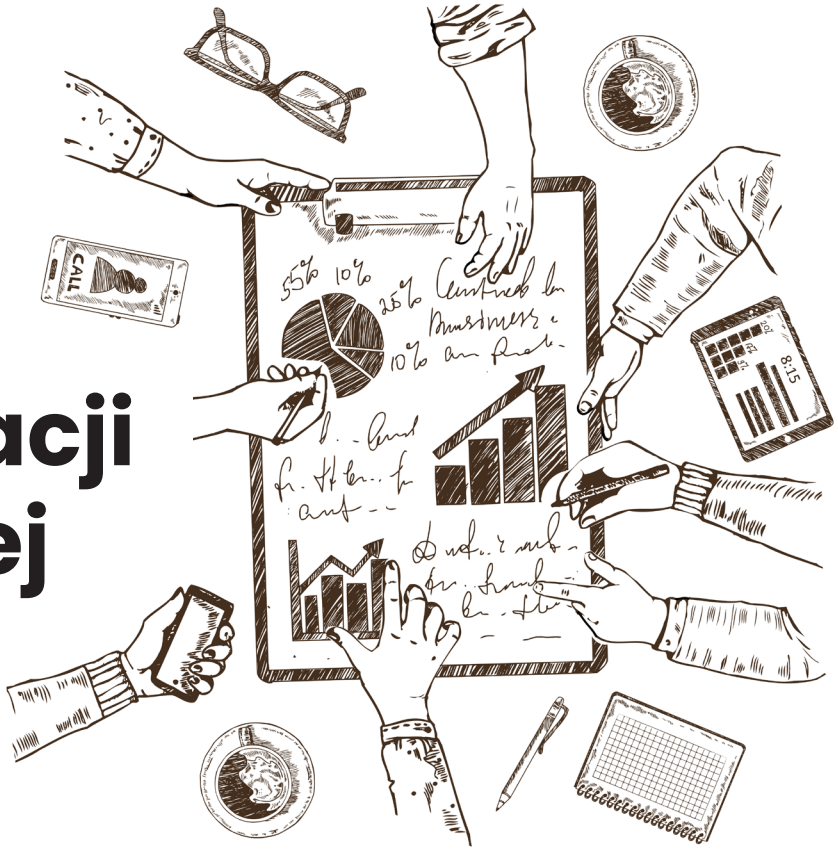
Monitoring w pracy – gdzie kończy się kontrola, a zaczyna prywatność? 24

OCHRONA ŚRODOWISKA I ESG

EFRAG publikuje Raport Postępu: uproszczenia w ESRS mają ograniczyć obciążenia raportowe firm 26

Polska aktualizuje ramy emisji zielonych obligacji 27

Legalne sposoby optymalizacji podatkowej



Optymalizacja podatkowa to legalne działania podejmowane przez przedsiębiorców w celu zmniejszenia obciążeń podatkowych. Nie chodzi tu o unikanie podatków, ale o wybór takich rozwiązań, które są zgodne z przepisami i pozwalają firmie zachować więcej środków na rozwój. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością istnieje wiele narzędzi pozwalających zoptymalizować obciążenia podatkowe zgodnie z literą prawa.

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 strategicze oraz doradztwo finansowe i podatkowe.

Dla początkujących przedsiębiorców temat optymalizacji może wydawać się skomplikowany, ale warto zagłębić się w niego, ponieważ odpowiednia struktura podatkowa może znacząco zwiększyć rentowność firmy.

Kluczowe Strategie

1. Estoński CIT – nowoczesne podejście do podatku dochodowego

Estoński CIT, czyli ryczałt od dochodów spółek, to uproszczona forma opodatkowania dostępna m.in. dla spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, które spełniają określone warunki – takie jak niewypłacanie zysków, zatrudnianie co najmniej jednego pracownika (poza wspólnikami) oraz nieprowadzenie działalności finansowej, np. w zakresie obrotu instrumentami finansowymi. W tym modelu podatek dochodowy (CIT) jest płacony dopiero w momencie wypłaty zysku wspólnikom. Dopóki zysk pozostaje w firmie i jest reinwestowany, nie powstaje obowiązek podatkowy.

Istotne tu jest to, by precyzyjnie spełnieniać kryteria kluczowe dla skorzystania z tej preferencji, regulowane ustawą z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, w szczególności dział III, rozdział 6 – Ryczałt od dochodów spółek (art. 28c–28t).

Warto też spojrzeć na interpretacje Dyrektora KIS w tym

kontekście. I tak na przykład w interpretacji indywidualnej z 13 września 2023 r. (nr 0111-KDIB-1-2.4010.343.2023.2.AK), Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej potwierdził, że podatnik, który spełnia warunki ustawowe i nie wypłaca zysku, nie jest zobowiązany do zapłaty CIT w czasie trwania opodatkowania ryczałtem. Z kolei w interpretacji z 10 stycznia 2024 r. (nr 0114-KDIP2-2.4010.149.2023.2.SP)wskazano, że pokrycie strat z lat ubiegłych ze środków osiągniętych w okresie objętym estońskim CIT nie jest traktowane jako wypłata zysku, a więc nie generuje obowiązku podatkowego. Co ciekawe, interpretacja z 4 sierpnia 2023 r. (nr 0111-KDIB1-1.4010.192.2023.2.BS) potwierdziła również, że spółka, która zatrudnia zleceniobiorcę zamiast pracownika etatowego, nie spełnia warunków dla estońskiego CIT,

Dlaczego warto?

Estoński CIT sprzyja rozwojowi przedsiębiorstw, ponieważ pozwala na odroczenie opodatkowania aż do momentu faktycznej dystrybucji zysku. Przedsiębiorcy zyskują dzięki temu większe możliwości inwestycyjne, mogąc w pełni wykorzystać wypracowane środki na rozwój działalności.

---

2. Ulga B+R – wsparcie dla innowacyjnych firm

Ulga na badania i rozwój (B+R) pozwala odliczyć od podstawy opodatkowania wydatki poniesione na prace badawcze, rozwój produktów czy usprawnienia technologiczne. Nawet niewielkie zmiany w procesach mogą kwalifikować się jako działania B+R. Zgodnie z interpretacjami indywidualnymi wydawanymi przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, przedsiębiorcy mogą odliczyć od podstawy opodatkowania koszty kwalifikowane ponoszone na prace badawcze i rozwojowe, nawet jeśli nie prowadzą działalności w wyspecjalizowanych instytutach naukowych. Przykładowo, w interpretacji z 14 listopada 2023 r. (nr 0111-KDIB-1-3.4010.520.2023.2.IZ), organ uznał, że koszty wynagrodzeń pracowników zaangażowanych w rozwój nowego oprogramowania mogą zostać uznane za koszty kwalifikowane. Podobnie, w interpretacji z 21 sierpnia 2023 r. (nr 0111-KDIB1-1.4010.318.2023.1.MF), wskazano, że przedsiębiorca może skorzystać z ulgi B+R również wtedy, gdy prace rozwojowe nie zakończyły się jeszcze wdrożeniem produktu na rynek. Interpretacje te potwierdzają, że ulga B+R może być stosowana szeroko, również przez małe i średnie przedsiębiorstwa, pod warunkiem odpowiedniego udokumentowania prac i kosztów. Kluczowe przepisy dotyczące ulgi B+R to: dla podatników CIT – art. 18d ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, dla podatników PIT – art. 26e ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przepisy te określają m.in. definicję działalności B+R, katalog kosztów kwalifikowanych oraz zasady i limity odliczeń.

Dlaczego warto?

To realna oszczędność – każda złotówka wydana na innowacje może być odliczona dwukrotnie (raz jako koszt, drugi raz w uldze). To skuteczne narzędzie szczególnie dla firm działających w dynamicznych branżach.

---

3. Fundacja rodzinna – planowanie sukcesji i oszczędność podatkowa

Fundacja rodzinna to stosunkowo nowa instytucja w polskim prawie (od 2023 roku), która może pełnić funkcję właściciela spółki z o.o. Dzięki temu możliwe jest skuteczne planowanie sukcesji, ale też optymalizacja podatkowa – np. dywidendy wypłacane fundacji rodzinnej nie są opodatkowane CIT-em ani PIT-em. Jako narzędzie optymalizacji może być wykorzystywana, o ile spełna swoje podstawowe kryteria, czyli przede wszystkim służy planowaniu i zabezpieczeniu sukcesji. Przepisy dotyczące zakresu dozwolonej działalności gospodarczej prowadzonej przez fundacje rodzinne były przedmiotem licznych interpretacji indywidualnych wydawanych przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej. Z interpretacji tych wynika, że fundacja rodzinna może m.in. zbywać udziały, akcje lub inne tytuły uczestnictwa w spółkach prawa handlowego i podobnych podmiotach, a dochody uzyskane z takiej działalności nie będą podlegały opodatkowaniu. Takie stanowisko potwierdzono w interpretacji z dnia 27 grudnia 2023 r. (nr 0111-KDIB1-2.4010.620.2023.1.EJ). Z kolei uczestnictwo fundacji rodzinnej w spółce cywilnej uznane zostało za działalność wykraczającą poza dozwolony zakres, w związku z czym dochody z tego tytułu podlegają opodatkowaniu według stawki 25% – tak wskazano w interpretacji z dnia 20 października 2023 r. (nr 0111-KDIB1-2.4010.186.2023.2.EJ). Dyrektor KIS potwierdził również, że udzielanie licencji oraz wynajem nieruchomości na rzecz podmiotów trzecich – innych niż fundator i beneficjenci – mieści się w granicach dozwolonej działalności gospodarczej fundacji rodzinnej, a uzyskiwane z tego tytułu dochody nie będą opodatkowane, co wynika z interpretacji z dnia 2 października 2023 r. (nr 0114-KDIP-2-1.4010.362.2023.2.KS). Natomiast wniesienie wkładu niepieniężnego w postaci nieruchomości do spółki prawa handlowego, jeżeli nieruchomość ta została nabyta przez fundację specjalnie w celu jej wniesienia do spółki, zostało uznane za działalność wykraczającą poza dopuszczalny zakres. W związku z tym dochód z tytułu takiego działania podlega opodatkowaniu, co potwierdza interpretacja z dnia 22 grudnia 2023 r. (nr 0114-KDIP2-1.4010.543.2023.3.MR1).

Dlaczego warto?

Fundacja rodzinna to bezpieczne narzędzie do akumulowania kapitału i przekazywania majątku w rodzinie bez dodatkowych podatków..

---

5. Leasing operacyjny – sposób na obniżenie podatków

Leasing operacyjny to forma finansowania zakupu środków trwałych (np. samochodów, maszyn), w której raty leasingowe można zaliczyć w koszty uzyskania przychodu. Dotyczy to zarówno części kapitałowej, jak i odsetkowej raty. Leasing operacyjny polega na tym, że leasingodawca (firma leasingowa) przekazuje leasingobiorcy (firmie) prawo do korzystania z danego przedmiotu na określony czas i za określoną opłatą. Po zakończeniu umowy możliwe są trzy scenariusze:

- Wykup przedmiotu leasingu (często za wartość rynkową lub symboliczną)
- Zwrócenie przedmiotu do leasingodawcy
- Przedłużenie umowy leasingowej

Dlaczego warto?

Zmniejsza to podstawę opodatkowania CIT i pozwala firmie korzystać z nowoczesnego sprzętu bez konieczności dużego jednorazowego wydatku.

4. Wynagrodzenie członków zarządu – elastyczna forma rozliczenia

Członkowie zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie na podstawie uchwały lub kontraktu menedżerskiego. Wynagrodzenie to jest kosztem uzyskania przychodu dla spółki, co obniża podstawę opodatkowania. Podstawę prawną stanowią tu:

- art. 15 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (ustawa z dnia 15 lutego 1992 r., Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.) – ogólna zasada zaliczania kosztów do kosztów uzyskania przychodów;
- art. 16 ust. 1 pkt 38a i 38b ustawy o CIT – wyjątki, dotyczące np. wynagrodzeń wypłacanych bez podstawy prawnej;

Kodeks spółek handlowych (art. 203^1 KSH) – wynagrodzenie członka zarządu ustalone uchwałą zgromadzenia wspólników.

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w licznych interpretacjach potwierdził, że wynagrodzenie wypłacane członkom zarządu na podstawie uchwały może być kosztem podatkowym, jeśli zostało prawidłowo udokumentowane i wypłacone na podstawie ważnej uchwały. Przykładowo, w interpretacji z 21 grudnia 2023 r. (nr 0111-KDIB-1-2.4010.518.2023.1.MS), wskazano, że wynagrodzenie członka zarządu na podstawie uchwały wspólników, odpowiadające faktycznemu świadczeniu usług zarządczych, stanowi koszt uzyskania przychodu. Podobnie, w interpretacji z 14 sierpnia 2023 r. (nr 0111-KDIB2-1.4010.248.2023.2.MKU), organ potwierdził możliwość zaliczenia do kosztów również wynagrodzenia wypłacanego na podstawie kontraktu menedżerskiego, pod warunkiem prawidłowego rozliczenia składek i podatków.

Dlaczego warto?

To rozwiązanie umożliwia legalne i elastyczne przeniesienie części zysku spółki do osób fizycznych (członków zarządu), przy uniknięciu podwójnego opodatkowania typowego dla wypłaty dywidendy – najpierw CIT w spółce, a następnie PIT po stronie wspólnika. Wynagrodzenie zarządu obciąża wynik podatkowy spółki, a osoba fizyczna opodatkowuje je tylko raz, na ogólnych zasadach.

---

6. Przeniesienie własności nieruchomości do spółki

Jeśli przedsiębiorca posiada nieruchomość wykorzystywaną w działalności gospodarczej, może rozważyć jej wniesienie aportem do spółki z o.o. lub wynajęcie tej nieruchomości spółce, której jest właścicielem lub wspólnikiem. Obie formy mogą stanowić narzędzie do racjonalnego planowania podatkowego, przy zachowaniu zgodności z przepisami. To rozwiązanie musi być wprowadzone zgodnie z literą prawa zawartą w kilku regulacjach, mianowicie:

- art. 12 ust. 1 pkt 7 ustawy o CIT (ustawa z dnia 15 lutego 1992 r., Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.) – wskazuje, że przychodem dla spółki może być wartość wkładu niepieniężnego, z wyjątkami;
- art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o PIT (ustawa z dnia 26 lipca 1991 r., Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.) – przychód z najmu nieruchomości użyczonej lub wynajętej spółce;
- Kodeks spółek handlowych (art. 14 § 1 i art. 158) – regulacje dotyczące wnoszenia wkładów niepieniężnych (aportów) do spółki.

Dostępne są też ciekawe interpretacje z tego zakresu. Przykładowo w interpretacji indywidualnej z 22 grudnia 2023 r. (nr 0114-KDIP2-1.4010.543.2023.3.MR1), Dy-

rektor Krajowej Informacji Skarbowej uznał, że wniesienie nieruchomości aportem do spółki z o.o. może stanowić działalność wykraczającą poza zakres dozwolonej działalności fundacji rodzinnej (jeśli ta była właścicielem nieruchomości), co skutkowałoby opodatkowaniem – co pokazuje, że intencja wniesienia nieruchomości i jej wcześniejsze przeznaczenie ma znaczenie podatkowe. Z kolei w interpretacji z 24 lipca 2023 r. (nr 0115-KDIT3.4011.416.2023.2.AD), potwierdzono, że wynajem nieruchomości przez osobę fizyczną spółce z o.o., której jest udziałowcem, może być rozliczany jako przychód z najmu prywatnego i opodatkowany ryczałtem, o ile nieruchomość nie jest składnikiem majątku firmowego tej osoby.

Dlaczego warto?

Pozwala to na wygenerowanie kosztów w spółce (np. opłaty za najem), a jednocześnie umożliwia optymalizację podatków osobistych właściciela.

Optymalizacja podatkowa w spółce z o.o. to nie konieczność kombinowania, ale korzystanie z legalnych możliwości, które oferuje polskie prawo. Dobrze zaplanowana strategia podatkowa pozwala nie tylko zmniejszyć zobowiązania wobec fiskusa, ale też efektywnie zarządzać majątkiem firmy i przygotować ją na dalszy rozwój. Najważniejsze jest poznanie podstaw podatkowych i skorzystanie z porady księgowego lub doradcy podatkowego, a także podjęcie szkoleń przedstawiających najnowsze rozwiązania, tak aby móc być na bieżąco z wszelkimi zmianami podatkowymi.



Objaśnienia podatkowe – niezbędne wsparcie KSeF

Konfederacja Lewiatan pozytywnie ocenia wprowadzone zmiany, podkreślając, że jest to jeden z najlepiej skonsultowanych projektów podatkowych ostatnich lat. Jednocześnie apeluje o przygotowanie szerokiej i skutecznej kampanii informacyjnej skierowanej do firm. – Patrząc na to, jak wyglądały pierwotne założenia KSeF i jak te rozwiązania ewoluowały, trzeba uznać, że to jeden z najlepiej przeanalizowanych projektów podatkowych. Ale wprowadzenie obowiązkowego KSeF od lutego 2026 roku to prawdziwa rewolucja. Dlatego Ministerstwo Finansów powinno przeprowadzić szeroko zakrojoną kampanię informacyjną oraz przygotować jasne objaśnienia podatkowe – mówi Anna Słomińska-Wernik, ekspertka Konfederacji Lewiatan.

Organizacja zwraca uwagę, że wiele małych firm nie ma jeszcze wystarczającej wiedzy o KSeF – ani o wymogach technicznych, ani o konsekwencjach prawnych. Brak kampanii informacyjnej może skutkować opóźnieniami we wdrożeniu systemu i zwiększyć ryzyko błędów czy kar po upływie okresu przejściowego. Małe firmy często nie mają rozbudowanych działów księgowych czy IT, co dodatkowo utrudnia im przygotowanie się do korzystania z KSeF. Dlatego, zdaniem Konfederacji Lewiatan, kluczowe jest opracowanie prostych i zrozumiałych materiałów edukacyjnych, które przełamią barierę technologiczną i pozwolą wszystkim przedsiębiorcom – niezależnie od wielkości i lokalizacji – na jednakowe przygotowanie się do zmian.

Przejście na KSeF rodzi także wiele praktycznych pytań – o moment wystawienia faktury, datę uznania jej za doręczoną, zasady fakturowania w trybie offline czy obsługę sytuacji awaryjnych. Zdaniem Konfederacji Lewiatan, jasne objaśnienia podatkowe mogłyby znacząco ograniczyć ryzyko błędów i niepewności interpretacyjnej po stronie firm. Objaśnienia stanowiłyby też realne wsparcie dla przedsiębiorców, księgowych i dostawców oprogramowania w przygotowaniu się do nowych obowiązków, a tym samym sprzyjałyby budowaniu zaufania do systemu podatkowego i samego państwa.

Ważne zmiany i ułatwienia

Ministerstwo Finansów, po wielu rozmowach z biznesem, zdecydowało się na szereg udogodnień. Wśród kluczowych zmian znalazły się:

- Stała możliwość korzystania z trybu offline Od teraz podatnicy będą mogli na stałe stosować tryb offline, czyli wystawiać faktury elektroniczne bez natychmiastowego przesyłania ich do KSeF. To rozwiązanie pozwoli na bezpieczne dokumentowanie sprzedaży nawet wtedy, gdy wystąpią problemy z Internetem lub awarie systemowe.
- Ułatwienia dla najmniejszych firm Dla mikroprzedsiębiorców przewidziano okres przejściowy od kwietnia 2026 do końca grudnia 2026 roku. W tym czasie firmy, które miesięcznie wystawiają faktury na łączną kwotę sprzedaży do 10 000 zł, nie będą zobowiązane do korzystania z KSeF. Ma to zmniejszyć bariery dla najmniejszych i potencjalnie wykluczonych cyfrowo podatników.
- Brak kar do końca 2026 roku Przewidziano również odroczenie stosowania kar za nieprawidłowości związane z KSeF aż do końca 2026 roku. To dodatkowy czas dla firm na spokojne wdrożenie nowych obowiązków.
- Szybszy zwrot VAT W ramach reformy skrócony zostanie o 1/3 podstawowy termin zwrotu VAT – z 60 do 40 dni. Przedsiębiorcy szybciej otrzymają środki z urzędu skarbowego, co ma poprawić płynność finansową firm.

Publikacja dokumentacji API KSeF 2.0 oraz struktury logicznej FA(3)

Ministerstwo Finansów opublikowało szczegółową dokumentację techniczną w zakresie implementacji Krajowego Systemu e-Faktur z narzędziami wspierającymi integrację. Od dziś firmy oraz dostawcy oprogramowania do wystawiania faktur mogą rozpocząć przygotowania do wdrożenia systemu w środowisku testowym. Materiały są dostępne pod adresem: KSEF.podatki.gov.pl/ksef-na-okres-obligatoryjny/wsparcie-dla-integratorow. W przypadku pytań w zakresie udostępnionej dokumentacji API KSeF 2.0 prosimy o kontakt za pośrednictwem formularza zgłoszeniowego: ksef.podatki.gov.pl/formularz.

Ministerstwo Finansów udostępniło narzędzia do integracji systemów IT z KSeF 2.0. Dokumentacja API KSeF 2.0 pozwoli integratorom i firmom rozpocząć przygotowania do wdrożenia systemu w środowisku testowym.

Dokumentacja API KSeF 2.0

API (ang. Application Programming Interface) to zbiór szczegółowych zasad oraz specyfikacji technicznych, które określają sposób, w jaki Krajowy System e-Faktur (KSeF) wymienia dane i współdziała z zewnętrznymi systemami finansowo-księgowymi. Współpraca z KSeF 2.0 jest możliwa dla różnych programów do fakturowania, niezależnie od ich producenta. Aby użytkownik mógł wystawiać, przesyłać bądź odbierać faktury, niezbędne jest wcześniejsze zintegrowanie oprogramowania z KSeF 2.0 za pośrednictwem interfejsu API.

Opublikowana dokumentacja API zawiera:

- okumentację techniczną API opisaną w standardzie Open API, w formie interaktywnego portalu technicznego, który zawiera:
  - opisy metod,
  - struktury danych,
  - parametry i przykłady,
  - specyfikację (plik JSON OpenAPI), przeznaczoną do wykorzystania w narzędziach automatyzujących integrację (np. generatory kodu, walidatory kontraktów API).

Dodatkowo, w celu ułatwienia prac zespołom programistycznym resort finansów opublikował również:

- biblioteki SDK stanowiące zbiór narzędzi i przykładów w dwóch językach programowania - Java i .Net,
- podręcznik zawierający instrukcje wraz z fragmentami kodu, które ilustrują sposób korzystania z kluczowych endpointów systemu,
- przegląd kluczowych zmian między KSeF API 2.0. a KSeF API 1.0 (system fakultatywny działający obecnie).

Pełna dokumentacja API znajduje się na: ksef.podatki.gov.pl/ksef-na-okres-obligatoryjny/wsparcie-dla-integratorow.

Struktura logiczna FA(3)

Ministerstwo Finansów opublikowało docelową wersję struktury logicznej e-Faktury – FA(3). Powstała ona w wyniku szerokich konsultacji z ekspertami podatkowymi, księgowymi, biegłymi rewidentami, a także z dostawcami oprogramowania do fakturowania oraz przyszłymi użytkownikami API KSeF 2.0 – w tym firmami, jednostkami samorządu terytorialnego i organizacjami pozarządowymi.

Wzór struktury logicznej FA(3) dostępny jest w Centralnym Repozytorium Wzorów Dokumentów Elektronicznych na ePUAP do których odnośniki znajdziemy na stronie: ksef.podatki.gov.pl/ksef-na-okres-obligatoryjny/struktura-logiczna-fa-3.

Apelujemy do dostawców oprogramowania do wystawiania faktur, aby już w lipcu rozpoczęli zapoznawanie się z dokumen-

tacją KSeF 2.0 i nie odkładali integracji na ostatnią chwilę. Od 1 lutego 2026 r. system stanie się obowiązkowy.

– powiedział Marcin Łoboda wiceminister finansów, szef Krajowej Administracji Skarbowej.

Wsparcie dla integratorów

W przypadku jakichkolwiek pytań, wątpliwości lub potrzeby uzyskania dodatkowych informacji dotyczących udostępnionej dokumentacji API KSeF 2.0, uprzejmie prosimy o kontakt za pośrednictwem formularza zgłoszeniowego: ksef.podatki.gov.pl/formularz.

Wypełniając formularz zgłoszeniowy użyj następującej ścieżki kontaktu:

Rola, którą pełnisz: Integrator/ Rodzaj zgłoszenia: Techniczne/ Typ zgłoszenia: Prośba o informacje/ Aplikacja, której dotyczy zgłoszenie: API KSeF/ Środowisko, którego dotyczy zgłoszenie: Testowe/ Podkategoria zgłoszenia: Inne kwestie techniczne.

Harmonogram wdrożenia KSeF

30 września 2025 r. zostanie udostępnione środowisko testowe API KSeF 2.0, które umożliwi dostawcom oprogramowania oraz przedsiębiorstwom przeprowadzenie testów. Na listopad 2025 r. planowane jest uruchomienie testowej wersji przeglądarkowej Aplikacji Podatnika KSeF, która pozwoli użytkownikom testować najważniejsze funkcjonalności systemu KSeF.

Od 1 lutego 2026 r. KSeF 2.0 zostanie udostępniony w wersji obowiązkowej dla wszystkich użytkowników. Tego samego dnia struktura logiczna FA(3) zastąpi obecnie obowiązującą strukturę logiczną FA(2).

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 strategicze oraz doradztwo finansowe i podatkowe.



KSeF
obowiązkowy
od 1 lutego 2026 r

Kluczowe terminy

Warsztaty i szkolenia

Aktualności

Webcasty

Doradztwo

Wdrożenia

więcej

Podatkowe compliance to nie luksus, a konieczność

Zanim to fiskus zidentyfikuje nieprawidłowości podatkowe, warto przygotować i wdrożyć plan zarządzania ryzykiem w firmie. Aby to zrobić, należy przede wszystkim określić pola obserwacji, a następnie wyznaczyć zespołowi cele, które będą systematycznie sprawdzane w procesie compliance, czyli weryfikowania zgodności działania z przepisami prawa, regulacjami, normami branżowymi oraz wewnętrznymi zasadami organizacji.

Każda kontrola to potencjalne ryzyko przykrych konsekwencji dla firmy – finansowych, reputacyjnych, a nawet egzystencjalnych, jeśli w grę wchodzi upadłość. Według raportu Lewiatana i firmy doradczej MDDP Przedsiębiorcy pod okiem fiskusa w latach 2019–2024 wszczęto łącznie ok. 117,5 tys. kontroli – średnio 77 dziennie (59 podatkowych i 18 celno-skarbowych). Każda z kontroli to potencjalne ryzyko wykrycia nieprawidłowości, za co firma może ponieść konsekwencje. Jeśli chodzi o skutki kontroli, to w 2024 roku nieprawidłowości wykryto w 98% kontroli podatkowych i 94% kontroli celno-skarbowych! Widać więc bardzo wysoką skuteczność, niemniej liczy się również to, jakie błędy wykryto. Wielu



z nich można uniknąć, wiedząc na co zwrócić uwagę i pilnując poszczególnych zakresów. Dlatego zamiast czekać na kontrolę, warto przygotować plan zarządzania ryzykiem podatkowym, który obejmuje wyznaczenie obszarów obserwacji, formułowanie celów kontrolnych oraz systematyczne ich monitorowanie.

Ryzyko związane z niestosowaniem prawa podatkowego lub niewłaściwym jego stosowaniem

Stosowanie się do aktualnie obowiązującego prawa podatkowego to podstawowy wymóg, który musi spełniać firma. W tym kontekście ważne jest też to, aby znać i stosować prawo unijne, a także prawo państw firm, z którymi współpracujemy, jeśli nasze przedsiębiorstwo ma charakter międzynarodowy. Znając prawo podatkowe, a także będąc na bieżąco z jego zmianami, łatwiej będzie zidentyfikować ryzyka dotyczące poszczególnych grup podatków, a także – zminimalizować je, wykorzystując dostępne narzędzia. Jednym z największych ryzyk podatkowych jest upadek firmy w związku z niewypłacalnością. Relatywnie częściej grozi to tym firmom, które nie potrafią zarządzać swoimi podatkami lub zarządzają nimi nieefektywnie z rożnych względów.

VAT – najbardziej ryzykowny obszar

Płatnicy VAT muszą szczególnie zadbać o prawidłowe rozliczanie tego podatku, a także o należytą staranność. Można to zrobić przy pomocy tzw. białej listy podatników VAT, na której sprawdzimy, czy kontrahent jest czynnym podatnikiem VAT, a jeśli nie, to dowiemy się, dlaczego twojemu kontrahentowi odmówiono rejestracji, wykreślono go z rejestru lub przywrócono zarejestrowanie jako podatnika VAT. Tego typu działanie zminimalizuje ryzyko uczestnictwa w karuzeli podatkowej, co niekiedy odbywa się nieświadomie lub w wyniku nienależytej weryfikacji klienta czy partnera.

Problematyczna w obszarze VAT -u może być też utrata płynności finansowej w wyniku zablokowania środków na rachunku VAT.

W końcu obszarem ryzyka, który trzeba monitorować, są też nadużycia związane z odliczeniem VAT i dokumentacją faktur (tu znaczenie zyskał system KSeF – Krajowy System e-Faktur, o którym dalej).

PIT i CIT pod kontrolą

W przypadku podatków dochodowych dla osób fizycznych i osób prawnych można odnotować następujące ryzykowne działania, mogące nieść ze sobą przykre skutki:

- Błędy w zaliczaniu kosztów uzyskania przychodów
- Niezgodne z przepisami ulgi podatkowe
- Opóźnienia w zapłacie podatku lub jego nieprawidłowe obliczenie, co może skutkować sankcjami i odsetkami
- Ryzyka w zakresie podmiotowości podatnika i źródeł przychodu (szczególnie przy samozatrudnieniu).

Cło i akcyza - mniej problematyczne

Akcyza i cło pozostają obszarem znacznych ryzyk podatkowych i istotnych strat dla budżetu państwa, chociaż w statystykach kontroli podatkowych nie grają pierwszych skrzypiec (prym wiedzie VAT (ponad 50%). PIT odpowiada za kolejne 38%, natomiast akcyza i CIT łącznie stanowią jedynie 10% kontroli). W zakresie cła i akcyzy ryzyka obejmują najczęściej błędy w klasyfikacji towarów i ustaleniu podstawy opodatkowania, niewłaściwe procedury celne i brak aktualnej wiedzy o stawkach i zwolnieniach.

Ceny transferowe pod lupą

Tak jak kontrole dotyczące TP są bardzo skomplikowane, tak też compliance tego obszaru działalności obejmuje wiele zagadnień, czasami wymagających wysoko eksperckiej wiedzy. Transakcje między podmiotami powiązanymi muszą być odpowiednio udokumentowane (TPR, dokumentacja lokalna i grupowa. Dodatkowo, mechanizmy schematów podatkowych w transakcjach międzynarodowych muszą być raportowane zgodnie z przepisami o MDR (Mandatory Disclosure Rules). Niedopełnienie obowiązków może skutkować karami.

Raportowanie ESG – wartość dodana

Wzrost znaczenia zrównoważonego rozwoju wpływa również na obszar podatkowy. Coraz częściej podatkowa transparentność firmy i jej wpływ na środowisko są elementem oceny ryzyka przez inwestorów, banki i kontrahentów. Na ten moment raportowanie ESG nie

jest obowiązkowe (obowiązek raportowania ESG dla dużych firm został przesunięty z 2026 roku (za rok obrotowy 2025) na 2028 rok (za 2027 rok), natomiast obowiązek raportowania ESG dla małych i średnich firm notowanych na giełdzie został przesunięty z 2027 roku (za rok obrotowy 2026) na 2029 rok (za 2028 rok). Natomiast warto korzystać z już dostępnych narzędzi raportowania, ponieważ mogą nam one pomóc zidentyfikować obszary ryzyka podatkowego.

Inne rodzaje ryzyk podatkowych

- Niedopasowanie procedur i procesów do aktualnie obowiązujących. Tu z pewnością jednym z wyzwań będzie KseF według opublikowanego projektu obowiązkowy od 1 kwietnia 2026 r. dla wszystkich przedsiębiorców.
- Nieterminowe złożenie deklaracji podatkowej lub błędy w jej wypełnianiu
- Ryzyko utraty zaufania partnerów i nadszarpnięcie wizerunku firmy
- Braki kadrowe i nieprzeszkolony zespół księgowy.

Instrumenty ograniczające ryzyko podatkowe

Wśród najważniejszych narzędzi, które pozwalają firmom ograniczać ryzyko podatkowe, szczególną rolę odgrywają interpretacje indywidualne, uprzednie porozumienia cenowe oraz orzecznictwo sądowe.

Interpretacje indywidualne, wydawane na podstawie art. 14b oraz art. 14n Ordynacji podatkowej, stanowią skuteczny sposób zabezpieczenia się przed negatywnymi skutkami kontroli skarbowej. Podatnik, który przedstawi we wniosku stan faktyczny danego zagadnienia lub planowane zdarzenie i otrzyma interpretację, może się na nią powołać w przypadku sporu z fiskusem. Ochrona prawna przysługuje pod warunkiem, że zastosował się do treści wydanej interpretacji. Interpretacje te są wydawane przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej i dotyczą indywidualnych przypadków danego podatnika.

Kolejnym istotnym instrumentem są uprzednie porozumienia cenowe (APA – *Advance Pricing Agreement*), uregulowane w Ustawie z dnia 16 października 2019 r. o rozstrzyganiu sporów dotyczących podwójnego opodatkowania oraz zawieraniu uprzednich porozumień cenowych, Dz.U. 2019 poz. 2200. To forma decyzji administracyjnej, którą wydaje Szef Krajowej Administracji Skarbowej (KAS), potwierdzając, że cena transferowa ustalona między podmiotami powiązanymi odpowiada warunkom rynkowym. Dzięki uzyskaniu APA, przedsiębiorstwo zyskuje pewność co do prawidłowości rozliczeń z podmiotami z tej samej grupy kapitałowej i zabezpiecza się na wypadek kontroli organów podatkowych.

Nie można również pominąć znaczenia orzecznictwa sądowego, w szczególności wyroków Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA) oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Stanowią one cenne źródło interpretacji przepisów prawa podatkowego i mogą być pomocne w obronie stanowiska podatnika. Przykładem może być orzeczenie TSUE w sprawie C-277/14 PPUH Stehcemp, które dotyczyło obowiązku zachowania należytej staranności w transakcjach VAT, a także zastosowania w transakcji międzynarodowej prawa polskiego w kontekście prawa unijnego (por. https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-277/14&language=PL). Takie wyroki mają wpływ nie tylko na praktykę organów, ale także na sposób kształtowania polityki podatkowej wewnątrz firmy.

Nieodzownym elementem skutecznego zarządzania ryzykiem podatkowym są również regularne szkolenia pracowników działów finansowych, księgowych i compliance. Dzięki nim zespół może być na bieżąco z dynamicznie zmieniającymi się przepisami podatkowymi, orzecznictwem oraz wymaganiami organów skarbowych. Szkolenia pomagają w podnoszeniu świadomości podatkowej w firmie, eliminowaniu typowych błędów oraz w budowaniu wewnętrznych mechanizmów kontroli, co przekłada się na większe bezpieczeństwo podatkowe organizacji.

Źródła prawa i dokumenty:

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. 2023 poz. 2383, z późn. zm.) Ustawa o podatku od towarów i usług (Dz.U. 2023 poz. 1570)

Rozporządzenie MF w sprawie Krajowego Systemu e-Faktur

Wytyczne OECD dotyczące cen transferowych

Orzecznictwo NSA i TSUE (m.in. C-277/14, C-324/11)


PCDK
Szkolenia wyjazdowe na 2025 rok
księgowość
kadry i płace
finanse
ochrona środowiska
zrównoważony rozwój
Zgłoś się już dziś na szkolenie wyjazdowe i skorzystaj ze zniżek grupowych
Zakopane • Sopot • Kraków
chcesz dowiedzieć się więcej? kliknij ›

Nowe przepisy deregulacyjne ułatwiają zamknięcie nieaktywnych rachunków bankowych i usprawniają komunikację elektroniczną w ubezpieczeniach

Rada Ministrów przyjęła pakiet rozwiązań deregulacyjnych, które mają na celu uproszczenie procedur dotyczących zamykania nieaktywnych rachunków bankowych oraz rozszerzenie możliwości komunikacji elektronicznej z osobami zawierającymi umowy ubezpieczenia.

Nowe przepisy powstały we współpracy z Ministerstwem Finansów i mają na celu zwiększenie wygody oraz bezpieczeństwa klientów banków i ubezpieczycieli.

Szybsze zamykanie rachunków „uśpionych" i łatwiejsze procedury spadkowe

Zgodnie z nowymi rozwiązaniami, po 5 latach od ostatniej dyspozycji dotyczącej prowadzonego rachunku bank lub spółdzielcza kasa oszczędnościowo-kredytowa (SKOK) będą zobowiązane do wystąpienia o dane z rejestru PESEL w celu ustalenia, czy posiadacz rachunku żyje. W przypadku śmierci, bank uzyska również potwierdzoną datę zgonu. Dzięki temu spadkobiercy będą mogli szybciej i łatwiej dowiedzieć się o środkach zgromadzonych na rachunkach zmarłych osób. Jednocześnie zmniejszy się ryzyko wypłaty pieniędzy osobom nieuprawnionym. Ponadto, potwierdzona data zgonu umożliwi bankom i SKOK-om uruchomienie procedury przyjmowania wniosków od spadkobierców oraz realizację dyspozycji na wypadek śmierci. Nowe przepisy dotyczące rachunków bankowych mają wejść w życie po upływie 3 miesięcy od ich ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Elastyczna komunikacja elektroniczna z ubezpieczonymi

Drugim ważnym elementem pakietu jest rozszerzenie możliwości komunikacji elektronicznej w relacjach między ubezpieczonymi a zakładami ubezpieczeń. Do tej pory osoby zawierające umowę mogły wyrazić zgodę na elektroniczne przekazywanie informacji tylko podczas zawierania umowy. Nowe przepisy pozwolą na wyrażenie takiej zgody w dowolnym momencie trwania umowy. Usprawnienie to obejmuje trzy rodzaje obowiązkowych ubezpieczeń:

- OC posiadaczy pojazdów mechanicznych,
- OC rolników z tytułu posiadania gospodarstwa rolnego,
- ubezpieczenie budynków wchodzących w skład gospodarstwa rolnego od ognia i innych zdarzeń losowych.

Dzięki temu ubezpieczający będą mogli wybrać preferowany sposób komunikacji - na przykład otrzymywać informacje mailowo zamiast tradycyjną korespondencją papierową - w dowolnym momencie, co zwiększy wygodę i elastyczność obsługi. Przepisy dotyczące komunikacji elektronicznej wejdą w życie już po 14 dniach od ich publikacji w Dzienniku Ustaw.

Marcin Otręba

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

Kolejny pakiet rozwiązań deregulacyjnych przyjęty przez rząd

Nowe przepisy zmniejszą obciążenia podatników, wzmocnią ochronę ich praw i interesów oraz zlikwidują nadmierne obciążenia administracyjne. Przyjęte w ramach pakietu rozwiązania umożliwią składanie reklamacji drogą elektroniczną w instytucjach rynku finansowego. Wprowadzą także ułatwienia dla kierowców, rolników i posiadaczy gospodarstw. Usprawnią również funkcjonowanie rynku kapitałowego, a inwestorzy indywidualni i instytucjonalni zyskają większą przejrzystość w trakcie procesu łączenia jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych.

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

Projekt upraszcza zasady łączenia jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych. Dzięki nowym rozwiązaniom rynek kapitałowy będzie działał sprawniej, a inwestorzy indywidualni i instytucjonalni zyskają większą przejrzystość.

Nowe rozwiązanie przewidują uproszczenie zasad łączenia jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych poprzez eliminację przesłanki znacznego spadku ich wartości. Pozwoli to lepiej dostosować ofertę do potrzeb rynku i inwestorów, a fundusze zyskają elastyczniejsze narzędzie zarządzania strukturą jednostek.

Projekt zachowuje dotychczasowe obowiązki informacyjne wobec uczestników funduszy. Każda osoba inwestująca w fundusz nadal będzie informowana o zamiarze połączenia jednostek oraz o liczbie jednostek, które będzie posiadała po zmianach.

Zmiany nie wpływają na bezpieczeństwo środków klientów ani nadzór nad funduszami. Nadal obowiązują rygorystyczne przepisy chroniące inwestorów i transparentność działań TFI.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych

Usunięty zostanie obowiązek składania przez spółkę holdingową oświadczenia o zamiarze skorzystania ze zwolnienia z CIT dochodów ze zbycia udziałów (akcji) spółki zależnej. Obecnie w ramach Polskiej Spółki Holdingowej warunkiem skorzystania ze zwolnienia z CIT dochodów z tytułu odpłatnego zbycia udziałów (akcji) tzw. krajowej spółki zależnej jest złożenie – na co najmniej 5 dni przez dniem zbycia – oświadczenia o zamiarze skorzystania ze zwolnienia.

Nowe przepisy wejdą w życie z dniem następującym po dniu ich ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Brak obowiązku składania oświadczenia o zamiarze skorzystania ze zwolnienia znajdzie zastosowanie do odpłatnego zbycia udziałów (akcji) dokonanego od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Ordynacja podatkowa

Zgodnie z projektem, odsetki za zwłokę za czas kontroli podatkowej lub celno-skarbowej nie będą naliczane, jeśli kontrola będzie trwała dłużej niż 6 miesięcy. Rozwiązanie to odciąży podatnika od finansowych konsekwencji przedłużających się kontroli podatkowych i celno-skarbowych. Jednocześnie nie zmienią się zasady nienaliczania odsetek za zwłokę w przypadku przedłużających się postępowań podatkowych. Odsetki nie będą naliczane, jeżeli decyzja nie została doręczona w ciągu 3 miesięcy od wszczęcia postępowania.

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

Pracodawco zgłosiłeś do urzędu skarbowego osobę zobowiązaną do obliczania i pobierania podatków?

Pracodawca, jako płatnik podatku dochodowego od osób fizycznych, składek na ubezpieczenia społeczne oraz wpłat do PPK, zobowiązany jest do obliczania podatku dochodowego od wynagrodzeń pracowników i odprowadzania zaliczek na podatek do organu podatkowego. Czynności tych nie dokonuje osobiście.

Osoby odpowiedzialne za naliczanie i odprowadzanie zaliczek

Zgodnie z art. 31 Ordynacji podatkowej, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, będące płatnikami lub inkasentami, są obowiązane wyznaczyć osoby, do których obowiązków należy obliczanie i pobieranie podatków oraz terminowe wpłacanie organowi podatkowemu pobranych kwot, a także zgłosić właściwemu miejscowo organowi podatkowemu imiona, nazwiska i adresy tych osób. Zgłoszenia trzeba dokonać w terminie wyznaczonym do dokonania pierwszej wpłaty, a razie zmiany osoby wyznaczonej – w terminie 14 dni od dnia, w którym wyznaczono inną osobę.

W myśl tego przepisu, osobą wyznaczoną do wykonywania czynności płatnika musi być osoba fizyczna, np. zatrudniony pracownik – najczęściej główny księgowy, pracownik biura rachunkowego, z którym płatnik zawarł umowę o świadczenie takich usług.

Co ważne, osoby prawne lub jednostki organizacyjne będące płatnikami lub inkasentami, więcej niż jednego podatku mogą wskazać kilka osób rozliczających każdy z podatków oddzielnie, przy czym wyznaczone osoby mogą wykonywać osobiście powierzone im czynności albo zlecić je ich wykonanie innym osobom, kontrolując jedynie ich realizację. W przypadku, gdy płatnik wyznaczył kilka osób do rozliczania kilu różnych podatków, powinni dokonać zgłoszenia danych tych osób dla każdego z tych podatków odrębnie.

Warto zaznaczyć, że wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za wykonywanie czynności związanych z poborem podatków nie powoduje uzyskania przez tę osobę statusu płatnika, więc nie ponosi ona odpowiedzialności za brak realizacji obowiązków określonych w Ordynacji podatkowej. Płatnikiem nadal pozostaje ta osoba prawna lub jednostka organizacyjna, na którą przepisy prawa podatkowego nakładają obowiązki obliczenia, pobrania i odprowadzenia podatku lub tylko pobrania i zapłaty należności podatkowej.

Odpowiedzialność karnoskarbowa

W myśl art. 79 Kodeksu karny skarbowy, płatnik, który nie wyznacza w wymaganym terminie osoby, do której obowiązków należy obliczanie i pobieranie podatków oraz terminowe wpłacanie organowi podatkowemu pobranych kwot, lub nie zgłasza właściwemu miejscowo organowi podatkowemu wymaganych danych takiej osoby, podlega karze grzywny za wykroczenie skarbowe. Przepis ten penalizuje zatem brak właściwego działania płatnika.

Z treści przepisów Kodeksu karnego skarbowego wprost nie wynika odpowiedzialność osoby wyznaczonej przez płatnika w oparciu o art. 31 Ordynacji podatkowej. Odpowiedzialność osoby wyznaczonej przez płatnika do obliczania i pobierania podatków za niewypełnienie lub niewłaściwe wypełnienie nałożonych na tę osobę obowiązków i postawienie jej zarzutów popełnienia przestępstw skarbowych wywieść można natomiast w sposób pośredni z art. 78 ust. 1 Kodeku karnego skarbowego, zgodnie, z którym płatnik, który nie pobiera podatku albo pobiera go w kwocie niższej od należnej, podlega karze grzywny do 720 stawek dziennych albo karze pozbawienia wolności do roku, albo obu tym karom łącznie.

Księgarnia PCDK

Kadry i płace

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



Cena
69,00 zł

więcej ›

Nagroda jubileuszowa jako świadczenie niemające charakteru wynagrodzenia

Zgodnie z art. 84 Kodeksu pracy, pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę. Nie ma wątpliwości, jakie składniki stanowią wynagrodzenie za pracę. Inaczej jest w przypadku innych świadczeń związanych z pracą, których zakwalifikowanie jako wynagrodzenia nie jest oczywiste. Świadczeniem takim jest m. in. nagroda jubileuszowa.

Nagroda jubileuszowa

Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem pieniężnym związanym z stażem pracy pracownika i przysługującym na podstawie przepisów szczególnych, np. w oparciu o ustawę z dnia 18.11.2008 r. o pracownikach samorządowych, lub przewidzianych w wewnętrznych aktach prawnych pracodawców, np. w układach zbiorowych pracy albo regulaminach wynagradzania.

I tak na przykład art. 38 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych, stanowi, że nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

- po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, np. okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium stażowego albo okres pracy w gospodarstwie rolnym. Ustawy te określają także warunku ustalania i wypłaty nagród jubileuszowych.

Z kolei pozostali pracodawcy, na których ustawy, a w szczególności Kodeks pracy, nie nakładają obowiązku wypłacania nagród jubileuszowych, mogą wypłacać pracownikom nagrody jubileuszowe, przy czym zobowiązani są wówczas określić warunki ustalania prawa do nagród jubileuszowych i ich wypłaty w obowiązujących u nich wewnętrznych aktach prawnych.

Charakter nagrody jubileuszowej

W wyroku z 15 listopada 2006 r. sygn. akt. I BP 12/06, Sąd Najwyższy potwierdził, że sądy niższych instancji wskazywały, że w doktrynie istnieje spór co do charakteru nagrody jubileuszowej. Sąd rejonowy opowiedział się za zaliczeniem nagrody jubileuszowej do świadczeń związanych z pracą, a zatem również za możliwością zrzeczenia się przez pracownika prawa do tego świadczenia - bowiem, w opinii sądu rejonowego, zgodnie z art. 84 Kodeksu pracy pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę, zakaz ten nie dotyczy jednak świadczeń innych niż wynagrodzenie. sąd Okręgowy podzielił ten pogląd, wskazując, że przepisy prawa zawierają wyraźny zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia za

pracę i art. 84 Kodeksu pracy jest przepisem ochronnym, wprowadzonym dla zapewnienia pracownikowi otrzymania wynagrodzenia za wykonaną pracę, rozumianego jako wynagrodzenie sensu stricto; dalej uznał, że zespół przepisów spełniających ochronną funkcję w stosunku do wynagrodzenia za pracę, rozumianego jako podstawowe źródło utrzymania i jako wypłacane okresowo, systematycznie, należności za wykonaną pracę, w niektórych przypadkach w drodze orzecznictwa sądowego został rozciągnięty na inne niż wynagrodzenie wypłaty na rzecz pracownika; nie dotyczy to jednak nagrody jubileuszowej, która nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę.

Stanowisko Rzecznika Praw Obywatelskich

Rzecznik Praw Obywatelskich w skardze do Sądu Najwyższego zarzucił wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie art. 84 Kodeksu pracy przez przyjęcie, że możliwe jest zrzeczenie się prawa do nagrody jubileuszowej jako świadczenia niemającego charakteru wynagrodzenia za pracę, oraz naruszenie konstytucyjnych praw człowieka i obywatela, tj. art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, obejmujących ochronę prawną własności i innych praw majątkowych, do których zalicza się wynagrodzenie za pracę.

Rzecznik Praw Obywatelskich opowiedział się za poglądem orzeczniczym, zgodnie z którym nagroda jubileuszowa, jeżeli przewidują ją przepisy płacowe, nie należy do „innych świadczeń związanych z pracą", lecz do „wynagrodzenia za pracę". Stwierdził, że chociaż nie stanowi powszechnego obligatoryjnego składnika wynagrodzenia za pracę, to jest świadczeniem branżowym lub zakładowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w tym przepisie określonych. Dalej uznał, że charakter prawny nagrody jubileuszowej nie jest jednolity: może ona stanowić składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości; może być jednak także świadczeniem pozbawionym cech wynagrodzenia w sytuacji, gdy prawo do niej zależy nie od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej przyznania - w takim razie jest nagrodą. Oznacza to, że premiowe ukształtowanie nagrody jubileuszowej wiąże się z zakazem zrzeczenia się prawa do niej i przeniesienia go na inną osobę. Dalej stwierdził, że zaliczenia jej w takim kształcie do wynagrodzenia za pracę, a nie do innych świadczeń związanych z pracą, wynika bowiem, że ma do niej zastosowanie art. 84 Kodeksu pracy, a czynność prawna dokonana wbrew dyspozycji tego przepisu musi być uznana za nieważną.

Wyrok Sądu Najwyższego

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r. w pełni podzielił ten pogląd, przyznając, że jeżeli nagroda jubileuszowa odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości, stanowi składnik wynagrodzenia za pracę. Jeżeli zatem nagroda jubileuszowa jest świadczeniem uzależnionym od spełnienia kryteriów obiektywnych, tj. stażu pracy, to jest premią, a więc wynagrodzeniem za pracę, do którego ma zastosowanie art. 84 Kodeksu pracy, czyli zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do jej otrzymania.

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.



Obraz autorstwa freepik

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, przewidziane w przepisach Kodeksu pracy, leży w wyłącznej gestii pracodawcy i wiąże się odmową dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy.

Decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy ma charakter jednostronny - nie musi opierać się na szczególnych przesłankach, pracodawca nie ma też obowiązku uzasadniać swojej decyzji pracownikowi. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lipca 2022 r., sygn. akt I PSK 298/21, art. 36(2) k.p. ma na celu przede wszystkim umożliwienie pracodawcy ochronę jego interesów zagrożonych przez niepożądane zachowanie pracownika zwalnianego z pracy w drodze wypowiedzenia; może być jednak stosowany przez pracodawcę także z innych powodów, w szczególności organizacyjnych.

Kiedy stosuje się zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy?

Zgodnie z art. 36 ust. 2 Kodeksu pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. Oznacza to, że pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy pozostaje w zatrudnieniu do upływu okresu wypowiedzenia – nie świadczy tylko pracy.

Co ważne, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może zostać dokonane przez pracodawcę niezależnie od tego, która strona wypowiedziała umowę o pracę, jak długi staż pracy ma pracownik u tego pracodawcy i jaki rodzaj umowy wiąże strony.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy dotyczyć może całego okresu wypowiedzenia albo tylko jego części; może zostać dokonane wraz z wypowiedzeniem lub w innym momencie w okresie wypowiedzenia.

Warto podkreślić, że świadczenie pracy po złożeniu przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2017 r., sygn. akt III PK 101/16.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy a wynagrodzenie

W myśl z art. 36 ust. 2 Kodeksu pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za cały okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Wysokość należnego wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289 ze zm.) ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop. Zasady te reguluje rozporządzenie MPiPS z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.).

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy a świadectwo pracy

Informacje, jakie powinny znaleźć się w treści świadectwa zawiera wskazane są w rozporządzeniu MRPiPS z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1862). W świadectwie pracy należy podać m. in. informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. W świadectwie pracy zamieszcza się również informację o zajęciu wynagrodzenia za pracę, zaś na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy zamieścić także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Rozporządzenie nie wymienia informacji o okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wśród obowiązkowych elementów świadectwa pracy – okres ten bowiem w żaden sposób nie wpływa na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy.

Oświadczenie pracodawcy o odwołaniu zwolnienia ze świadczenia pracy

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie jest decyzją ostateczną pracodawcy. Pracodawca w trakcie biegu okresu wypowiedzenia ma prawo, pomimo wcześniejszego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, zobowiązać go do ponownego świadczenia pracy – zgoda pracownika nie jest tutaj wymagana. Pracodawca na również prawo udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego.

Swobodę działań pracodawcy w tym zakresie potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2019 r., sygn. akt III PK 96/18, w którym wskazał, iż zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 36(2) k.p. nie jest czynnością prawną (oświadczeniem woli) w rozumieniu art. 61 par. 1 k.c. i jest realizowane w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (art. 22 par. 1 k.p.).

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 ›

Monitoring w pracy – gdzie kończy się kontrola, a zaczyna prywatność?

Coraz więcej firm korzysta z kamer, systemów GPS czy kontroli poczty elektronicznej, by zwiększyć bezpieczeństwo i efektywność pracy. Jednak granica między legalnym nadzorem a naruszeniem prywatności pracownika bywa cienka.

Kodeks pracy ściśle reguluje, kiedy i na jakich zasadach pracodawca może stosować monitoring. Czy wiesz, że nie każda kamera w firmie jest zgodna z prawem? I że podsłuchiwanie rozmów to już poważne naruszenie? Sprawdź, co wolno pracodawcy, a co stanowi przekroczenie uprawnień.

Monitoring – podstawa prawna i definiicja

Podstawą prawną stosowania monitoringu w zakładzie pracy jest Kodeks pracy. Uregulowane w nim zostały warunki i dopuszczalne granice stosowania monitoringu przez pracodawcę.

Zgodnie z art. 222 ust. 1 Kodeksu pracy, monitoring należy rozumieć jako szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu.

Co istotne, nie każda forma monitoringu jest dopuszczalna. We „Wskazówkach Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczących prowadzenia monitoringu wizyjnego" (s. 26, https://uodo.gov.pl) podkreśla się, że przepisy o monitoringu nie zezwalają co do zasady na nagrywanie dźwięku, ponieważ uprawnienia takie posiadają jedynie służby porządkowe i specjalne na podstawie odrębnych ustaw. Stosowanie rejestracji dźwięku przez pracodawcę w zakładzie pracy może zostać uznane za nadmiarową formę przetwarzania danych i wiązać się z odpowiedzialnością.

Warunki dopuszczalności monitoringu w zakładzie pracy

W myśl art. 222 ust. 1 Kodeksu pracy, wprowadzenie przez pracodawcę monitoringu może nastąpić, gdy jest to niezbędne do:

- zapewnienia bezpieczeństwa pracowników,
- ochrony mienia,
- kontroli produkcji,
- zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Kodeks pracy wskazuje również, że nie każde miejsce w zakładzie pracy może zostać objęte monitoringiem. Po pierwsze, monitoring nie może być stosowany w pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Zakaz objęcia monitoringiem tych pomieszczeń ma charakter bezwzględny i wiąże się z zasadą wolności i niezależności związków zawodowych. Po drugie, z monitoringu wyłączone są pomieszczenia sanitarne, szatnie, stołówki oraz palarnie. Aczkolwiek Kodeks pracy dopuszcza możliwość objęcia tych pomieszczeń monitoringiem, o ile:

- jego zastosowanie jest niezbędne do realizacji celu określonego w art. 222 § 1 Kodeksu,
- nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób; monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Wprowadzenie monitoringu w zakładzie pracy

Procedura wprowadzenia w zakładzie pracy monitoringu określona została w art. 222 ust. 6 – 9 Kodeksu pracy. Zgodnie z przepisami, cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Pracodawca pracodawca zobowiązany jest poinformować pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób u niego przyjęty nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Informacja o ustalonych przez pracodawcę celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu musi również zostać przekazana na piśmie każdemu nowo zatrudnionemu pracownikowi, przed dopuszczeniem go do pracy.

Ponadto, pracodawca zobowiązany jest oznaczyć pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed uruchomieniem monitoringu.

Postępowanie z nagraniami z monitoringu

Nagrania obrazu pracodawca może przetwarzać wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane i przechowywać przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia ich zarejestrowania. W przypadku, w którym nagrania stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, że mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin 3-miesięczny ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Po upływie okresu przechowywania nagrań należy je zniszczyć, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej.

Monitoring poczty elektronicznej

Art. 223 Kodeksu pracy odnosi się do szczególnego rodzaju monitoringu, tj. kontroli służbowej poczty elektronicznej pracownika. Przyjmuje się, że korespondencja prowadzona przez pracownika w ramach służbowej skrzynki poczty elektronicznej nie ma charakteru prywatnego, lecz jest prowadzona w imieniu pracodawcy.

Monitorowanie służbowej poczty elektronicznej pracownika jest dopuszczalne, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy - nie może jednak naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Inne rodzaje monitoringu

Kodeks pracy stanowi, że przepisy o monitoringu poczty elektronicznej stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów, dla których dopuszcza się wprowadzenie monitoringu poczty elektronicznej, np. do kontroli korzystania przez pracownika z Internetu, logowań GPS w samochodzie służbowym czy ewidencjonowania czasu pracy przy użyciu zautomatyzowanych systemów.

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.

EFRAG publikuje Raport Postępu: uproszczenia w ESRS mają ograniczyć obciążenia raportowe firm

Europejska Grupa Doradcza ds. Sprawozdawczości Finansowej (EFRAG) opublikowała Raport Postępu (status na 20 czerwca 2025 r.), który przedstawia planowane działania na rzecz uproszczenia Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Dokument ten jest odpowiedzią na oficjalną prośbę Komisarza Europejskiego ds. Rynku Wewnętrznego, Thierry'ego Albuquerque, z 5 maja 2025 r. Komisja Europejska poprosiła o szczegółowe wyjaśnienie, w jaki sposób modyfikacje w ESRS zmniejszą obciążenie sprawozdawcze przedsiębiorstw — a konkretnie, jak pomogą ograniczyć liczbę obowiązkowych punktów danych o co najmniej 50%. EFRAG podkreśla w swoim raporcie, że planowane zmiany mają na celu zachowanie równowagi między wiarygodnością i integralnością raportowania a realnym ograniczeniem kosztów i złożoności dla firm, zwłaszcza tych mniejszych lub mniej zaawansowanych w raportowaniu ESG.

Sześć kluczowych dźwigni uproszczeń ESRS

W raporcie wyróżniono sześć głównych „dźwigni" reformy, które mają przynieść upraszczanie i ograniczanie obciążeń administracyjnych:

- Uproszczenie oceny podwójnej istotności (DMA) – uproszczenie wymogów dotyczących analizy wpływów, ryzyk i zależności.
- Lepsza czytelność i zwięzłość oświadczeń o zrównoważonym rozwoju – tak by łatwiej włączyć je do sprawozdawczości korporacyjnej jako całości.
- Modyfikacja relacji między minimalnymi wymogami ujawniania (MDR) a specyfikacjami tematycznymi – tak, aby ograniczyć nakładane obowiązki bez utraty istotnych informacji.
- Poprawa zrozumiałości, jasności i dostępności standardów – w tym lepsze wytyczne i przykłady zastosowania.
- Inne ulgi redukujące obciążenia – m.in. zwolnienia lub uproszczenia dla określonych kategorii firm.
- Zwiększona interoperacyjność – ułatwienia spójnego stosowania ESRS z innymi ramami raportowania, w tym ISSB (ang. International Sustainability Standards Board).

Zbyt duża szczegółowość ujawnień narracyjnych

EFRAG zauważa, że narracyjne punkty danych są obecnie zbyt szczegółowe i nieproporcjonalne wobec wartości informacyjnej. Taki poziom szczegółowości często skutkuje powtarzalnymi i ogólnikowymi odpowiedziami (tzw. „boilerplate"), zamiast faktycznego ujawnienia istotnych treści. W związku z tym EFRAG przyjmuje podejście bardziej oparte na zasadach (principle-based), szczególnie w zakresie polityk, działań i celów, a także w specyfikacjach tematycznych ESRS 2. Tam właśnie przewiduje się największą redukcję obowiązkowych „shall" punktów danych – poprzez ich usunięcie lub przeniesienie do dobrowolnych materiałów pomocniczych.

Grupa analizuje również liczne propozycje uproszczeń pochodzące od krajowych organów normalizacyjnych oraz użytkowników raportów. Większość z nich skupia się na koncepcji informacji „kluczowych" (core) — czyli takich, które są niezbędne do realizacji celów CSRD. W tym duchu opracowano drzewo decyzyjne oceny punktów danych pod kątem ich znaczenia — biorąc pod uwagę m.in. powiązania z ISSB, GRI czy przepisami UE. Najmniej istotne dane mają zostać usunięte lub przeniesione do materiałów pomocniczych. Łączenie zbyt szczegółowych ujawnień również jest rozważane jako sposób na uproszczenie raportów.

Co mówią przedstawiciele EFRAG?

Patrick de Cambourg, przewodniczący EFRAG SRB, podkreślił w liście przewodnim do raportu: „Niniejszy

raport z postępów odzwierciedla nasze zaangażowanie w zapewnienie, że ESRS pozostanie zarówno skuteczny, jak i proporcjonalny. Poprzez proaktywną odpowiedź na wniosek Komisji Europejskiej, chcemy wspierać firmy w spełnianiu wymogów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju bez zbędnej złożoności".

Z kolei Chiara del Prete, przewodnicząca EFRAG SR TEG, zaznaczyła: „Jesteśmy bardzo wdzięczni firmom, które po raz pierwszy złożyły oświadczenia dotyczące zrównoważonego rozwoju ESRS za ich mobilizację na wysokim szczeblu. Dzięki szerokiemu dialogowi prowadzonemu z nimi, audytorami i innymi interesariuszami, mamy obszerne dowody na to, co należy uprościć. Wszyscy ciężko pracujemy, aby przygotować najlepszy możliwy projekt ekspozycji w dostępnych ramach czasowych".

Co dalej?

Raport z postępu został zatwierdzony przez Radę ds. Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju EFRAG (SRB) na publicznej sesji 19 czerwca 2025 r. Opisuje on wstępne decyzje i kierunki prac, które mają na celu: uproszczenie ESRS, redukcję kosztów dla firm, zachowanie wiarygodności i porównywalności raportowania. EFRAG zapowiada dalsze konsultacje i prace nad ostatecznym kształtem zmian, które powinny zostać zatwierdzone do końca lipca 2025 r.

Link do pełnego raportu EFRAG (EN): Status report ESRS Simplification 20 June 2025.pdf

PCDK

Polska aktualizuje ramy emisji zielonych obligacji

MINISTERSTWO FINANSÓW POINFORMOWAŁO O ZAKTUALIZOWANIU RAM PRAWNYCH DLA EMISJI ZIELONYCH OBLIGACJI, CO MA PRZYGOTOWAĆ POLSKĘ – JEDNĄ Z NAJBARDZIEJ UZALEŻNIONYCH OD WĘGLA GOSPODAREK W UNII EUROPEJSKIEJ – DO POTENCJALNEJ PIERWSZEJ EMISJI TEGO RODZAJU DŁUGU OD SZEŚCIU LAT. ZAKTUALIZOWANIE RAM EMISJI ZIELONYCH OBLIGACJI MA WESPRZEĆ FINANSOWANIE ZIELONEJ TRANSFORMACJI I ZWIĘKSZYĆ MOŻLIWOŚCI POZYSKIWANIA KAPITAŁU NA INWESTYCJE PRZYJAZNE ŚRODOWISKU, CO JEST KLUCZOWE W KONTEKŚCIE UNIJNYCH CELÓW KLIMATYCZNYCH I OGRANICZANIA EMISYJNOŚCI POLSKIEJ GOSPODARKI.

Zielone obligacje skarbowe to instrumenty dłużne emitowane przez rządy w celu finansowania projektów przyjaznych środowisku i wspierających zrównoważony rozwój. Polska ostatni raz sprzedała je w marcu 2019 roku. W styczniu tego roku szef departamentu długu w resorcie finansów, Karol Czarnecki, mówił, że „jest bardzo prawdopodobne", iż emisja zielonych obligacji nastąpi w 2024 roku, nie podając jednak szczegółów dotyczących terminu czy wartości emisji.

Nowe ramy zgodne z międzynarodowymi standardami

Zaktualizowane polskie ramy emisji zielonych obligacji opierają się na zasadach International Capital Market Association (ICMA) z 2021 roku oraz na liście kontrolnej dla emisji zielonych obligacji przed ich wypuszczeniem na rynek. Dokument określa m.in.: sposób wykorzystania i zarządzania pozyskanymi środkami, proces oceny i wyboru projektów i wymogi dotyczące raportowania. Według opublikowanego dokumentu środki z emisji zielonych obligacji będą mogły być przeznaczone na finansowanie m.in.:

- odnawialnych źródeł energii,
- energooszczędnych budynków i tzw. „zielonej infrastruktury" (w tym modernizacji sieci elektroenergetycznej, umożliwiającej niskoemisyjną generację lub integrację z systemem europejskim),
- czystego transportu,
- zrównoważonego zarządzania zasobami naturalnymi i gruntami,
- gospodarki wodno-ściekowej,
- działań adaptacyjnych związanych ze zmianami klimatu.

Zmiany w prawie w kierunku OZE

25.06. polski parlament uchwalił także ustawę łagodzącą przepisy dotyczące budowy lądowych farm wiatrowych. Rząd wskazuje, że to kluczowy krok dla zwiększenia udziału odnawialnych źródeł energii w miksie energetycznym i obniżenia cen prądu, w ramach szerszej strategii zmniejszania zależności Polski od węgla. Jednak losy tej ustawy pozostają niepewne – jej ostateczne przyjęcie może być zagrożone z powodu sprzeciwu zarówno ustępującego, jak i nowo wybranego prezydenta, którzy wyrażają obiekcje wobec części reform proponowanych przez liberalny rząd.

Co ciekawe, założenie wydłużenia zamrożenia cen energii elektrycznej zostało włączonyedo procedowanej już ustawy wiatrakowej. Jej głównym celem jest zniesienie zasady 10H i ustalenie minimalnej odległości turbin wiatrowych od zabudowań mieszkalnych na 500 metrów – obecnie wynosi ona 700 metrów. Nowe przepisy przewidują również minimalne odległości od obszarów chronionych: 1500 metrów od granic parków narodowych oraz 500 metrów od wyznaczonych terenów Natura 2000. Ograniczenia te mają szczególnie chronić siedliska nietoperzy i ptaków.

Polska pracuje także nad rozwojem energetyki jądrowej. Pierwszy blok elektrowni jądrowej w kraju ma być gotowy w 2036 roku.

MONITOR CDK

Partnerzy merytoryczni

HRhelper

PCDK TAX

PCDK ESG

Wydawca

PCDK

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 magazyniu używane są obrazy pochodzące ze strony pl.freepik.com dostępne jako darmowe i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.