

**Polecamy**

**Praktyczne wyzwania  
wdrożeńowe KSeF  
– jak technicznie  
przygotować firmę i nie  
sparaliżować działalności**

**W numerze**

We wrześniu zamiana środowisk  
testowych z KSeF 1.0 na KSeF 2.0

ESG – nie tylko przepisy  
i raportowanie, ale też nowy  
sposób prowadzenia biznesu

Wypadki przy pracy  
– rodzaje wypadków,  
postępowanie powypadkowe,  
obowiązki pracodawcy

Pracodawco, którym liderem jesteś?

# Szanowni Państwo

Wrzesień to czas intensywnych zmian dla przedsiębiorców – zarówno w obszarze podatkowym, jak i organizacyjnym. Najważniejszym wyzwaniem jest obowiązkowy KSeF, co wymaga od firm nie tylko dostosowania systemów IT, ale też przeszkolenia zespołów i przygotowania procedur, które nie zakłócą codziennej działalności.

Po podpisaniu przez Prezydenta ustawy o cyfrowym fakturowaniu nadchodzą miesiące, w których każdy przedsiębiorca będzie musiał zweryfikować gotowość swojej organizacji na nowe obowiązki. W tym numerze podpowiadamy, jak zrobić to krok po kroku, aby uniknąć ryzyka i wykorzystać nadarżającą się okazję do cyfryzacji procesów finansowych.

Ale to nie wszystko – omawiamy także nowe narzędzia kontroli skarbowej, zmiany dla inwestorów (w tym wprowadzenie Osobistego Konta Inwestycyjnego), a także coraz większe

znaczenie ESG w raportowaniu i strategii biznesowej. Przyglądamy się ocenie Polski w procesie zielonej transformacji przez Komisję Europejską, analizujemy obowiązki pracodawców związane z wypadkami przy pracy, a także sprawdzamy, co oznaczają w praktyce ulgi dla nowych biznesów oraz pilotażowy program skróconego czasu pracy.

Ten numer to przewodnik po zmianach, które realnie wpłyną na codzienność przedsiębiorców.

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

wrzesień 9 (63)



## PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

Praktyczne wyzwania wdrożeniowe KSeF  
– jak technicznie przygotować firmę  
i nie sparaliżować działalności

4

We wrześniu zamiana środowisk testowych  
z KSeF 1.0 na KSeF 2.0

8

Cyfrowe fakturuwanie przyjęte przez Prezydenta  
– co musisz zrobić jeszcze w tym roku?

9

Praktyczne wskazówki dla firm w obliczu  
nowych narzędzi kontroli skarbowej

10

Nowe zasady dla inwestorów: 0% podatku  
do 100 tys. zł, niska stawka powyżej tego limitu.  
Rząd wprowadza Osobiste Konto Inwestycyjne

11

## OCHRONA ŚRODOWISKA I ESG

ESG – nie tylko przepisy i raportowanie,  
ale też nowy sposób prowadzenia biznesu

12

Polska a zielona transformacja: Komisja  
Europejska ocenia postępy i wyzwania

13

## KADRY I PŁACE

Wypadki przy pracy – rodzaje wypadków,  
postępowanie powypadkowe, obowiązki  
pracodawcy

14

Nowy biznes, nowe możliwości  
– jak działa ulga na start i dla kogo jest?

18

„Skrócony czas pracy – to się dzieje”  
– program pilotażowy MRPiPS

20

## HR I ROZWÓJ OSOBISTY

Pracodawco, którym liderem jesteś?

22

# Praktyczne wyzwania wdrożeniowe KSeF – jak technicznie przygotować firmę i nie sparaliżować działalności

rozmawiamy z Partnerem Zarządzającym PCDK TAX – Marcinem Otrębą.



**Krajowy System e-Faktur to dla firm nie tylko nowe obowiązki, ale też przede wszystkim wyzwanie organizacyjne i technologiczne. Integracja z obecnymi systemami, autoryzacja użytkowników, bezpieczeństwo danych czy ryzyko awarii – to tylko część problemów, z którymi mierzą się przedsiębiorcy. O tym, jak przygotować firmę do KSeF i nie sparaliżować działalności, rozmawiamy z Partnerem Zarządzającym PCDK, doradcą podatkowym – Marcinem Otrębą.**

**Katarzyna Kołbuś:** Co jest największym wyzwaniem dla przedsiębiorców przy wdrażaniu KSeF?

**Marcin Otręba:** Według mojej oceny najczęstsze i największe wyzwania, z którymi muszą się mierzyć przedsiębiorcy,

to m.in. integracja z KSeF która wymaga dostosowania obecnych systemów finansowo-księgowych lub ERP. Dla firm, które korzystają z niestandardowych lub starszych systemów, może to oznaczać kosztowną i czasochłonną modernizację. Należy pamiętać o uprawnieniach

i autoryzacji w KSeF. Wymagane są podpisy kwalifikowane czy pieczęcie, aby autoryzować dostęp do KSeF. Niestety część firm nie ma jeszcze wdrożonych narzędzi zaufania (np. podpisów kwalifikowanych), co wiąże się z dodatkowymi wdrożeniami i szkoleniami. Nie bez znaczenia

są przepisy dotyczące KSeF są one złożone i dynamicznie się zmieniały. Wiele firm ma trudności z interpretacją wymagań technicznych i podatkowych (np. moment uznania faktury za otrzymaną). Przedsiębiorcy obawiają się o bezpieczeństwo danych finansowych przekazywanych do zewnętrznego systemu (KSeF). Pojawiają się pytania naszych klientów o backup, awarie, dostępność systemu.

**KK: Zatrzymajmy się więc przy tym... Co dzieje się, gdy system KSeF „padnie” – czy firma może wystawić fakturę offline?**

**MO:** Tutaj mamy kilka scenariuszy jak w dobrym thrillerze.

Tryb awaryjny, określony w art. 106nf ustawy o VAT od 1 lutego 2026 r., pozwala każdemu podatnikowi wystawić fakturę elektroniczną według wzoru FA(3) w przypadku ogłoszonej awarii KSeF (informowanej w BIP MF i oprogramowaniu), przy czym fakturę należy przesłać do KSeF nie później niż w ciągu 7 dni roboczych od zakończenia awarii, a faktura musi być udostępniona nabywcy w uzgodniony sposób i oznaczona dwoma kodami QR („OFFLINE” i „CERTYFIKAT”), zaś w przypadku kolejnej awarii lub awarii całkowitej termin przesyłki ulega odpowiedniemu przesunięciu lub faktury się nie przesyła.

Z kolei awaria całkowita, uregulowana w art. 106ng ustawy o VAT od 1 lutego 2026 r., dotyczy nadzwyczajnych sytuacji, takich jak zagrożenie kraju lub infrastruktury, w których podatnik może

wystawić fakturę papierową lub elektroniczną bez stosowania wzoru faktury ustrukturyzowanej i bez obowiązku przesyłania jej do KSeF po ustaniu awarii, a komunikaty o awarii będą ogłaszane w środkach społecznego przekazu; faktura ta nie jest oznaczana kodami QR, a datą wystawienia i otrzymania jest faktyczna data wskazana na fakturze i jej odbiór przez nabywcę, natomiast faktury korygujące wystawia się również poza KSeF.

**KK: Jakie błędy techniczne pojawiają się najczęściej przy wysyłce faktur (np. niepoprawny format, dane kontrahenta) i jak ich uniknąć?**

**MO:** Najczęstsze błędy techniczne przy wysyłce faktur do KSeF które zaobserwowaliśmy, to:

- Niepoprawny format pliku XML – błędy w strukturze lub brak wymaganych pól;
- Brak podpisu kwalifikowanego lub błędna autoryzacja;
- Niezgodność z obowiązującym wzorem faktury (np. FA(3)).

Aby ich uniknąć, należy korzystać z aktualnego schematu XML i wzoru faktury, czy przeprowadzać testy wysyłki w środowisku testowym KSeF.

**KK: Czy wystarczy wyznaczyć jedną osobę odpowiedzialną za KSeF, czy lepiej zbudować zespół wdrożeniowy?**

**MO:** W małej firmie często wystarczy jedna dobrze przygotowana

osoba, np. właściciel, księgowia lub office manager, która zrozumie nowe obowiązki, następnie wybierze odpowiednie narzędzie do fakturowania oraz ustali proces wystawiania i odbioru faktur w KSeF. W takim przypadku ważne jest, by ta osoba była realnie zaangażowana i miała czas na śledzenie zmian oraz przetestowanie rozwiązań, zanim KSeF stanie się obowiązkowy.

**KK: Czyli mikro i małe firmy muszą przygotowywać się w inny sposób niż duże spółki...**

**MO:** Tak, mikro i małe firmy muszą przygotowywać się inaczej – bardziej operacyjnie i z uwzględnieniem ograniczonych zasobów. Dla nich kluczem będzie prostota, intuicyjność i zaufany partner (np. dostawca oprogramowania lub biuro rachunkowe). Z kolei duże firmy muszą zmierzyć się z integracją, skalą i ryzykiem operacyjnym.

**KK: Czy warto inwestować w zewnętrzne oprogramowanie, czy wystarczy darmowe narzędzie MF?**

**MO:** Tu też wszystko zależy – i to mocno – od skali działalności i potrzeb firmy. Dla prostych potrzeb – narzędzie MF wystarczy. Natomiast dla firm, które chcą działać sprawnie, bezpiecznie i skalowalnie – warto inwestować w zewnętrzne rozwiązanie.

**KK: Jak wygląda proces autoryzacji użytkowników w KSeF – kto w firmie powinien mieć dostęp?**

**MO:** Aby użytkownik lub system mógł wystawiać lub odbie-



rać faktury w KSeF, musi zostać uwierzytelniony – czyli mieć nadane odpowiednie uprawnienia przez podatnika (firmę). Dostęp można uzyskać na cztery sposoby:

1. Podpis kwalifikowany – dla osób fizycznych (np. właściciel, księgowy).
2. Profil zaufany – dla osób fizycznych, np. właścicieli JDG.
3. Token autoryzacyjny – dla systemów informatycznych (API), nadawany przez podatnika ale uwaga do końca 2026 r.
4. I nowość Certyfikat KSeF – będzie również stanowił jedną z metod uwierzytelnienia się w systemie.

Należy jednak zwrócić uwagę na to, że certyfikaty i tokeny nie są od strony funkcjonalnej równoważne. Token zawiera w sobie uprawnienia podatnika, które są deklarowane w momencie jego generowania. Kluczowym założeniem certyfikatów KSeF i nowością będzie to, że stanowią one wyłącznie środek uwierzytelnienia w systemie – podobnie jak np. podpis kwalifikowany.

#### **KK: Jak zintegrować KSeF z obecnym programem księgowym czy ERP?**

**MO:** Integracja KSeF z obecnym programem księgowym lub systemem ERP to kluczowy krok w skutecznym wdrożeniu – szczególnie dla średnich i du-

żych firm. Proces ten może wyglądać różnie w zależności od technologii. Jeśli system ERP jest dedykowany (np. napisany na zamówienie), integrację trzeba będzie zbudować od podstaw, w oparciu o API KSeF. W takim przypadku warto zaangażować firmę IT z doświadczeniem w KSeF, upewnić się, że dokumenty są generowane w strukturze XML FA(3)

#### **KK: Jakie są największe trudności przy integracji API z KSeF?**

**MO:** Tutaj można wymieniać, ale największą trudnością przy integracji API z KSeF jest jednak złożoność dokumentacji technicznej, która wymaga dobrej znajomości struktur XML i schematu FA(3). Niewielkie błędy powodują odrzucenie faktury.

#### **KK: Jak przedsiębiorca ma sprawdzić, czy faktura faktycznie została przyjęta do KSeF?**

**MO:** Przedsiębiorca może sprawdzić, czy faktura została przyjęta do KSeF, poprzez otrzymanie Urzędowego Poświadczenia Odbioru (UPO), które jest oficjalnym potwierdzeniem akceptacji faktury przez system KSeF; UPO zawiera m.in. numer identyfikujący fakturę w KSeF oraz status przetwarzania, a dostęp do tego potwierdzenia można uzyskać bezpośrednio w interfejsie KSeF lub za pomocą integracji API.

#### **KK: Czy KSeF wymaga zmiany obiegu dokumentów w firmie (np. podpisy, akceptacje, archiwizacja)?**

**MO:** Tak, wdrożenie KSeF wymaga zmiany obiegu dokumentów w firmie, ponieważ elektroniczne faktury ustrukturyzowane całkowicie zmieniają sposób ich wystawiania, przesyłania i przechowywania. KSeF wymusza przejście z papierowo-mailowego obiegu faktur na cyfrowy, zautomatyzowany proces, co oznacza konieczność dostosowania procedur akceptacji, podpisów, obiegu informacji i przechowywania dokumentów wewnątrz firmy.

#### **KK: Patrząc na zakres wdrożeniowy, wydaje się, że niezbędne są tu szkolenia dla pracowników...**

**MO:** Tak, szkolenia dla pracowników są zdecydowanie potrzebne – zarówno ze względów praktycznych, jak i formalnych. KSeF zmienia nie tylko sposób wystawiania i odbierania faktur, ale także codzienną pracę działów księgowości, sprzedaży, IT i administracji.

Warto przeszkolić w pierwszej kolejności dział księgowości i finansów; następnie dział sprzedaży i zakupu czy kadrę kierowniczą i compliance.

KSeF nie wybacza błędów – źle wystawiona faktura nie zostanie przyjęta. A brak wiedzy może prowadzić do opóźnień, kar (te na szczęście zostały odroczone), lub błędów w rozliczeniach podatkowych. Wdrożenie systemu bez przeszkolenia zespołu to ryzyko chaosu operacyjnego.

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

/ Warsaw, Presidential Hotel, 25–26 listopada 2025

## Prowadzący



Marcin  
Otręba



Hubert  
Grzyb



Michał  
Kordiak



Joanna  
Aleksandrowicz



dr Adam  
Olczyk



Dorota  
Łuczak



Anna  
Ławniczak



dr Jacek  
Zatoński



Marcin  
Szymocha

## W programie

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

## Organizator i partnerzy



# We wrześniu zamiana środowisk testowych z KSeF 1.0 na KSeF 2.0

1 września 2025 r. została wyłączona wersja testowa Krajowego Systemu e-Faktur, czyli KSeF 1.0. W praktyce oznacza to, że aby zostać nowym użytkownikiem KSeF należy poczekać na nowe środowisko testowe KSeF 2.0. Użytkownicy obecnego systemu produkcyjnego KSeF 1.0 nadal mogą z niego korzystać, aż do przerwy technicznej, która nastąpi między 26 a 31 stycznia 2026 r. Od 1 lutego 2026 r. resort finansów uruchomi docelową wersję systemu, czyli KSeF 2.0.

## Testy otwarte API KSeF 2.0

30 września resort finansów uruchomił testy otwarte API KSeF 2.0, czyli testy oprogramowania, które służą do wymiany informacji między Krajowym Systemem e-Faktur a dostępnymi na rynku systemami do fakturowania. Dzięki temu dostawcy systemów finansowo-księgowych będą mogli sprawdzić jak ich oprogramowanie współpracuje z systemem KSeF 2.0. Od 15 października użytkownicy będą mogli zintegrować się przez API KSeF 2.0 ze środowiskiem przedprodukcyjnym (DEMO).

Dokumentacja API KSeF 2.0, która pozwoli integratorom rozpocząć przygotowania do wdrożenia systemu na środowisku testowym została opublikowana 30

czerwca br. i jest dostępna pod adresem: [ksef.podatki.gov.pl/ksef-na-okres-obligatoryjny/wsparcie-dla-integratorow](https://ksef.podatki.gov.pl/ksef-na-okres-obligatoryjny/wsparcie-dla-integratorow).

## W listopadzie MCU i testowanie Aplikacji Podatnika

Od 1 listopada zostanie uruchomiony Moduł Certyfikatów i Uprawnień (MCU), który umożliwi nadawanie uprawnień użytkownikom systemu. Będą one niezbędne, aby móc korzystać z Krajowego Systemu e-Faktur od 1 lutego 2026 r. Moduł pozwoli również na składanie wniosków o certyfikaty oraz na ich pobieranie.

Od 3 listopada 2025 r. użytkownicy będą mogli rozpocząć testowanie Aplikacji Podatnika KSeF 2.0 w środowisku testowym. Następnie, 15 listopada, Ministerstwo

Finansów udostępni aplikację w środowisku przedprodukcyjnym.

## Edukacja o KSeF

We wrześniu resort finansów zaingeruje cykl szkoleń pn. „Środy z KSeF”, które we wszystkich województwach będą trwać do połowy grudnia. Ich uczestnicy dowiedzą się m.in. jak wystawiać i otrzymywać faktury w KSeF, nauczą się pobierać certyfikaty KSeF oraz poznają funkcjonalności bezpłatnych narzędzi udostępnianych przez Ministerstwo Finansów, w tym między innymi Aplikacji Podatnika KSeF i Aplikacji Mobilnej KSeF. Szczegółowe informacje na ten temat będą zamieszczane na stronach poszczególnych urzędów skarbowych, izb administracji skarbowej oraz na stronie [ksef.podatki.gov.pl](https://ksef.podatki.gov.pl).



## Doradztwo z zakresu KSEF, VAT i faktur

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

Zapraszam

*Marcin Otreba*

Partner Zarządzający, Doradca podatkowy

email: [tax@pcdk.pl](mailto:tax@pcdk.pl), [www.pcdk.pl](https://www.pcdk.pl)



# Cyfrowe fakturowanie przyjęte przez Prezydenta – co musisz zrobić jeszcze w tym roku?

Cyfryzacja wkracza na kolejny poziom. Prezydent podpisał ustawę wprowadzającą obowiązkowy Krajowy System e-Faktur (KSeF), który całkowicie zmieni sposób dokumentowania transakcji w Polsce.

Nowe przepisy zaczną obowiązywać od 1 lutego 2026 r., a początkowo obejmą największe firmy. Już dwa miesiące później, od 1 kwietnia 2026 r., korzystanie z KSeF stanie się obowiązkowe dla zdecydowanej większości przedsiębiorców – niezależnie od wielkości czy branży.

## Koniec papieru i PDF-ów

KSeF to pełna cyfryzacja fakturowania, co oznacza, że faktury będą wystawiane i odbierane wyłącznie w systemie, zniknie konieczność wysyłania plików PDF czy drukowania dokumentów i wszystkie dane będą dostępne online – zarówno dla przedsiębiorcy, jak i administracji. Choć wdrożenie KSeF wymaga przygotowań, nowe przepisy niosą też realne ułatwienia: szybszy zwrot VAT – termin skrócony z 60 do 40 dni, mniej obowiązków archiwizacyjnych – faktury będą przechowywane w systemie przez 10 lat, większa automatyzacja procesów księ-

gowych, jednolity standard dokumentów – łatwiejsza integracja z systemami kontrahentów.

## Co to oznacza dla firm?

Każde przedsiębiorstwo powinno już dziś zaplanować przygotowania do wejścia w życie KSeF:

- Dostosować systemy ERP i oprogramowanie księgowe.
- Zaktualizować procedury fakturowania i obiegu dokumentów.
- Przeszkolić zespoły, które będą korzystać z systemu.
- Zabezpieczyć integrację z trybem offline („offline24”) – na wypadek awarii lub braku internetu.
- Sprawdzić datę wejścia obowiązku dla swojej firmy i przygotować plan działania.

## Dlaczego warto zacząć już teraz?

Rok 2026 wydaje się odległy, ale wdrożenie KSeF to projekt, który wymaga czasu i odpowiedniego przygotowania. Im wcześniej firmy rozpoczną proces dostosowania systemów i procedur, tym łatwiej będzie przejść przez nadchodzącą zmianę. „KSeF to nie tylko zmiana techniczna, ale przede wszystkim organizacyjna. Firmy muszą przygotować się na nowe procesy, a nie tylko na podmiannę systemu fakturowania. To będzie sprawdzian dojrzałości cyfrowej przedsiębiorstw” – podkreśla Marcin Otręba.

## Potrzebujesz wsparcia?

Jeśli zastanawiasz się, jak przygotować swoje przedsiębiorstwo do obowiązkowego KSeF – od analizy procesów, przez integrację techniczną, aż po szkolenia dla pracowników – warto skorzystać z pomocy specjalistów.

# Praktyczne wskazówki dla firm w obliczu nowych narzędzi kontroli skarbowej

W sierpniu 2025 r. w Ministerstwie Finansów i Krajowej Administracji Skarbowej powstały nowe struktury odpowiedzialne za walkę z agresywną optymalizacją podatkową. Zespół w MF ma opracować rekomendacje dotyczące przeciwdziałania agresywnym schematom w podatku CIT. Centrum Kompetencyjne KAS w Krakowie analizuje dane z systemów JPK-CIT i KSeF, gromadzi wiedzę o schematach i wspiera kontrole. Dla przedsiębiorców oznacza to, że kontrole będą oparte na bardziej zaawansowanej analizie danych, a organy skarbowe zyskają większe możliwości porównywania transakcji i wychwytywania nieprawidłowości (więcej w temacie nowych narzędzi kontroli pisaliśmy TUTAJ). Jak można przygotować się na konotolę w nowym kształcie?

Nowe działania w Polsce wpisują się w szerszy trend unijny: dyrektywa ATAD ogranicza możliwości przeliczania dochodów (m.in. przez CFC, GAAR czy exit tax). Z kolei obowiązki raportowe z serii DAC (6–8) nakładają na firmy wymóg zgłaszania schematów optymalizacyjnych, transakcji online czy operacji z kryptowalutami. Głośne sprawy, jak ta dotycząca Apple (Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) orzekł, że Apple musi zwrócić Irlandii 13 mld € zaległego podatku, uznając wcześniejsze preferencyjne traktowanie za nielegalną pomoc państwa. Wyrok jest ostateczny) wskazują na to, że Komisja Europejska i Trybunał Sprawiedliwości UE coraz uważniej przyglądają się nie tylko firmom, ale i państwom, które oferują preferencje podatkowe.

W obliczu rosnącej presji kontrolnej i nowych narzędzi analitycznych przedsiębiorcy powinni podjąć konkretne działania zabezpieczające:

- Zrób przegląd struktur podatkowych – zweryfikuj, czy transakcje i ceny transferowe mają uzasadnienie ekonomiczne.
- Zadbaj o dokumentację – pełne, aktualne i spójne dokumenty (analizy porównawcze, uzasadnienia biznesowe) to podstawa w przypadku kontroli.
- Uwzględnij ograniczenia z dyrektyw UE – m.in. limity odsetek, przepisy CFC i GAAR.
- Bądź gotowy na raportowanie – jeśli Twoja firma uczestniczy w transakcjach międzynarodowych lub w strukturach holdingowych, przygotuj się na obowiązki DAC i country-by-country reporting.
- Śledź zmiany prawa – nowe przepisy wdrażane są stopniowo, a ich interpretacje bywają zmienne.
- Przeprowadź wewnętrzny audyt podatkowy – wykryj ryzyka zanim zrobi to urząd.
- Stwórz politykę compliance – wewnętrzne procedury, szkolenia dla działu finansowego i gotowe scenariusze reakcji na kontrolę pozwalają uniknąć chaosu.
- Rozważ interpretacje indywidualne – w przypadku wątpliwości, lepiej zabezpieczyć stanowisko firmy z wyprzedzeniem.

Nowe jednostki MF i KAS oraz unijne regulacje oznaczają, że kontrole będą coraz bardziej kompleksowe i oparte na danych. Firmy, które proaktywnie przygotowują się na audyt, mają większe szanse uniknąć sporów i kosztownych korekt. Transparentność, dobra dokumentacja i gotowość do raportowania stają się dziś kluczowym elementem bezpieczeństwa podatkowego.

# Nowe zasady dla inwestorów: 0% podatku do 100 tys. zł, niska stawka powyżej tego limitu. Rząd wprowadza Osobiste Konto Inwestycyjne

**Polscy inwestorzy zyskają zupełnie nowe możliwości. Od przyszłego roku dostępne będzie Osobiste Konto Inwestycyjne (OKI) – dobrowolny instrument, który pozwoli unikać podatku Belki do 100 000 zł zainwestowanych środków, a dla nadwyżki powyżej tego progu zastosować niski, prosty podatek od wartości aktywów w wysokości 0,8%–0,9% rocznie.**

## 100 000 zł bez podatku.

### Co powyżej – niska stawka od aktywów

W ramach OKI inwestorzy nie zapłacą żadnego podatku od zysków kapitałowych (tzw. podatku Belki) aż do kwoty 100 000 zł. Co ważne, w tej sumie do 25 000 zł można przeznaczyć na lokaty bankowe i obligacje skarbowe – resztę na instrumenty rynku kapitałowego, takie jak akcje, ETF-y czy fundusze inwestycyjne. Dla środków powyżej tego limitu nie obowiązuje już podatek Belki – ale zamiast niego wprowadzony zostaje niski podatek od wartości aktywów, w wysokości 0,8%–0,9% rocznie. Oznacza to, że opodatkowaniu podlega sama wartość portfela inwestycyjnego (nadwyżki), a nie tylko wypracowany zysk.

Warto podkreślić, że OKI to dobrowolne rozwiązanie. Inwestorzy mogą nadal korzystać z tradycyjnych rachunków maklerskich – i wtedy podatek Belki (19% od zysków kapitałowych) będzie nadal obowiązywać. OKI to alternatywa, szczególnie atrakcyjna dla osób inwestujących długoterminowo i systematycznie. Jak powiedział podczas konferencji prasowej minister finansów i gospodarki Andrzej Domański:

## „Impuls dla inwestycji prywatnych

Celem wprowadzenia Osobistego Konta Inwestycyjnego jest pobudzenie oszczędności i inwestycji prywatnych, które w Polsce pozostają na relatywnie niskim poziomie. Ponad 50% środków Polaków wciąż spoczywa w gotówce i depozytach bankowych – to najwyższy poziom wśród dużych gospodarek Unii Europejskiej.

## Szczegóły działania Osobistego Konta Inwestycyjnego (OKI):

Do 100 000 zł inwestycji i oszczędności – brak podatku w tym do 25 000 zł może być ulokowane w lokaty bankowe i obligacje skarbowe, reszta w akcje, ETF-y, fundusze itp.

Powyżej 100 000 zł – podatek od wartości aktywów 0,8%–0,9% rocznie, niezależnie od tego, czy inwestor osiągnie zysk, czy nie.

Dobrowolność: inwestorzy mogą samodzielnie zdecydować, czy chcą skorzystać z OKI, czy pozostać przy tradycyjnym modelu inwestowania.

## Potencjalny przełom, ale diabeł tkwi w szczegółach

Reakcje na OKI są jednak mieszane, choć przeważają głosy

umiarkowanego optymizmu. Sam pomysł – szczególnie niski podatek od nadwyżki – oceniany jest pozytywnie. Eksperti branżowi zwracają uwagę, że sukces OKI zależy od sprawnego wdrożenia i przejrzystości zasad. Zwolennicy chwalą korzystne warunki podatkowe (zwolnienie do 100 tys. zł), a także prostotę i szeroki dostęp – konto ma być oferowane przez większość instytucji finansowych, potencjalny impuls dla rynku kapitałowego i rozwoju innowacji. Krytycy wskazują jednak na potencjalne ograniczenia, jak niski limit kwoty bez podatku (100 000 zł), który dla wielu inwestorów nie jest wystarczająco atrakcyjny, brak jasnych informacji nt. opłat, prowizji i dostępności instrumentów w ramach OKI, ryzyko nieefektywnego wdrożenia, jeśli instytucje finansowe nie przygotują odpowiednich produktów. Osobiste Konto Inwestycyjne to: 0% podatku do 100 000 zł inwestycji (z limitem 25 000 zł na część oszczędnościową), niskie i przewidywalne opodatkowanie (0,8–0,9%) dla większych inwestycji, proste i dobrowolne narzędzie, które ma ułatwić Polakom wejście na rynek kapitałowy. Czy Polacy je pokochają – jak Szwedzi swój ISK? To pokażą najbliższe lata.

# ESG – nie tylko przepisy i raportowanie, ale też nowy sposób prowadzenia biznesu

Przez lata pojęcie CSR (Corporate Social Responsibility) było głównym odniesieniem w rozmowach o odpowiedzialności firm wobec społeczeństwa i środowiska. W praktyce oznaczało to głównie działania filantropijne, programy społeczne czy wspieranie lokalnych inicjatyw – często dodatkowe wobec podstawowej działalności. Dziś jednak na pierwszy plan wysuwa się ESG (Environmental, Social, Governance). To nie tylko moda czy narracja o „byciu odpowiedzialnym”. To ramy strategiczne, które opierają się na twardych danych, mierzalnych wskaźnikach i regulacjach finansowych. ESG staje się nowym językiem biznesu – językiem zrozumiałym dla inwestorów, regulatorów i zarządów.

Zrozumienie różnicy między ESG a CSR jest kluczowe dla firm, które chcą przejść od dobrych intencji do mierzalnych rezultatów. CSR ma swoje korzenie w dobrowolnej filantropii i budowaniu reputacji. ESG natomiast to oparty na danych, zorientowany na inwestorów system, który kształtuje wyniki biznesowe i długoterminową wartość firmy.

## Różnice pomiędzy CSR a ESG

W skrócie można stwierdzić, że CSR to „czynienie dobra”, ESG to traktowanie zrównoważonego rozwoju jako aktywa strategicznego. CSR to punkt wyjścia, ESG to droga na przód. W świecie 2025 i kolejnych lat, tylko firmy, które uczynią ESG częścią swojej strategii, będą naprawdę „future-proof”.

## Dlaczego ESG ma większe znaczenie dla inwestorów i regulatorów?

W ostatniej dekadzie ESG stało się centralnym tematem rynków fi-

nansowych. Inwestorzy korzystają z ocen i raportów ESG, aby ocenić wartość długoterminową, odporność i poziom ryzyka firm.

Firmy ignorujące ESG ryzykują utratę dostępu do kapitału i pozostanie w tyle pod względem zgodności z regulacjami. Regulatorzy wprowadzają też obowiązkowe raportowanie ESG. Dyrektywa CSRD w UE czy standardy ISSB wymuszają audytowane i spójne raporty ESG jako część obowiązkowych sprawozdań finansowych. To oznacza przesunięcie od dobrowolności do obowiązkowej odpowiedzialności za wyniki. ESG to nie tylko odpowiedzialność – to gotowość inwestycyjna i odporność na przyszłość.

Przyszłość biznesu nie polega zatem na sporadycznych projektach CSR, lecz na płynnym wkomponowaniu zrównoważonego rozwoju w codzienne funkcjonowanie firmy. Tak, aby był on niemal niewidoczny – naturalny dla pracowników, oczywisty dla klientów i przejrzysty

dla inwestorów. ESG to dziś sposób myślenia, który łączy racjonalność danych z inteligencją emocjonalną przywództwa. Dzięki temu firmy mogą budować zaufanie, odporność i przewagę konkurencyjną – daleko wykraczającą poza zwykłą zgodność z przepisami.

**Firmy ignorujące ESG ryzykują utratę dostępu do kapitału i pozostanie w tyle pod względem zgodności z regulacjami. Regulatorzy wprowadzają też obowiązkowe raportowanie ESG.**



# Polska a zielona transformacja: Komisja Europejska ocenia postępy i wyzwania

Komisja Europejska opublikowała końcową ocenę krajowych planów w zakresie energii i klimatu (NECP – *EU climate goals at risk NECPs' – ambitious implementation must close the gaps*), w której szczegółowo analizuje działania podjęte przez państwa członkowskie w kontekście unijnych celów klimatycznych. Polska, jako jeden z kluczowych graczy energetycznych w Europie Środkowo-Wschodniej, została oceniona zarówno pod kątem postępów, jak i istotnych braków. Wnioski z raportu są dla naszego kraju jednoznaczne: potrzebne są pilne działania, szczególnie w zakresie efektywności energetycznej, inwestycji w OZE oraz dekarbonizacji gospodarki.

## Polska poniżej ambicji UE

Polska deklaruje redukcję emisji gazów cieplarnianych o 29% do 2030 r. względem poziomu z 2005 r. dla sektorów objętych non-ETS (np. transport, rolnictwo). To wynik niższy niż unijny cel dla naszego kraju, który wynosi 17,7%. Komisja Europejska zauważa, że choć poziom ambicji uległ zwiększeniu względem wcześniejszej wersji planu, to wciąż brakuje klarownej strategii, jak osiągnąć te cele w praktyce.

W zakresie energii z OZE Polska zakłada osiągnięcie 29,8% udziału źródeł odnawialnych w końcowym zużyciu energii brutto w 2030 r. Komisja zauważa, że choć to wzrost w porównaniu do poprzedniego celu (23%), to nadal plasuje nasz kraj w gronie państw o najniższych ambicjach w UE. Brakuje też jednoznacznych polityk i działań wspierających rozwój OZE – szczególnie fotowoltaiki, energetyki wiatrowej na lądzie i na morzu oraz biometanu.

KE podkreśla, że Polska może mieć trudności z osiągnięciem krajowych i unijnych celów w zakresie efektywności energetycznej. Braku-

je konkretnych programów wsparcia dla modernizacji energetycznej budynków, efektywnych mechanizmów finansowania oraz impulsów legislacyjnych przyspieszających ograniczenie strat energii w gospodarce.

Jednym z najbardziej krytykowanych elementów polskiego planu jest brak jasnej daty odejścia od węgla. Komisja zauważa, że Polska jako jedyne państwo w UE nie zadeklarowała końcowej daty wycofania się z tego surowca. Dodatkowo nie przedstawiono wiarygodnych prognoz dotyczących stopniowej redukcji udziału węgla w miksie energetycznym. Brak konkretnych planów i mechanizmów finansowych spowalnia też sprawiedliwą transformację regionów węglowych.

## Inwestycje i wsparcie z Funduszy UE

Komisja wzywa Polskę do lepszego wykorzystania dostępnych źródeł finansowania, w tym środków z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji oraz Krajowego Planu Odbudowy (KPO). Podkreśla, że potrzebne są bardziej ambitne

inwestycje w infrastrukturę energetyczną, modernizację sieci, rozwój magazynowania energii oraz wspieranie społeczności energetycznych. Wśród pozytywnych aspektów raportu wymienia postępującą cyfryzację sieci energetycznej, rosnące zainteresowanie programami prosumenckimi oraz pierwsze projekty offshore na Bałtyku. Doceniono także poprawę w zakresie jakości danych i współpracy międzyresortowej przy tworzeniu NECP.

Podsumowując, można stwierdzić, że czas na konkretne decyzje Polska stoi przed kluczowym momentem – transformacja energetyczna to nie tylko wyzwanie klimatyczne, ale i gospodarcze. Zdaniem Komisji Europejskiej, bez odważnych i systemowych zmian nasz kraj nie tylko nie osiągnie celów unijnych, ale też straci szansę na budowę nowoczesnej, konkurencyjnej gospodarki opartej na czystej energii. Rekomendacje raportu są jasne: zwiększenie ambicji, transparentność działań, eliminacja barier inwestycyjnych i przyspieszenie odejścia od węgla.



# Wypadki przy pracy – rodzaje wypadków, postępowanie powypadkowe, obowiązki pracodawcy

Jednym z kluczowych obowiązków pracodawcy przewidzianym w Kodeksie pracy jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Nie zawsze jednak bezpieczne środowisko pracy uchroni pracowników przed wypadkiem przy pracy.

## Czym jest wypadek przy pracy?

Wypadkiem przy pracy jest zdarzenie, które charakteryzuje się czterema cechami występującymi jednocześnie:

1. nagłością – przyjmuje się, że zdarzenie będące wypadkiem przy pracy powinno zadziać się w ciągu trwania dnia pracy (np. upadek na schodach w miejscu pracy).
2. przyczyną zewnętrzną – czyli taką, która nie jest związana z wewnętrznym stanem organizmu pracownika, np. choroby; do przyczyn zewnętrznych zaliczyć można np. brak osłony na maszynie, uszkodzone urządzenie, niewłaściwe oświetlenie; działania sił przyrody;
3. związkiem z pracą, czyli miało miejsce:
  - podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
  - podczas wykonywania czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
  - w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji za-

kładu pracy w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze sto-sunku pracy.

4. urazem lub śmiercią – czyli uszkodzenie tkanek ciała lub narządów wewnętrznych pracownika w wyniku zadziałania czynnika zewnętrznego, np. skaleczenia, rany, złamania kończyn, oparzenia, odmrożenia, zatrucia, działania promieniowania, wstrząs psychiczny jako reakcja na stres.

Okoliczności i ustalenia dotyczące wypadku przy pracy pracownika dokumentowane są w protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy określonym w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1071).

Za wypadek przy pracy uważa się również zdarzenie, które nastąpiło w okresie obowiązywania ubezpieczenia społecznego poszkodowanego podczas:

- wykonywania pracy lub współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy,
- wykonywania innych czynności, które opisuje ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Dokumentowanie okoliczności tego rodzaju wypadku odbywa się w karcie wypadku, w oparciu o ustawę z dnia 30.10.2002 r.



## Jesienna Szkoła Wyjazdowa

Sprawdź ofertę szkoleń wyjazdowych w Zakopanem, w zakresie księgowości, kadr i płace, ESG oraz dla Zarządów

Zakopane, Hotel Aquarion, 28-31 października 2025 r.

Tematy szkoleń:

Bilansowe i podatkowe zamknięcie roku 2025

Kadry oraz prawo pracy 2025/2026 – aktualne przepisy oraz planowe rewolucyjne zmiany

Podatki 2025/2026 - zmiany, orzecznictwo, praktyka

Prawo ochrony środowiska

Ślad węglowy organizacji w zakresie 1, 2 i 3 oraz produktu

Szkoła przywództwa – buduj swoją pozycję lidera

Dla czytelników  
Monitora CDK cena:  
2999 zł/netto  
za 3 dni  
warsztatów

Kontakt:

22 299 23 23

szkolenia@pcdk.pl

o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 257) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23.01.2023r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 223).

Kolejnym rodzajem zdarzeń, które nie pozostają w bezpośrednim związku z pracą, ale uznawane są za wypadek zrównanym z wypadkiem przy pracy, są zdarzenia, mające miejsce w trakcie trwania ubezpieczenia społecznego pracownika, a które nastąpiły:

- w czasie podróży służbowej do miejsca delegowania lub np. między miejscem
- oddelegowania a miejscem zakwaterowania albo w miejscu zakwaterowania, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

### Rodzaje wypadków przy pracy

Wypadek przy pracy kwalifikowany jako:

- śmiertelny wypadek przy pracy – śmierć w wyniku wy-

padku następuje w okresie do 6 miesięcy od daty wypadku.

- ciężki wypadek przy pracy – wypadek, który powoduje ciężkie uszkodzenie ciała, np. utratę wzroku, słuchu, mowy lub inne uszkodzenia ciała albo rozstrój zdrowia naruszający podstawowe funkcje organizmu, zagrażająca życiu lub nieuleczalna choroba, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe istotne zespócenie lub zniekształcenie ciała.
- lekki wypadek przy pracy – wypadek powodujący czasową niezdolność do pracy, który nie wyczerpuje znamion wypadku śmiertelnego i ciężkiego.
- zbiorowy wypadek przy pracy – zdarzenie wypadkowe, w wyniku którego poszkodowane są co najmniej 2 osoby.

### Obowiązki pracodawcy w związku z wypadkiem pracownika przy pracy

W sytuacji wypadku przy pracy, pracodawca zobowiązany jest:

- podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
- zapewnić udzielenie poszkodowanym pierwszej pomocy,
- zabezpieczyć miejsce wypadku przed: dostępem osób niepowołanych, uruchomieniem bez wyraźnej przyczyny maszyn i innych urządzeń technicznych, które

zostały wstrzymane w związku z wypadkiem, dokonywaniem zmian położenia maszyn, urządzeń technicznych i innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub mogły okazać się pomocne w ustaleniu jego okoliczności i przyczyn),

- niezwłocznie zawiadomić o wypadku właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora (wypadek ciężki, zbiorowy, śmiertelny),
- powołać zespół powypadkowy,
- zapewnić ustalenie okoliczności i przyczyny wypadku,
- zapewnić wdrożenie wniosków i środków profilaktycznych,
- zadbać o sporządzenie przez zespół powypadkowy protokołu powypadkowego,
- zatwierdzić protokół powypadkowy,
- zapewnić doręczenie protokołu powypadkowego poszkodowanemu,
- dostarczyć protokół powypadkowy właściwemu inspektorowi pracy – w przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych,
- zarejestrować wypadek w rejestrze wypadków przy pracy,
- sporządzić statystyczną kartę wypadku GUS.

Zaniechanie powiadomienia o wypadku przy pracy śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym właściwych organów, w tym Okręgowego Inspektora Pracy, stanowi



wykroczenie w rozumieniu Kodeksu pracy i jest zagrożone karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Ponadto, pracodawca zobowiązany jest do systematycznego analizowania przyczyn wypadków przy pracy i w oparciu o wyniki tych analiz powinien wprowadzać i stosować właściwe środki zapobiegające wystąpieniu podobnych wypadków w przyszłości

### Postępowanie powypadkowe

Postępowanie powypadkowe jest ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Jego celem jest uzyskania przez poszkodowanego pracownika świadczeń powypadkowych oraz wprowadzenie przez pracodawcę odpowiednich środków prewencyjnych, zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości.

Z postępowania powypadkowego sporządza się protokół, który – wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową – pracodawca zobowiązany jest przechowywać przez okres 10 lat.

Jeśli pracodawca zatrudnia osoby na podstawie umów cywilnoprawnych, dokumentacja powypadkowa rejestrowana jest w kartach wypadków. Karty wypadków również należy przechowywać przez okres 10 lat.

### Zespół powypadkowy

W związku z wypadkiem przy pracy, pracodawca zobowiązany jest powołać co najmniej dwuosobowy zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi:

- pracownik służby bhp i społeczny inspektor pracy – jeśli w zakładzie powołano służbę bhp (zatrudnionych powyżej 100 pracowników) i w zakładzie działają związki zawodowe oraz społeczna inspekcja pracy,
- pracodawca lub pracownik, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp lub specjalista spoza zakładu pracy i przedstawiciel załogi – jeśli w zakładzie nie powołano służby bhp i nie działają związki zawodowe oraz społeczna inspekcja pracy. Pracodawca, pracownik oraz specjalista spoza zakładu pracy muszą spełniać wymogi formalne (ukończone niezbędne szkolenia), zgodnie z art. 23711 § 1 i § 2 Kodeksu pracy.
- pracodawca i specjalista spoza zakładu pracy – w przypadku gdy powołanie zespołu w składzie podanym w większym składzie jest niemożliwe z uwagi na zbyt mały zespół zatrudnionych pracowników.

Przy czym, zespół powypadkowy można powoływać każdorazowo do każdego wypadku lub można powołać go na stałe.

Zespół powypadkowy ma obowiązek przystąpić do ustalania okoliczności i przyczyn zaistniałego wypadku niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku. Wszelkie koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

Z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza, nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, protokół powypadkowy. Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w terminie dłuższym niż 14 dni wymaga podania w treści protokołu powypadkowego przyczyn opóźnienia.

### Rejestr wypadków przy pracy

Pracodawca zobowiązany jest prowadzić, na podstawie protokołów powypadkowych, rejestr wypadków – najczęściej rejestr obejmuje rok kalendarzowy. W rejestrze wypadków należy zawrzeć informacje:

1. imię i nazwisko poszkodowanego,
2. miejsce i data wypadku,
3. informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego,
4. data sporządzenia protokołu powypadkowego,
5. stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy,
6. data przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy,
7. liczba dni niezdolności do pracy,
8. inne informacje, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia zespołu powypadkowego.



# Nowy biznes, nowe możliwości – jak działa ulga na start i dla kogo jest?

**Zasady prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce reguluje ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.). Ustawa ta określa również warunki korzystania z ulgi w związku z rozpoczęciem działalności gospodarczej.**

## **Dla kogo ulga na start?**

Co do zasady, osoby prowadzące pozarolniczą działalność, jeśli nie mają innych tytułów do ubezpieczeń, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania wykonywania tej działalności. Podmioty te składki na ubezpieczenia społeczne oraz składkę na ubezpieczenie zdrowotne finansują w całości z własnych środków

Zgodnie z art. 18 ustawy, przedsiębiorca będący osobą fizyczną, który:

- podejmuje działalność gospodarczą po raz pierwszy albo podejmuje ją ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia oraz
- nie wykonuje jej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym

lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej,

– nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez okres 6 miesięcy (kalendarzowych) od dnia podjęcia działalności gospodarczej.

Z przepisu tego jasno wynika, że ulgą nie są objęci przedsiębiorcy, którzy prowadząc działalność gospodarczą, podlegają ubezpieczeniu na podstawie przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Regulacja ta ma na celu odciążenie podmiotów rozpoczynających działalność gospodarczą od ciężaru powinności na rzecz państwa w związku z ponoszeniem znacznych nakładów finansowych i kosztów w początkowych miesiącach działalności.

Co ważne, ulga na start dotyczy wyłącznie składek na ubezpieczenie społeczne. Oznacza to, że przedsiębiorcy zobowiązani są

do opłacania składki na ubezpieczenie zdrowotne. Co więcej, ulga ta ma charakter uprawnienia, a nie obowiązku, co znaczy, że przedsiębiorca może w każdym czasie dobrowolnie z niej zrezygnować, zgłosić swoją działalność do ubezpieczenia społecznego i opłacać składkę na ubezpieczenie społeczne.

Należy pamiętać, że w okresie korzystania z ulgi na start zachorujesz, nie przysługuje: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński i zasiłek opiekuńczy.

## **Jak skorzystać z ulgi?**

Przedsiębiorca zainteresowany skorzystaniem z ulgi wypełnia formularz ZUS ZZA, z kodem 05 40, który oznacza, że osoba nie będzie podlegać ubezpieczeniom społecznym i będzie podlegać ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Deklarację ZUS ZZA można złożyć na dwa sposoby:

- bezpośrednio podczas składania wniosku CEIDG-1, gdzie w punkcie 12.2 "Do-

łączam zgłoszenia ZUS:"  
należy zaznaczyć "ZZA",

- wysyłając bezpośrednio z systemu zintegrowanego z ZUS.

Deklaracje powinna zostać złożona w ciągu 7 dni liczonych od dnia powstania obowiązku do objęcia ubezpieczeniami.

### **Ulga na start a zawieszenie działalności gospodarczej**

Zawieszenie działalności gospodarczej nie przerywa biegu ulgi, co oznacza, że jeśli przedsiębiorca podejmie decyzję o zawieszeniu prowadzenia działalności gospodarczej, to 6-miesięczny okres korzystania z ulgi nie zostanie zatrzymany, a w przypadku jej wznowienia później niż po upływie 6 pełnych

miesięcy od rozpoczęcia, nie będzie możliwości skorzystania z preferencyjnych warunków ulgi.

### **Rezygnacja z ulgi na start**

Przedsiębiorca korzystający z ulgi może zrezygnować z niej w dowolnym czasie. Jeśli zrezygnuje w trakcie trwania okresu ulgi, wówczas zobowiązany jest złożyć:

- deklarację ZUS ZWUA z kodu 05 40, a następnie
- deklarację ZUS ZUA (zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych) lub ZUS ZZA pod warunkiem, że podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu i podstawa do naliczania tych ubezpieczeń jest odpowiedniej kwoty.

Jeżeli chce tego dokonać w trakcie miesiąca, zobowiązany jest do złożenia dwóch deklaracji rozliczeniowych DRA:

- pierwszej z identyfikatorem 01 MM RRRR, gdzie wpisuje kod tytułu ubezpieczenia 05 40 i proporcjonalnie naliczoną składkę zdrowotną,
- drugiej z identyfikatorem 40 MM RRRR, gdzie kod tytułu ubezpieczenia wpisuje się zgodnie ze zgłoszeniem i wpisuje pozostałą część składki zdrowotnej oraz proporcjonalnie naliczone składki społeczne.

Dobrowolna rezygnacja z ulgi na start skutkuje brakiem możliwości ponownego skorzystania z niej.

Szkolenie wyjazdowe

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

**Zakopane, Hotel Aquarion, 28-31.10.2025**

**Cena promocyjna:**

**2999,00 zł**

**dla czytelników magazynu**

**więcej >**

# „Skrócony czas pracy – to się dzieje” – program pilotażowy MRPiPS

MRPiPS ogłosiło dniu 27 czerwca 2025 r. nabór do pilotażowego programu pt. „Skrócony czas pracy – to się dzieje”. Nabór wniosków do programu rozpoczyna się 14 sierpnia 2025 r. Za udział w programie każdy uczestnik – pracodawca będzie mógł otrzymać do 1 mln zł dofinansowania, zaś pracownicy zyskają skrócony czas pracy.

## Celem naboru do programu pilotażowego „Skrócony czas pracy – to się dzieje”

Celem naboru jest przetestowanie i wypracowanie najbardziej efektywnych modeli skróconego czasu pracy oraz ocena skutków skróconego czasu pracy na pracodawców i pracowników, w szczególności na zatrudnienie, produktywność, zdrowie pracowników, organizację pracy, a także możliwość pogodzenia życia zawodowego z prywatnym pracowników. Jednocześnie program też wskazać ma potencjalne korzyści i problemy związane z wdrażaniem skróconego czasu pracy.

W oparciu o wyniki programu pilotażowego opracowane zostaną dobre praktyki wdrażania skróconego czasu pracy oraz działania na rzecz jego upowszechniania, które w przyszłości mogą służyć jako podstawa odpowiednich zmian w Kodeksie pracy.

Co ważne, modele skrócenia

czasu pracy testowane będą przy zachowaniu wynagrodzenia pracowników na poziomie nie niższym niż w chwili przystąpienia do projektu pilotażowego oraz przy utrzymaniu aktualnego poziomu zatrudnienia.

## Warunki uczestnictwa w programie

Do programu przystąpić mogą pracodawcy z sektora prywatnego i publicznego, tj.:

- przedsiębiorcy,
- jednostki samorządowe,
- fundacje,
- stowarzyszenia i
- związki zawodowe.

Warunki konieczne uczestnictwa w programie to:

- prowadzenie działalności przez co najmniej 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku,
- zatrudnianie co najmniej 75% pracowników na pod-

stawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę,

- objęcie projektem minimum 50% pracowników,
- utrzymanie zatrudnienia na poziomie nie niższym niż 90% określonego we wniosku stanu początkowego,
- utrzymanie wynagrodzeń pracowników biorących udział w projekcie pilotażowym na poziomie nie niższym niż obowiązujący w dniu rozpoczęcia realizacji projektu pilotażowego (przez cały okres jego trwania) oraz
- brak pogorszenia warunków pracy i płacy pracowników objętych projektem.

## Procedura oceny wniosków i realizacja programu

Nabór wniosków o udział w programie potrwa do 15 września

2025 r. Wnioski należy składać wyłącznie w formie elektronicznej, za pośrednictwem udostępnionego przez MRPiPS generatora wniosków. Wnioski będą następnie rozpatrywane przez Komisję do spraw oceny projektów pilotażowych, a lista projektów rekomendowanych do realizacji w ramach programu (i tym samym – pracodawców, którzy się do niego zakwalifikowali) zostanie opublikowana przez MRPiPS najpóźniej do dnia 15 października 2025 r.

Realizacja projektu rozpocznie się od zawarcia umowy pomiędzy pracodawcą zakwalifikowanym do programu a MRPiPS, i podzielona będzie na trzy etapy:

- I etap: przygotowanie do wprowadzenia skróconego czasu prac, który potrwa od podpisania umowy do 31 grudnia 2025 r.,
- II etap: testowanie wprowadzenia skróconego czasu pracy w środowisku pracy, który potrwa od 1 stycznia 2026 r. do 31 grudnia 2026 r.
- III etap: podsumowanie realizacji projektu pilotażowego, który zakończy się najpóźniej 15 maja 2027 r. (do tego terminu pracodawca biorący udział w programie, zobowiązany będzie przekazać do MRPiPS sprawozdanie końcowe oraz ankiety kwartalne pracodawcy i pracowników).

Każdy pracodawca zakwalifikowany się do udziału w programie będzie mógł otrzymać dofinansowanie do 1 mln zł jako formę wsparcia na realizację projektu. Koszt projektu, w przeliczeniu na jednego pracownika objętego pilotażem, nie będzie mógł przekroczyć 20 tys. zł. Pozyskane środki finansowane uczestnicy programu będą mogli przeznaczyć na:

- działania informacyjno-promocyjne oraz koszty związane z obsługą projektu, w tym: koordynowaniem, rekrutacją uczestników, monitorowaniem, oceną i rozliczaniem (przy czym – koszty te, nie mogą przekroczyć 10% wartości całego projektu),
- koszty merytoryczne – np. badania, analizy czy ekspertyzy dotyczące sposobu wdrożenia skróconego czasu pracy i oczekiwań pracowników oraz pracodawcy w tym zakresie, szkolenia dla pracowników związane z testowanym rozwiązaniem,
- działania związane z optymalizacją i automatyzacją procesów kluczowych dla możliwości skrócenia czasu pracy oraz
- wynagrodzenia pracowników objętych pilotażem.

### **Skrócony czas pracy**

Skrócenie czasu pracy

w ramach programu pilotażowego będzie polegać na:

- zredukowaniu liczby godzin pracy w jednym dniu (np. do 6 godzin dziennie, przy czym praca może być rozłożona na wiele dni w tygodniu),
- wprowadzenie 3-dniowego weekendu,
- przyznanie dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego.

Celem jest zatem skrócenie czasu pracy o 20 procent, z zachowaniem tego samego wynagrodzenia.

## **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.



# Pracodawco, którym liderem jesteś?

Świat biznesu zmienia się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej, a wraz z nim zmienia się także rola lidera. Kontroler, terapeuta, mesjasz – każdy z tych stylów przywództwa przez lata odpowiadał na inne potrzeby organizacji. Jednak tylko eko-lider potrafi sprostać wyzwaniom XXI wieku, łącząc efektywność z budowaniem zaufania, współodpowiedzialności i otwartości na zmiany. Sprawdź, który model jest najbliższy tobie i twojej organizacji.

Dr Simon Western, założyciel The Eco-Leadership Institute, dyrektor Generalny Analytic-Network Coaching Sp., znany z pracy nad Eko-przywództwem i Autonomicznym Przywództwem, wyróżnia 4 typy liderów:

- terapeuta,
- mesjasz,
- kontroler,
- eko-lider.

## 4 typy przywództwa

Pomimo wyróżnienia czterech typów liderów, tylko jeden z nich odpowiada wyzwaniom stawianym przez organizacje w XXI wieku. Tylko jeden z typów zapewnia cechy pożądane w organizacjach kierujących się nowoczesnym modelem przywództwa, charakteryzującym się przede wszystkim współpracą, dialogiem i zaufaniem. Taki model potrafi zapewnić organizacji efektywność, właściwą atmosferę w zespole, utrzymywać zaangażowanie pracowników i wysoką zdolność adaptacji do zmieniających się warunków.

### Kontroler, czyli lider ery przemysłowej

Kontroler to styl przywództwa,

który narodził się w erze industrialnej w początkach XX wieku. Szybko rozwijający się przemysł potrzebował liderów, którzy koncentrowali się głównie na wydajności i efektywności, kontroli procesów, precyzyjnym planowaniu pracy, ścisłym nadzorze nad pracownikami, ich kompetencjami i sztywnymi rolami, jakości zarządzania i technologii, procedurach i hierarchii oraz na optymalizacji procesów prowadzących do zwiększenia wyników, które odpowiadałyby na zapotrzebowanie rynku. Dla nich pracownik jest narzędziem.

Kontroler sprawdza się zatem świetnie w organizacjach, gdzie proces pracy opiera się na powtarzalności i dokładności, a wspomagany jest przez liczne działania analityczne.

Taki lider dominuje nad pracownikami zamiast nimi zarządzać, co prowadzić może do demotywacji oraz ograniczenia kreatywności i samodzielności.

### Terapeuta, czyli lider dobrostanu

Ten rodzaj przywództwa powstał z kolei w latach 60. XX wieku i był odpowiedzią na powojenną

potrzebę bezpieczeństwa oraz stabilności. Zaczęto dostrzegać pracownika jako jednostkę, walory dobrej atmosfery w pracy i relacji międzyludzkich jako motywatorów do pracy, lojalności i większej produktywności. Stąd też pożądanymi byli liderzy, którzy koncentrowali się na rozwoju kompetencji miękkich pracowników i ich satysfakcji w pracy.

Lider terapeuta to przywódca, który w relacjach z pracownikami skupia się na empatii i trosce, docenianiu pracowników, na ich rozwoju osobistym i zawodowym, budowaniu w organizacji atmosfery bezpieczeństwa. Taki lider stawiając na dobrostan pracowników pomija strategię i cele biznesowe organizacji, nie rozlicza pracowników z ich pracy, stosując w pełni demokratyczne zasady zarządzania, tolerując błędy. To z kolei osłabia w pracownikach dążenie do samodzielności i decyzyjności oraz unikania odpowiedzialności, która zostaje przesunięta na lidera – opiekuna.

### Mesjasz, czyli lider wizji

Mesjasz to typ lidera, który powstał w dobie kapitalizmu lat 80. i czerpał wzorce z kultury Dale-

kiego Wschodu. Lider – mesjasz to postać silna, ambitna, budząca emocje, osoba pozasablonowa, charyzmatyczna, wręcz autorytarna, której dzięki wizjom i determinacja zjednuje sobie pracowników. Lider – mesjasz to osoby pełne inspiracji, odwagi we wprowadzaniu nowych rozwiązań odpowiadającym własnym pomysłom, często sprzecznych z obowiązującymi zasadami.

Taki lider często skupiony na swoim kulcie przejmuje kontrolę w organizacji, zarządzając nią zgodnie ze swoją wizją, wartościami i celami, ograniczając do minimum indywidualizm i zasoby pracowników, w szczególności ich kreatywność i samodzielność, traktując ich wyłącznie jako wykonawców własnych pomysłów.

### **Eko-lider, czyli lider na miarę naszych czasów**

Z kolei eko-przywódca to lider, który łączy w sobie pozytywne cechy trzech poprzednich typów liderów, kreując przywódcę, który odpowiada na potrzeby wewnętrzne, jak i zewnętrzne organizacji, jednocześnie czyniąc zadość wymaganiom biznesowym i społecznym. Eko-lider charakteryzuje się szerokim spojrzeniem na organizację i jej rozwój, uwzględniając każdy czynnik mający wpływ na organizację, np. rozwój technologii, rynek globalny i lokalny, aktualne trendy i kierunki zmian, pomysły pracowników, ich kompetencje. Eko-lider zmierza w kierunku realizacji celów biznesowych i jednocześnie usamodzielnienia pracowników, głównie poprzez budowanie

w zespole zaufania i stabilnych relacji oraz promowaniu kluczowych wartości, w szczególności współodpowiedzialności i etyki.

Każdy z modeli przywództwa miał swoje uzasadnienie w określonych realiach historycznych i gospodarczych. Dziś jednak era kontrolerów, terapeutów czy mesjaszy dobiega końca – nowoczesne organizacje potrzebują liderów, którzy potrafią łączyć biznesowe cele z troską o ludzi i otoczenie. Eko-lider to przywódca przyszłości: świadomy, elastyczny, otwarty na współpracę i odpowiedzialny za całość ekosystemu, w którym funkcjonuje firma. To właśnie taki styl prowadzenia daje największe szanse na trwały rozwój i sukces w zmieniającym się świecie.

# **Szkoła przywództwa buduj swoją pozycję lidera**

Zakopane, Hotel Aquarion, 28–31 października 2025 roku

**Specjalnie dla osób zarządzających biznesem, stworzyliśmy wyjątkowe szkolenie, które w swoich założeniach ma przyczynić się do rozwoju ich kompetencji miękkich. Pozwoli ono na nowo zdefiniować siebie i swoje cele w roli zarządzającego, ale również zbudowanie wizerunek lidera, a przede wszystkim wyrobić inteligencję emocjonalną**

**[zobacz szczegóły >](#)**

## Partnerzy merytoryczni

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

## Wydawca

The logo for PCDK, featuring the letters 'PCDK' in a bold, white, sans-serif font, centered on a black rectangular background.

Redakcja ma prawo po uzgodnieniu z autorami do skrótów publikacji i wprowadzania zmian stylistycznych.

Autor wyraża zgodę na wyłączenie 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.