

Numer 6 (72), czerwiec 2026 r.

Temat numeru

## Od nadmiaru wiedzy do właściwej wiedzy. Jak AI zmienia rynek szkoleń

wywiad  
z Wojciechem Ośka

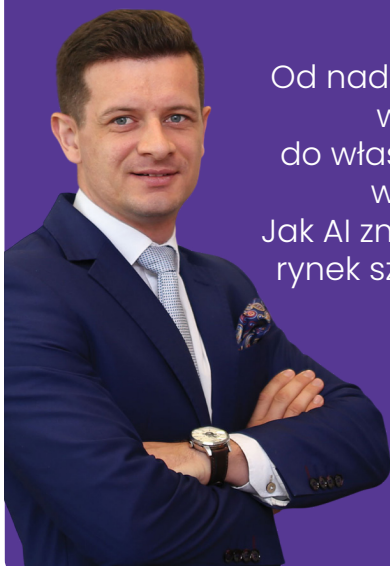


Skład VAT, rozliczanie  
kaucji w systemie  
PET – rząd przyjął  
dużą nowelizację VAT.  
Pierwsze zmiany  
już w październiku

Wyższe kary  
dla pracodawców  
za wykroczenia  
przeciwko prawom  
pracownika  
– już od 8 lipca 2026 r.

Rozporządzenie  
PPWR 2025/2026  
– nowa era  
dla rynku opakowań  
w Unii Europejskiej

6



Od nadmiaru  
wiedzy  
do właściwej  
wiedzy.  
Jak AI zmienia  
rynek szkoleń

**HR i rozwój osobisty**

Od nadmiaru wiedzy do właściwej wiedzy.  
Jak AI zmienia rynek szkoleń .....6

**Księgowość i podatki**

Skład VAT, rozliczanie kaucji w systemie PET  
– rząd przyjął dużą nowelizację VAT.  
Pierwsze zmiany już w październiku .....10

KIS: wyrok TSUE w sprawie odliczenia  
VAT nadal nieskuteczny.  
Fiskus nie zmienia stanowiska .....14

Wytyczne w podatku od przerzuconych  
dochodów, analiza objaśnień  
Ministerstwa Finansów – część 1. .... 16

**Kadry, płace i prawo pracy**

Wyższe kary dla pracodawców  
za wykroczenia przeciwko prawom  
pracownika – już od 8 lipca 2026 r. ....18

Czas pracy w świetle kontroli PIP .....20

Praca jednakowa lub praca o jednakowej  
wartości – czyli jaka? .....22

Stanowisko RIO w sprawie wypłat  
nagród jubileuszowych..... 24

**ESG i ochrona środowiska**

Cyfrowy Paszport Produktu (DPP)  
– co to jest i jak przygotować firmę  
na nowy obowiązek UE .....26

Rozporządzenie PPWR 2025/2026  
– nowa era dla rynku opakowań  
w Unii Europejskiej .....30

Model ESCO – jak przedsiębiorstwa  
oszczędzania energii finansują  
transformację energetyczną  
i generują oszczędności .....34

30

**Rozporządzenie  
PPWR 2025/2026**

– nowa era  
dla rynku  
opakowań  
w Unii  
Europejskiej



# Nasi autorzy



## Wojciech Ośka

Partner zarządzający i CEO PCDK. Od 2004 roku związany z branżą konsultingowo-doradczą. Specjalizuje się w ekonomii, księgowości, automatyzacji i optymalizacji procesów biznesowych. Doświadczenie zdobywał na stanowiskach zarządczych, analitycznych i controllingowych w międzynarodowych firmach konsultingowych. Absolwent ekonomii, informatyki oraz studiów podyplomowych z zarządzania. W PCDK odpowiada za rozwój i realizację strategii firmy oraz wspiera projekty dla średnich i dużych przedsiębiorstw.



## dr Jacek Zatoński

Partner Zarządzający PCDK, odpowiedzialny za obszar doradztwa środowiskowego i ESG. Od 2006 roku związany z branżą ochrony środowiska. Doktor nauk o Ziemi, absolwent Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Doświadczenie zdobywał zarówno w analizach środowiskowych, jak i zarządzaniu obszarami ESG, ochrony środowiska, BHP i CSR w dużych organizacjach. Ostatnio pełnił funkcję eksperta ds. dekarbonizacji. Wspiera firmy w realizacji strategii środowiskowych i zrównoważonego rozwoju.



## Anna Maschke

Ekspertka ds. ESG w dziale doradztwa gospodarczego i ESG w PCDK. Wspiera firmy w przekładaniu wymagań regulacyjnych na działania operacyjne i trwałe rezultaty biznesowe. Wdraża systemy zarządzania zgodne z międzynarodowymi standardami w obszarach społecznych, środowiskowych, jakościowych oraz w zakresie ładu korporacyjnego (ICS, SMETA, EcoVadis, ISO)



## Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR, od 2019 roku związane z PCDK. 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.



## Marcin Szymocha

Associate i wykładowca PCDK, doradca podatkowy od 2016 r. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Studium Podatków i Prawa Podatkowego. Doświadczenie zdobywał m.in. w Instytucie Studiów Podatkowych Modzelewski i Wspólnicy oraz PwC Service Delivery Center. Specjalizuje się w VAT, opodatkowaniu nieruchomości, sporach i audytach podatkowych oraz bieżącym doradztwie dla przedsiębiorców. Od 2019 r. ekspert stowarzyszenia Mieszkanicznik, prowadzi szkolenia z zakresu PIT, CIT, VAT, CIT estońskiego i opodatkowania nieruchomości.

**PCDK** Monitor

czerwiec 6 (72) 2026

WYDAWCA  
PCDK Group sp. z o.o.  
ul. Rakowicka 10B/4  
31-511 Kraków  
NIP: 6751729207

REDAKCJA  
redakcja@pcdk.pl  
MARKETING I REKLAMA  
marketing@pcdk.pl  
+48 22 299 23 23

## Szanowni Państwo,

PRZED NAMI KOLEJNY MIESIĄC PEŁEN ZMIAN, INTERPRETACJI I WYZWAŃ, KTÓRE WPŁYWAJĄ ZARÓWNO NA FUNKCJONOWANIE PRACODAWCÓW, JAK I JEDNOSTEK SEKTORA PUBLICZNEGO. W NAJNOWSZYM NUMERZE NASZEGO MIESIĘCZNIKA PRZYGLĄDAMY SIĘ ZAGADNIENIOM, KTÓRE JUŻ DZIŚ WYMAGAJĄ SZCZEGÓLNEJ UWAGI OSÓB ODPOWIEDZIALNYCH ZA SPRAWY KADROWE, ORGANIZACYJNE I FINANSOWE.

W obszarze prawa pracy analizujemy stanowisko regionalnych izb obrachunkowych dotyczące nagród jubileuszowych i odpowiadamy na pytanie, czy do stażu uprawniającego do ich wypłaty należy zaliczać okresy przypadające przed 1 stycznia 2026 r. To temat budzący wiele wątpliwości w jednostkach samorządu terytorialnego i innych podmiotach sektora publicznego.

Szczególną uwagę warto zwrócić również na artykuł poświęcony kontrolom Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie czasu pracy. Wobec rosnącej liczby kontroli i zaostrzających się wymagań dokumentacyjnych właściwe prowadzenie ewidencji oraz organizacja czasu pracy stają się jednym z kluczowych elementów zarządzania personelem. Uzupełnieniem tej tematyki jest omówienie zasady wynagradzania za pracę o jednakowej wartości oraz nowych, wyższych kar za wykroczenia przeciwko prawom pracowników, które obowiązują od 8 lipca. Zmiany te wyraźnie pokazują, że ustawodawca konsekwentnie wzmacnia ochronę pracowników, a jednocześnie zwiększa odpowiedzialność pracodawców za przestrzeganie przepisów prawa pracy.

W numerze nie zabrakło również spojrzenia w przyszłość. W rozmowie z Wojciechem Oską rozmawiamy o budowaniu ścieżek edukacyjnych w dobie sztucznej inteligencji. Dynamiczny rozwój technologii AI zmienia sposób zdobywania wiedzy, rozwijania kompetencji i przygotowywania pracowników do nowych wyzwań rynku pracy. Warto zastanowić się, jak wykorzystać te możliwości, nie tracąc z pola widzenia jakości edukacji i potrzeb organizacji.

Ważnym tematem pozostają także wynagrodzenia. Trwają dyskusje dotyczące wysokości płacy minimalnej oraz wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w 2027 roku. Jak podkreśla prof. Jacek Męcina, członek Rady Dialogu Społecznego i doradca zarządu Konfederacji Lewiatan, sygnały płynące z gospodarki, sytuacja na rynku pracy oraz napięta kondycja finansów publicznych przemawiają za umiarkowanym podejściem do wzrostu wynagrodzeń. Rząd proponuje wzrost płacy minimalnej do 4950 zł brutto, podczas gdy związki zawodowe oczekują podwyżki do 5200 zł. Ostateczne rozstrzygnięcia będą miały istotne znaczenie zarówno dla pracowników, jak i pracodawców planujących budżety na kolejne lata.

Polecamy również analizę dużej nowelizacji ustawy o VAT, przyjętej przez rząd. Nowe przepisy dotyczą m.in. składu VAT oraz rozliczania kaucji w systemie kaucyjnym PET. Pierwsze zmiany wejdą w życie już w październiku, dlatego warto odpowiednio wcześniej przygotować się do nowych obowiązków i zasad rozliczeń.

Mamy nadzieję, że przygotowane materiały pomogą Państwu sprawnie odnaleźć się w zmieniającym się otoczeniu prawnym, gospodarczym i technologicznym, a przedstawione analizy i komentarze staną się praktycznym wsparciem w codziennej pracy.

Przyjemnej lektury  
Katarzyna Kołbuś  
Redaktor prowadząca



## Jesienna Szkoła Wyjazdowa Zakopane 2026 r.

Zgłoś się już dziś na szkolenie  
wyjazdowe i skorzystaj  
ze zniżek grupowych

### Najbliższe szkolenia:

- Podatki 2026 – VAT, CIT, JPK\_CIT, KSeF oraz zmiany proceduralne
- Przegląd zmian w ochronie środowiska i zrównoważonym rozwoju na lata 2026–2028
- Zastosowanie sztucznej inteligencji w biznesie
- Kadry oraz prawo pracy 2026/2027 – aktualne przepisy oraz planowe rewolucyjne zmiany
- Excel w zastosowaniach w biznesie z elementami AI

**Zakopane, 26–28 października**

[sprawdź na www.pcdk.pl](http://www.pcdk.pl) >



## Od nadmiaru wiedzy do właściwej wiedzy. Jak AI zmienia rynek szkoleń

Wszystko wszędzie naraz to bodajże największy kłopot współczesnego świata. Także na rynku szkoleń. Jest to o tyle dziwne, że dostępne rozwiązania pozwalają mocno sprecyzować drogę pozyskiwania wiedzy i opracować taki plan szkoleń, które faktycznie będą dawać niezbędną wiedzę. O tym, jak to zrobić i jak zmienia się rynek szkoleń pod wpływem sztucznej inteligencji rozmawiamy z Wojciechem Oską, partnerem zarządzającym PCDK Group.

### **Katarzyna Kołbuś: Czy sztuczna inteligencja zmienia już rynek szkoleń i rozwoju kompetencji pracowników?**

**Wojciech Ośka:** Na ten moment nie obserwujemy jeszcze rewolucji w sposobie uczenia się pracowników spowodowanej przez AI. Widzimy jednak bardzo wyraźnie rosnące zainteresowanie tematyką sztucznej inteligencji – zarówno w kontekście zrozumienia, czym jest AI, jak i praktycznego wykorzystania jej w konkretnych branżach oraz codziennej pracy. Firmy coraz

częściej szukają odpowiedzi na pytania: jak wykorzystać potencjał AI, jak zwiększyć dzięki niej efektywność zespołów i jednocześnie jak świadomie zarządzać związanymi z nią ryzykami. Przykładem mogą być ostatnie dwa nasze projekty – jeden w branży budowlanej, drugi w branży paliwowej – gdzie w obu przeszkoliliśmy prawie 300 pracowników. Kontekst był jednak ten sam: nauczyć wykorzystywać AI w ramach swoich kompetencji tak, aby usprawniało pracę, a jednocześnie było bezpieczne dla organizacji. Dziś to jeden

z najszybciej rozwijających się obszarów kompetencyjnych. Jestem przekonany, że w kolejnych latach sztuczna inteligencja będzie coraz mocniej wpływać również na sam proces uczenia się. Szkolenia staną się bardziej spersonalizowane, a uczestnicy będą w większym stopniu sami decydować o tym, czego chcą się nauczyć, w jakiej formie i w jakim tempie. Coraz większą rolę będą odgrywać indywidualne ścieżki rozwoju oraz nowoczesne platformy wiedzy, takie jak PCDK Know How, które pozwalają elastycznie budować kompetencje

zgodnie z realnymi potrzebami biznesu. Jednocześnie podchodzimy do tego trendu odpowiedzialnie. AI otwiera ogromne możliwości, ale skuteczne wdrażanie nowych rozwiązań wymaga nie tylko entuzjazmu, lecz także rzetelnych analiz, testów i ciągłego badania potrzeb użytkowników. W trakcie szkoleń aktywnie zwracamy również uwagę na to, że sztuczna inteligencja nie powinna być postrzegana jako narzędzie do downsizingu.

**KK: Co to oznacza?**

**WO:** Chodzi tu o zastępowanie pracowników np. agentami AI. Co może ułatwić pracę i zoptymalizować koszty, ale nie może odbywać się kosztem największego zasobu firmy, czyli ludzi. To przede wszystkim ludzie tworzą potencjał intelektualny przedsiębiorstwa – ich doświadczenie, kreatywność, wiedza i zdolność do generowania nowych pomysłów. Rolą AI jest wspieranie pracowników i uwalnianie ich potencjału, a nie zastępowanie go. Dlatego aktywnie rozwijamy i weryfikujemy nowe modele nauki oraz doradztwa, aby dostarczać naszym klientom rozwiązania, które przyniosą rzeczywistą wartość.

**KK: Jak wyglądają te badania? W jakim konkretnie celu są prowadzone?**

**WO:** Nasze badania koncentrują się przede wszystkim na poznaniu rzeczywistych potrzeb

klientów i uczestników szkoleń. Analizujemy nie tylko to, z jakich form rozwoju korzystają dziś, ale również jak wyobrażają sobie proces zdobywania wiedzy w przyszłości. Prowadzimy ankiety, wywiady i robimy analizy dotyczące zainteresowań uczestników, ich preferowanych metod nauki oraz gotowości do korzystania z rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji. Pytamy między innymi o to, czy oczekują większej personalizacji szkoleń, czy chcieliby samodzielnie budować ścieżki rozwoju oraz w jakim stopniu są otwarci na wykorzystanie AI jako wsparcia w procesie uczenia się. Równolegle badamy potencjał platform edukacyjnych, takich jak PCDK Know How. Interesuje nas nie tylko to, czy sama idea platformy jest atrakcyjna dla użytkowników, ale przede wszystkim jakie funkcjonalności i rozwiązania będą dla nich realną wartością. Naszym celem nie jest wdrażanie nowych technologii dla samej technologii. Chcemy mieć pewność, że rozwój narzędzi opartych na AI będzie odpowiadał na konkretne potrzeby, zwiększał skuteczność nauki i pozwalał uczestnikom zdobywać wiedzę w sposób bardziej elastyczny, angażujący i dopasowany do ich indywidualnych celów zawodowych.

**KK: Czyli przy pomocy sztucznej inteligencji można przygotować taki zbiór danych, które będą lepiej niż dotychczas sprofilowane pod**

**potrzeby klienta? Czy dobrze to rozumiem?**

**WO:** W dużym uproszczeniu – tak. Sztuczna inteligencja daje możliwość jeszcze lepszego dopasowania treści i ścieżek rozwoju do rzeczywistych potrzeb uczestników szkoleń. Kluczowe znaczenie ma jednak nie sama technologia, ale jakość danych oraz umiejętność właściwego odczytania potrzeb rynku. Dlatego stale analizujemy informacje zwrotne od naszych klientów, obserwujemy zmieniające się trendy oraz badamy kompetencje, które zyskują na znaczeniu w poszczególnych obszarach – od finansów i kadr, przez ochronę środowiska i ESG, aż po nowe technologie. Dzięki temu możemy trafniej identyfikować tematy, które są w danym momencie najbardziej wartościowe dla uczestników. W praktyce oznacza to, że dostarczamy naszym trenerom i ekspertom jeszcze lepszą bazę wiedzy oraz szerszy kontekst do tworzenia programów rozwojowych. AI nie zastępuje eksperta, ale pomaga mu szybciej dotrzeć do tego, co dla klienta najważniejsze, dzięki czemu końcowy produkt jest bardziej kompletny, aktualny i lepiej odpowiada na realne potrzeby biznesu.

**KK: Czas to pieniądz, a takie podejście zdaje się bardzo ten czas oszczędza...**

**WO:** Co do zasady o to właśnie chodzi. Dzisiaj wszyscy funkcjo-

ujemy w środowisku nadmiaru informacji, dlatego największą wartością staje się nie dostęp do wiedzy, ale szybkie dotarcie do tej właściwej. Na naszej platformie użytkownik może oczywiście swobodnie przeglądać treści, poszerzać wiedzę czy śledzić najnowsze zmiany w swojej branży. Jeśli jednak ma konkretny problem lub potrzebę, powinien możliwie szybko otrzymać precyzyjną odpowiedź, praktyczne wskazówki czy rekomendowane szkolenie – bez konieczności przeszukiwania dziesiątek źródeł. Zależy nam na tym, aby PCDK Know How było nie tylko platformą edukacyjną, ale także codziennym wsparciem w pracy naszych klientów. Właśnie dlatego rozwijamy i wdrażamy na platformie wewnętrzne modele AI, których zadaniem jest jeszcze trafniejsze wyszukiwanie informacji, lepsze dopasowywanie treści oraz skracanie czasu potrzebnego na znalezienie konkretnych odpowiedzi. Chcemy, aby użytkownik otrzymywał nie tylko więcej informacji, ale przede wszystkim właściwe informacje – szybciej i w bardziej użytecznej formie. I z informacji, które otrzymujemy od naszych klientów, wynika, że właśnie taki kierunek rozwoju jest przez nich szczególnie oczekiwany.

**KK: Tyle, że PCDK ma dosyć rozbudowany profil tematyczny – kadry, podatki, ESG, ochrona środowiska, kompetencje miękkie. A tymczasem mamy obecnie**

**tendencję do przyswajania zbyt szerokiego zakresu wiedzy. Użytkownik platformy może się w tym pogubić i zamiast zaoszczędzić czas – straci go.**

**WO:** To bardzo trafna uwaga i rzeczywiście jest to jedno z wyzwań, przed którymi stoi dziś cały rynek wiedzy. Sam dostęp do większej liczby informacji nie zawsze oznacza większą wartość dla użytkownika. Obecnie nasi klienci mają dostęp do całego zasobu wiedzy dostępnego na platformie PCDK Know How, co pozwala im korzystać z szerokiego spektrum treści i materiałów eksperckich. Jednocześnie pracujemy nad rozwiązaniami, które pozwolą jeszcze lepiej dopasować ten dostęp do indywidualnych potrzeb użytkowników. Docelowo klient będzie mógł określić obszary, które interesują go najbardziej, na przykład księgowość i podatki, kadry i prawo pracy, ochronę środowiska i ESG czy finanse i controlling. Dzięki temu platforma będzie w większym stopniu eksponowała treści związane z wybraną specjalizacją, ograniczając informacyjny szum i ułatwiając koncentrację na zagadnieniach rzeczywiście istotnych z punktu widzenia codziennej pracy. To właśnie w tym kierunku chcemy rozwijać naszą platformę edukacyjną – nie jako ogromną bibliotekę wiedzy, ale inteligentne środowisko pracy, które pomoże użytkownikowi szybciej dotrzeć do tego, czego faktycznie potrzebuje.

**KK: Na zakończenie – gdybyś miał wskazać jedną najważniejszą zmianę, którą sztuczna inteligencja przyniesie w rozwoju pracowników i organizacji, co by to było?**

**WO:** Myślę, że będzie to pełna personalizacja procesu rozwoju, co umożliwi AI. Nie dlatego, że zmieni się sama wiedza, ale dlatego, że zmienią się ludzie i sposób, w jaki chcą ją zdobywać. Już dziś obserwujemy, że młodsze pokolenia funkcjonują inaczej niż jeszcze kilka czy kilkanaście lat temu. Oczekują szybkiego dostępu do informacji, konkretno i treści dopasowanych do ich aktualnych potrzeb. W mojej ocenie w ciągu najbliższych kilku lat ten trend będzie się tylko umacniał. Dlatego przyszłość szkoleń widzę w rozwiązaniach, które dzięki AI będą potrafiły dynamicznie dobierać treści, formę i tempo nauki do konkretnego użytkownika. Szkolenia staną się krótsze, bardziej praktyczne i znacznie lepiej dopasowane do realnych wyzwań zawodowych. To właśnie kierunek, który obserwujemy i do którego przygotowujemy się już dziś. Sztuczna inteligencja nie zastąpi ekspertów ani potrzeby zdobywania kompetencji, ale może sprawić, że rozwój będzie szybszy, bardziej efektywny i po prostu lepiej dopasowany do człowieka. A to z perspektywy pracowników i organizacji będzie miało największe znaczenie.



A to wszystko wsparte  
wyszukiwaniem i uczeniem AI

# Nasza wiedza... Twoja wiedza, każdego dnia!

Nasza platforma dostarcza każdego dnia, nowej dawki wiedzy dla Twoich pracowników. Znajdziesz tu tematykę księgowości, finansów, kadr, controllingu, ochrony środowiska oraz nowych technologii.

Rozwijaj swoje kadry razem z nami!

[Załącz bezpłatne konto >](#)



[kh.pcdk.pl](https://kh.pcdk.pl)

# Skład VAT, rozliczanie kaucji w systemie PET – rząd przyjął dużą nowelizację VAT. Pierwsze zmiany już w październiku

Rada Ministrów przyjęła projekt nowelizacji ustawy o VAT oraz ustawy o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników. Zmiany mają uprościć rozliczenia podatkowe, ograniczyć część obowiązków administracyjnych, a także zwiększyć szczelność systemu podatkowego. Większość nowych przepisów ma wejść w życie 1 października 2026 roku.

Projekt obejmuje zarówno rozwiązania oczekiwane przez przedsiębiorców, jak i regulacje, które mogą oznaczać większe ryzyko podatkowe dla części firm.

– *To jedna z bardziej kompleksowych nowelizacji VAT w ostatnich latach. W projekcie widać próbę pogodzenia dwóch celów: deregulacji i uproszczeń dla uczciwych podatników z dalszym uszczelnianiem systemu podatkowego. Dla przedsiębiorców oznacza to zarówno mniej formalności, jak i konieczność jeszcze większej ostrożności przy wyborze kontrahentów* – ocenia Marcin Szymocha, doradca podatkowy w PCDK Tax.

## Uproszczenia w JPK\_VAT

Wśród zmian, które mogą zostać najlepiej przyjęte przez przedsiębiorców, znalazło się zniesienie obowiązku składania oddzielnej informacji o spisie z natury przy likwidacji działalności. Dane te są już obecnie raportowane w plikach JPK\_VAT, dlatego odrębny obowiązek był przez wielu podatników postrzegany jako zbędne

powielanie informacji.

Uproszczeniu mają ulec również obowiązki raportowe związane z JPK\_VAT. Podatnicy nie będą musieli wykazywać podstawy opodatkowania przy zakupach od podmiotów zagranicznych, jeśli transakcje dotyczą towarów lub usług objętych zwolnieniem z VAT.

– *To przykład zmian, które rzeczywiście realizują postulaty deregulacyjne. Jeżeli administracja skarbowa posiada już określone dane lub nie są one niezbędne do kontroli rozliczeń, ograniczenie obowiązków sprawozdawczych należy ocenić pozytywnie. Dla wielu przedsiębiorców oznacza to mniej pracy administracyjnej i mniejsze ryzyko błędów formalnych* – wskazuje Marcin Szymocha

Korzystną zmianą będzie również likwidacja obowiązku zapłaty VAT w ciągu 14 dni przy wewnątrzwspólnotowym nabyciu środków transportu z innych państw Unii Europejskiej.

## Fiskus rozszerza zakres walki z nadużyciami

Obok uproszczeń projekt zawiera również rozwiązania wzmacniające ochronę systemu podatkowego. Największe zainteresowanie przedsiębiorców budzi rozszerzenie odpowiedzialności nabywców za zaległości podatkowe nierzetelnych sprzedawców. Ministerstwo Finansów argumentuje, że zmiany mają ograniczyć wykorzystywanie fikcyjnych transakcji oraz oszustw podatkowych. Dla przedsiębiorców oznacza to jednak konieczność jeszcze dokładniejszej weryfikacji kontrahentów.

– *Kierunek walki z wyłudzeniami VAT jest zrozumiały, jednak kluczowe będzie praktyczne stosowanie nowych regulacji. Uczciwi przedsiębiorcy powinni mieć jasność, jakie działania są wystarczające do dochowania należytej staranności. W przeciwnym razie może wzrosnąć niepewność związana z rozliczaniem transakcji handlowych* – zwraca uwagę Marcin Szymocha.

Projekt przewiduje również zmiany w zasadach rejestracji podatników VAT oraz dalszą cyfryzację obszaru kas fiskalnych.

Rozszerzony zostanie katalog sytuacji, w których naczelnik urzędu skarbowego będzie mógł odmówić rejestracji lub wykreślić podatnika z rejestru VAT. Chodzi przede wszystkim o przypadki, gdy istnieją przesłanki wskazujące na ryzyko wykorzystania podmiotu do wyłudzeń podatkowych lub gdy dane podawane przez podatnika budzą poważne wątpliwości. Zmiany mają ułatwić

organom podatkowym eliminowanie z obrotu tzw. podmiotów słupów jeszcze na etapie rejestracji.

Nowelizacja przewiduje również dalszą cyfryzację systemu kas fiskalnych. Jednym z najważniejszych rozwiązań jest stopniowe wygaszanie kas z elektronicznym lub papierowym zapisem kopii. Zgodnie z projektem od 1 lipca 2027 r. nie będzie już możliwa wymiana pamięci fiskalnej w kasach starego typu, co w praktyce przyspieszy ich zastępowanie nowoczesnymi urządzeniami online.

## **Weryfikacja kontrahenta nawet pięć lat wstecz**

Nowelizacja przewiduje możliwość sprawdzenia statusu podatnika VAT do pięciu lat wstecz. Dotychczas przedsiębiorcy często mieli trudności z udokumentowaniem statusu kontrahenta w przypadku sporów lub kontroli dotyczących historycznych transakcji.

*– To jedna z tych zmian, które na pierwszy rzut oka wyglądają niepozornie, ale w praktyce mogą być bardzo przydatne dla przedsiębiorców. To rozwiązanie*

## **To jedna z tych zmian, które na pierwszy rzut oka wyglądają niepozornie, ale w praktyce mogą być bardzo przydatne dla przedsiębiorców. To rozwiązanie zwiększy bezpieczeństwo obrotu gospodarczego**

*zwiększy bezpieczeństwo obrotu gospodarczego. W praktyce podatnicy będą mogli skuteczniej dokumentować dochowanie należytej staranności i łatwiej wykazać, że w momencie zawierania transakcji kontrahent figurował jako czynny podatnik VAT – podkreśla ekspert PCDK Tax.*

Dzisiaj tzw. „biała lista VAT” pozwala sprawdzić status kontrahenta (czy był czynnym podatnikiem VAT, zwolnionym, wykreślonym itp.), ale zasadniczo pokazuje stan na moment weryfikacji. Jeśli po kilku latach pojawi

się kontrola dotycząca transakcji z 2022 czy 2023 r., przedsiębiorca często nie ma już możliwości samodzielnego zweryfikowania statusu kontrahenta dokładnie na dzień dokonania transakcji. Przedsiębiorcy muszą samodzielnie archiwizować dowody weryfikacji kontrahentów (wydruki, PDF-y, screeny z białej listy). Jeżeli po kilku latach pojawi się spór z fiskusem, a dokumentacja zaginęła lub nie została zachowana, mogą pojawić się problemy dowodowe.

Po nowelizacji będzie można

sprawdzić w wykazie podatników VAT status kontrahenta na konkretny dzień w przeszłości – nawet do 5 lat wstecz. Innymi słowy, przedsiębiorca będzie mógł „cofnąć się w czasie” i sprawdzić, czy np. 15 marca 2022 r. jego kontrahent był zarejestrowanym podatnikiem VAT czynnym. To rozwiązanie ma umożliwić odtworzenie statusu kontrahenta bez konieczności przechowywania przez lata dodatkowych potwierdzeń. Ma to zwiększyć bezpieczeństwo obrotu gospodarczego oraz ułatwić wykazywanie dochowania należytej staranności.

W jakich sytuacjach będzie to szczególnie ważne?

1. Kontrole podatkowe prowadzone po kilku latach – urząd bada transakcję sprzed 4–5 lat.
2. Spory dotyczące odliczenia VAT – podatnik musi wykazać, że działał w dobrej wierze.
3. Nowe przepisy o solidarnej odpowiedzialności nabywcy – skoro rząd jednocześnie rozszerza odpowiedzialność za zaległości nierzetelnych kontrahentów, możliwość historycznej weryfikacji statusu VAT staje się dodatkowym narzędziem ochronnym dla przedsiębiorców.
4. Due diligence i audyty podatkowe – łatwiejsza analiza historycznych transakcji.

Dostęp do historycznych danych z wykazu podatników VAT powinien ograniczyć problemy dowodowe i zwiększyć bezpieczeństwo obrotu gospodarczego. Jest to szczególnie istotne w kontekście równoległego rozszerzania odpowiedzialności nabywców za zaległości podatkowe nierzetelnych sprzedawców.

Warto tu jednak podkreślić, że samo sprawdzenie kontrahenta na białej liście nie będzie prawdopodobnie wystarczające do wykazania należytej staranności. To będzie jedynie jeden z elementów obrony podatnika w razie sporu z organami podatkowymi.

#### **Nowe rozwiązanie – skład**

#### **VAT dla ułatwienia handlu międzynarodowego**

Jedną z najciekawszych nowości jest wprowadzenie tzw. składu VAT. Rozwiązanie znane już w części państw Unii Europejskiej ma uprościć rozliczenia podatkowe w międzynarodowym obrocie towarowym. Mechanizm pozwoli na odroczenie rozliczenia VAT do momentu wyprowadzenia towaru ze składu. W określonych sytuacjach możliwe będzie także zastosowanie stawki 0 proc. VAT dla transakcji realizowanych w ramach tej procedury.

*– Dla firm uczestniczących w międzynarodowych łańcuchach dostaw może to być bardzo istotne ułatwienie płynnościowe. VAT nie będzie obciążał obrotu na wcześniejszych etapach magazynowania i przemieszczania towarów, co może zwiększyć atrakcyjność Polski jako miejsca prowadzenia działalności logistycznej i handlowej* – ocenia Marcin Szymocha.

Nowe przepisy dotyczące składu VAT mają wejść w życie od 1 stycznia 2027 r.

#### **Doprecyzowanie przepisów podatkowych dotyczących systemu kaucyjnego**

Nowe przepisy wprowadzają rozwiązanie upraszczające rozliczenia podatkowe, m.in. rozliczania kaucji pobieranej w systemie kaucyjnym (PET), który funkcjonuje od października 2025 r. Przepisy dotyczące VAT w tym systemie zostały wprowadzone już wcze-

śniej, ale praktyka pokazała, że pojawiły się wątpliwości interpretacyjne. Ministerstwo Finansów prowadziło nawet osobne konsultacje objaśnień podatkowych dotyczących rozliczania kaucji.

Zasadą jest, że sama kaucja pobierana przy sprzedaży napojów objętych systemem kaucyjnym nie stanowi wynagrodzenia za towar, nie jest wliczana do podstawy opodatkowania VAT i nie podlega VAT w momencie jej pobrania.

VAT pojawia się dopiero w odniesieniu do tych kaucji, które ostatecznie nie zostały zwrócone konsumentom, ponieważ opakowania nie wróciły do systemu. W takim przypadku podmiot wprowadzający napoje do obrotu rozlicza VAT od niezwróconych kaucji.

W projekcie zmieniającym VAT chodzi przede wszystkim o dostosowanie przepisów do praktyki działania systemu kaucyjnego i usunięcie niejasności dotyczących:

- rozliczeń między producentami, operatorami systemu kaucyjnego i handlem,
- momentu oraz sposobu uwzględniania niezwróconych kaucji w podstawie opodatkowania,
- funkcjonowania tzw. zamkniętego obiegu kaucji, czyli przepływu kaucji przez cały łańcuch dostaw.

*– Przepisy dotyczące systemu kaucyjnego były tworzone równole-*

gle z wdrażaniem całego nowego mechanizmu gospodarowania opakowaniami. Nic więc dziwnego, że po pierwszych miesiącach funkcjonowania systemu pojawiła się potrzeba doprecyzowania zasad rozliczeń VAT. Dla przedsiębiorców kluczowe znaczenie ma przede wszystkim jasne określenie, kiedy kaucja pozostaje neutralna podatkowo, a kiedy powstaje obowiązek uwzględnienia jej w rozliczeniu VAT – komentuje Marcin Szymocha.

### Zwolnienie z VAT dla małych firm – mniej wątpliwości interpretacyjnych

Projekt nowelizacji doprecyzowuje również przepisy dotyczące korzystania ze zwolnienia z VAT przez małych przedsiębiorców. Zmiana ma związek z wdrożonymi od 2025 r. regulacjami unijnymi, które umożliwiają korzystanie ze zwolnienia VAT także w działalności prowadzonej na terenie innych państw członkowskich UE. Warto tu przypomnieć, że od 1 stycznia 2025 r. weszły w życie nowe unijne regulacje dotyczące tzw. procedury SME (Small and Medium-sized Enterprises), które pozwalają małym przedsiębiorcom korzystać ze zwolnienia z VAT również w innych państwach UE, a nie tylko w państwie siedziby. Celem nowych przepisów jest usunięcie wątpliwości dotyczących m.in. zasad stosowania zwolnienia, utraty prawa do preferencji oraz obowiązków informacyjnych podatników działających transgranicznie. W praktyce najbardziej prawdopodobne jest uporządkowanie kwestii związanych z:

- utratą prawa do zwolnienia przez małego przedsiębiorcę,
- ponownym korzystaniem ze zwolnienia po przekroczeniu limitów,
- relacją między polskim limitem zwolnienia a limitami obowiązującymi w innych państwach UE,
- obowiązkami informacyjnymi przedsiębiorców korzystających z procedury SME.

To ważne, bo od 2025 r. mały przedsiębiorca może korzystać ze zwolnienia w innym kraju UE pod warunkiem spełnienia dwóch progów jednocześnie:

- krajowego limitu obowiązującego w danym państwie,
- ogólnego limitu unijnego wynoszącego 100 tys. euro rocznego obrotu w całej UE.

– *Po pierwszym roku funkcjonowania nowych regulacji unijnych pojawiły się wątpliwości interpretacyjne* – komentuje Marcin Szymocha, doradca podatkowy w PCDK Tax. – *Organy podatkowe i podatnicy potrzebują jasnych zasad dotyczących momentu utraty zwolnienia, sposobu liczenia limitów czy procedur administracyjnych związanych z korzystaniem ze zwolnienia w różnych państwach członkowskich. Doprecyzowanie tych zasad powinno ograniczyć ryzyko rozbieżnych interpretacji i ułatwić przedsiębiorcom prawidłowe rozliczenia VAT, zwłaszcza w przypadku działalności prowadzonej na rynkach innych państw Unii Europejskiej.*

### Dostosowanie do orzecznictwa TSUE

Nowelizacja wdraża także rozwiązania wynikające z orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Zmiany obejmują między innymi możliwość traktowania osób prowadzących wspólne gospodarstwo rolne jako odrębnych podatników VAT. Rozszerzona zostanie również możliwość stosowania stawki 0 proc. VAT dla niektórych usług związanych z importem towarów, a przepisy dotyczące odliczania VAT zostaną dostosowane do aktualnego orzecznictwa unijnego.

– *Dostosowywanie krajowych regulacji do linii orzeczniczej TSUE jest potrzebne, ponieważ zwiększa przewidywalność systemu podatkowego i ogranicza ryzyko sporów pomiędzy podatnikami a administracją skarbową. W wielu przypadkach oznacza to także większą zgodność polskich regulacji z praktyką obowiązującą w innych państwach UE* – podsumowuje Marcin Szymocha.

Większość nowych przepisów ma zacząć obowiązywać od 1 października 2026 r. Część rozwiązań, w tym skład VAT oraz likwidacja obowiązku przyspieszonej zapłaty VAT przy wewnętrznospółnotowym nabyciu pojazdów, wejdzie w życie od 1 stycznia 2027 r., natomiast elektroniczna odprawa TAX FREE (możliwość dokonywania przez podróżnych tzw. e-odprawy TAX FREE z wykorzystaniem terminala TAX FREE na potrzeby zwrotu VAT dla podróżnych) zacznie funkcjonować od 1 lipca 2028 r.



## KIS: wyrok TSUE w sprawie odliczenia VAT nadal nieskuteczny. Fiskus nie zmienia stanowiska

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej uznał, że podatnicy nadal nie mogą korzystać z prawa do odliczenia VAT w okresie powstania obowiązku podatkowego, jeżeli faktura została otrzymana dopiero w kolejnym miesiącu – nawet wtedy, gdy dokument trafił do podatnika jeszcze przed złożeniem deklaracji. Powodem jest objęcie wyroku Sądu Unii Europejskiej w sprawie T-689/24 szczególną procedurą kontroli przez Trybunał Sprawiedliwości UE.

Sprawa dotyczy praktycznej sytuacji często występującej w działalności gospodarczej. Przykładowo dostawa towarów lub wykonanie usługi następuje w styczniu, w styczniu powstaje obowiązek podatkowy po stronie sprzedawcy, faktura trafia do nabywcy dopiero w lutym. Obecnie, zgodnie z art. 86 ust. 10b pkt 1 ustawy o VAT, podatnik może odliczyć VAT najwcześniej w rozliczeniu za okres otrzymania faktury. Oznacza to, że w opisanym przykładzie odliczenie nastąpi dopiero w deklaracji za luty składanej w marcu. Przedsiębiorca, który wystąpił o interpretację indywidualną, argumentował jednak, że skoro

przed złożeniem deklaracji za styczeń posiada już fakturę, powinien mieć możliwość dokonania odliczenia właśnie za styczeń – czyli za okres, w którym zostały spełnione materialne przesłanki prawa do odliczenia.

**Dyrektor KIS: wyrok nie wywołuje jeszcze skutków prawnych**

Wnioskodawca wskazał, że polskie przepisy są sprzeczne z Dyrektywą VAT, w szczególności z art. 167, art. 168 lit. a) oraz art. 178 lit. a), a także z zasadą neutralności i proporcjonalności VAT. Na poparcie swojego stanowiska

przedsiębiorca przywołał wyrok Sądu Unii Europejskiej z 11 lutego 2026 r. w sprawie T-689/24. Sąd uznał w nim, że przepisy krajowe nie mogą uniemożliwiać podatnikowi odliczenia VAT za okres, w którym spełnił materialne warunki odliczenia tylko dlatego, że faktura została otrzymana później – o ile dokument został dostarczony przed złożeniem deklaracji podatkowej za ten okres. W praktyce oznaczałoby to możliwość wcześniejszego rozliczenia VAT naliczonego niż obecnie przewiduje polska ustawa – Wojciech Ośka, Partner zarządzający w PCDK



Dyrektor KIS nie zgodził się jednak ze stanowiskiem przedsiębiorcy. Organ podkreślił, że choć orzeczenie T-689/24 rzeczywiście kwestionuje zgodność polskich przepisów z prawem unijnym, to jego skuteczność została obecnie wstrzymana. Stało się tak dlatego, że pierwszy rzecznik generalny wystąpił o objęcie wyroku szczególną procedurą kontroli na podstawie art. 62 Protokołu nr 3 w sprawie Statutu Trybunału Sprawiedliwości UE.

Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą C-167/26 RX. Następnie, decyzją z 26 marca 2026 r., Trybunał Sprawiedliwości UE postanowił poddać wyrok T-689/24 procedurze kontroli. Zdaniem Dyrektora KIS oznacza to, że do czasu zakończenia procedury kontroli orzeczenie T-689/24 pozostaje nieskuteczne

i podatnicy nie mogą skutecznie powoływać się na nie w celu wcześniejszego odliczenia VAT.

#### **Fiskus pozostaje przy dotychczasowych zasadach**

W konsekwencji Dyrektor KIS uznał, że podatnik może odliczyć VAT dopiero w okresie, w którym spełnione zostaną łącznie trzy warunki:

- powstanie obowiązków podatkowych po stronie sprzedawcy,
- dojdzie do nabycia towarów lub usług,
- podatnik otrzyma fakturę dokumentującą transakcję.

Dopóki TSUE ostatecznie nie rozstrzygnie sprawy C-167/26 RX, organy podatkowe będą więc nadal stosować literalne brzmienie polskich przepisów ustawy o VAT.

#### **Możliwe konsekwencje dla przedsiębiorców**

Interpretacja ma istotne znaczenie praktyczne dla firm rozliczających VAT miesięcznie. Wielu podatników liczyło, że po wyroku T-689/24 możliwe będzie przyspieszenie odliczenia podatku naliczonego i poprawa płynności finansowej. Na razie jednak fiskus wyraźnie sygnalizuje, że wcześniejsze odliczenie VAT może zostać zakwestionowane w trakcie kontroli podatkowej lub postępowania podatkowego. Nie oznacza to jednak końca sporu. Ostateczne stanowisko należeć będzie do Trybunału Sprawiedliwości UE, który zdecyduje, czy wyrok Sądu Unii Europejskiej pozostanie w mocy.

Źródło: Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 19 maja 2026 r., sygn. 0111-KDIB3-1.4012.150.2026.1.IK.

# Wytyczne w podatku od przerzuconych dochodów, analiza objaśnień Ministerstwa Finansów – część 1.

Przepisy dotyczące podatku od przerzuconych dochodów (zawarte w Artykule 24aa ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych) pojawiły się w polskim systemie prawnym ze skutkiem od 1 stycznia 2022 roku. Zostały one wprowadzone na mocy szerokiej nowelizacji z dnia 29 października 2021 roku, a następnie poddane istotnym modyfikacjom i doprecyzowaniu przez ustawę z dnia 7 października 2022 roku, której skutki zaczęły obowiązywać od 1 stycznia 2023 roku. Ministerstwo Finansów w swoich oficjalnych objaśnieniach podatkowych z dnia 9 września 2025 roku wskazuje, że podstawowym celem wdrożenia tego instrumentu było przeciwdziałanie międzynarodowym strukturom unikania opodatkowania. Kluczowym zagrożeniem, które ustawodawca postanowił zminimalizować wprowadzając te przepisy, jest sztuczny transfer dochodów za granicę przy użyciu tzw. jednostek pośredniczących (conduit companies) zlokalizowanych w krajach o niskiej stawce podatkowej lub stosujących specyficzne preferencje.

Wcześniej analogiczną funkcję ochronną dla polskiego budżetu pełnił artykuł 15e ustawy CIT, ograniczający wysokość zaliczania do kosztów uzyskania przychodów określonych usług niematerialnych i licencyjnych nabywanych od podmiotów powiązanych. Jednak ze względu na jego uchylenie od 2022 roku, konieczne stało się wykreowanie nowego, bardziej elastycznego narzędzia. Podatek od przerzuconych dochodów ma charakter precyzyjnie wycelowanego mechanizmu antyabuzynowego. Zamiast mechanicznego limitowania kosztów u każdego podatnika, prawo to weryfikuje transgraniczny przepływ środków i status podatkowy ich zagranicznego odbiorcy. Ma to minimalizować obciążenia dla podmiotów działających w sposób transparentny i uczciwy, przy jednoczesnym skutecznym blo-

kowaniu agresywnej optymalizacji podatkowej.

## **Kto posiada status podatnika w świetle artykułu 24aa?**

Zgodnie z art. 24aa ust. 7 ustawy CIT, bezpośrednim podatnikiem podatku od przerzuconych dochodów jest spółka posiadająca status polskiego rezydenta podatkowego. Co niezwykle istotne, obowiązek ten rozciąga się także na sytuacje, w których polski podatnik CIT rozlicza koszty przypadające na niego z tytułu udziału w spółce niebędącej osobą prawną. Kolejną ważną kategorią podatników są zagraniczni rezydenci (nierezydenci w Polsce), którzy prowadzą swoją działalność operacyjną za pośrednictwem zakładu znajdującego się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Objaśnienia resortu finansów

jasno wskazują, że przepisy te stosuje się odpowiednio do rozliczeń wewnętrznych dokonywanych pomiędzy samą centralą, a jej polskim zakładem, a także do kosztów ponoszonych przez ten zakład na rzecz innych podmiotów powiązanych z zagraniczną centralą. Warto również odnotować ewolucję przepisów w kontekście Podatkowych Grup Kapitałowych (PGK). W stanie prawnym obowiązującym w 2022 roku status podatnika przypisywano odrębnie każdej ze spółek wchodzących w skład takiej grupy. Od 1 stycznia 2023 roku, w celu uproszczenia rozliczeń, podatnikiem stała się bezpośrednio Podatkowa Grupa Kapitałowa jako skonsolidowana jednostka.

## **Katalog kosztów: Usługi niematerialne pod lupą**

Pierwszym krokiem, jaki musi wykonać podatnik w celu wery-

fikacji ewentualnego obowiązku podatkowego, jest analiza własnych wydatków pod kątem zamkniętego katalogu kosztów ujętego w art. 24aa ust. 3 ustawy CIT. W punkcie pierwszym tego przepisu ustawodawca wymienił określone usługi niematerialne. Należą do nich usługi doradcze, badania rynku, usługi reklamowe, zarządzania i kontroli, przetwarzania danych, ubezpieczeń, gwarancji i poręczeń, a także wszelkie świadczenia o charakterze podobnym.

Ministerstwo Finansów wyjaśnia, że podstawą interpretacji tych pojęć powinny być definicje słownikowe (językowe), natomiast klasyfikacje statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego (np. PKWiU) mogą pełnić wyłącznie rolę pomocniczą i uzupełniającą. Decydujące znaczenie ma faktyczna treść umowy oraz dokładny charakter realizowanych czynności. Resort pozwala na posiłkowanie się dorobkiem orzecznictwem wypracowanym na gruncie dawnego art. 15e oraz przepisów o podatku u źródła (art. 21 ust. 1 pkt 2a).

### **Opłaty licencyjne i specyfika branży IT**

Punkt drugi omawianego katalogu kosztów obejmuje wszelkiego rodzaju opłaty i należności za korzystanie lub prawo do korzystania z praw lub wartości wymienionych w art. 16b ust. 1 pkt 4-7 ustawy CIT. Mowa tutaj o prawach autorskich lub pokrewnych prawach majątkowych, licencjach, prawach z własności przemysłowej (patenty, znaki towarowe, wzory użytkowe) oraz o wartości know-how (wiedza w dziedzinie

przemysłowej, handlowej czy organizacyjnej). Objasnienia kładą szczególny nacisk na sformułowanie „korzystanie lub prawo do korzystania”. Oznacza to, że opodatkowaniu podatkiem od przeliczonych dochodów podlegają opłaty o charakterze okresowym bądź licencyjnym. Wydatki na definitywne przeniesienie własności tych praw poza zakresem omawianego podatku.

W obszarze usług informatycznych Ministerstwo Finansów wprowadza istotne rozróżnienia. Typowe usługi o charakterze czysto technicznym, takie jak wsparcie IT, dostarczanie infrastruktury sieciowej czy konserwacja sprzętu komputerowego, nie wchodzą do katalogu usług niematerialnych, o ile ich dominującym elementem nie staje się przetwarzanie danych lub doradztwo. W przypadku licencji użytkownika końcowego (tzw. end user), kupowanych bez prawa do ich modyfikacji, sublicencjonowania czy publicznego rozpowszechniania, Ministerstwo Finansów przypomina o specyfice orzecznictwa. Choć historycznie na gruncie art. 15e pojawiały się tu kontrowersje, to kluczowa jest dokładna ocena, czy dana opłata stanowi ekwiwalent za transfer prawa autorskiego, czy jedynie za korzystanie z egzemplarza programu komputerowego.

### **Koszty finansowania dłużnego i restrukturyzacje**

Kolejne kategoria kosztów ujęte w ustawie obejmują koszty finansowania dłużnego (art. 24aa ust. 3 pkt 3) oraz koszty związane z restrukturyzacją i przenoszeniem funkcji, aktywów lub ryzyk (art.

24aa ust. 3 pkt 5). W kontekście finansowania dłużnego, do przeliczonych dochodów zalicza się m.in. odsetki, opłaty, prowizje oraz koszty zabezpieczeń powiązanych z pozyskaniem kapitału od zagranicznego podmiotu powiązanego. Ministerstwo Finansów wyraźnie podkreśla fundamentalną zasadę:

*Podatek dotyczy wyłącznie wydatków, które w danym roku podatkowym zostały przez podatnika realnie zaliczone do kosztów uzyskania przychodów. W konsekwencji same odsetki naliczone, ale niezapłacone, bądź niebędące kosztem uzyskania przychodów z innych przyczyn, są w tym momencie całkowicie neutralne podatkowo* – Wojciech Ośka, Partner zarządzający w PCDK

Z kolei opłaty za transfer funkcji, aktywów lub ryzyk mają na celu przeciwdziałanie nieuzasadnionemu wyprowadzaniu z Polski najbardziej dochodowych segmentów biznesu. Jako przykład resort podaje sytuację, w której polska spółka płaci zagranicznemu podmiotowi powiązanemu za przeniesienie praw do linii produkcyjnej do innego kraju. Ustawodawca wyłączył jednak z tego mechanizmu rutynowe transakcje towarowe i handlowe realizowane w ramach zwykłej, codziennej działalności operacyjnej grup kapitałowych, o ile nie noszą one znamion restrukturyzacji w rozumieniu przepisów o cenach transferowych, czyli nie mamy spełnionych łącznie trzech warunków: istotnej zmiany relacji, transferu zasobów oraz progu 20% EBIT.



## Wyższe kary dla pracodawców za wykroczenia przeciwko prawom pracownika – już od 8 lipca 2026 r.

Na mocy ustawy z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2026 r. poz. 473), dwukrotnie wzrosła wysokość grzywny dla pracodawców, jaką może nałożyć Państwowa Inspekcja Pracy, za określone wykroczenia przeciwko prawom pracownika, np. za nieterminową wypłatę wynagrodzenia, błędy w dokumentacji, czy naruszenie przepisów o czasie pracy pracodawcy. Zmiana ta wchodzi w życie od 8 lipca 2026 r.

### Rodzaje wykroczeń i stawki grzywny

Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika polegające na:

- zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę,
- brak zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu ponadlimitowej umowy

o pracę na czas określony, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,

- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,
- brak informacji dla pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia,
- nieudzielenie pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub brak informacji o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy,
- wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, z naruszeniem w sposób rażący przepisów prawa pracy

- wysokość grzywny wynosić będzie od 2.000 zł do 60.000 zł.

Za wykroczenia polegające na:

- stosowaniu wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- naruszeniu przepisów o czasie pracy lub o uprawieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- naruszeniu przepisów o ela-

stycznej organizacji pracy,

- naruszeniu przepisów o urlopie opiekuńczym,
- naruszeniu przepisów dotyczących uwzględnienia wniosków o pracę w elastycznych systemach czasu pracy oraz pracę zdalną),
- naruszeniu przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń,
- nieprowadzeniu dokumentacji pracowniczej,
- nieprzechowywaniu dokumentacji pracowniczej przez ustawowy okres,
- pozostawieniu dokumentacji pracowniczej w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem

- wysokość grzywny wynosić będzie od 2.000 zł do 60.000 zł.

Z kolei za nielegalne zatrudnienie pracownika, który jest dłużnikiem alimentacyjnym, Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła nałożyć na pracodawcę grzywnę w wysokości od 3.000 zł do 90.000 zł.

Dalej, wykroczenia polegające na:

- niewypłaceniu w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, na bezpodstawnym

obniżaniu wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia albo na dokonywaniu bezpodstawnych potrąceń,

- nieudzieleniu przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnym obniżaniu wymiaru tego urlopu,
- niewydawaniu pracownikowi w terminie świadectwa pracy

- zagrożone będą grzywną w wysokości od 2.000 zł do 60.000 zł.

Natomiast wypłacenie pracownikowi, który jest dłużnikiem alimentacyjnym, wynagrodzenia wyższego niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych – grozić będzie karą grzywny w wysokości od 3.000 zł do 90.000 zł.

Wreszcie, grzywna za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo osoby kierujące pracownikami lub innymi osobami fizycznymi wynosić będzie od 2.000 zł do 60.000 zł.

Dodatkowo, na mocy nowelizacji ustawy do katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika włączono naruszenie zakazu niekorzystnego traktowania pracownika w związku z wydaniem decyzji przez Państwową Inspekcję Pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy.

# Czas pracy w świetle kontroli PIP

**Główny Inspektor Pracy zobowiązany jest składać co rok do Sejmu RP sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku poprzednim kalendarzowym. Sprawozdanie to ma charakter analityczny i prezentuje bieżącą sytuację na rynku pracy. Sprawozdanie za 2024 r. zawierało m.in. wnioski z przeprowadzonych kontroli w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy.**

## Skargi kierowane do PIP

Z treści sprawozdania za 2024 r. wynika, że w skargach kierowanych do PIP i dotyczących problemów związanych z czasem pracy, wskazywano najczęściej na zarzuty polegające na:

- nieprowadzeniu lub nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy (braku odzwierciedlenia faktycznie przepracowanego czasu pracy, niewykazywaniu pracy
- w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej);
- naruszaniu prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- nieprzestrzeganiu zakazu powierzania pracownikowi wykonywania pracy w handlu oraz wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele lub święta;
- nieprawidłowym tworzeniu rozkładów czasu pracy;
- zatrudnianiu pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie

rozliczeniowym.

## Jakie błędy znajduje PIP?

Kontrole przeprowadzone przez PIP w 2024 roku potwierdziły zasadność zarzutów dotyczących skarg w zakresie czasu pracy w 34%, w tym:

- nieprawidłowości w zakresie ewidencji czasu pracy wykazano w 47% przypadków;
- uchybienia związane z ustaleniem rozkładów czasu pracy stwierdzono w 33%;
- odsetek naruszeń w zakresie informowania pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy wyniósł 25%;
- nieprawidłowości dotyczące zapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego to 9% kontroli; zaś zapewnienia 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego w 6% przeprowadzonych kontroli;
- w zakresie rekompensaty za pracę w dniu wolnym nieprawidłowości wystąpiły w 25% kontroli.

## Zalecenia pokontrolne PIP

PIP, w oparciu o przeprowadzone kontrole w 2024 r., zawarł w sprawozdaniu zalecenia i kierunki działania mające na celu eliminację naruszeń i nieprawidłowości, tj. m.in.:

- stwierdzone naruszenia czasu pracy skutkują prześladowaniem pracowników, brakiem należnego wynagrodzenia i naruszeniem prawa do odpoczynku; konieczne jest zatem utrzymanie działań nadzorczych i edukacyjnych oraz podjęcie kroków systemowych;
- zachodzi potrzeba kontynuacji i ukierunkowania nadzoru – wysoki poziom naruszeń stwierdzanych w niektórych branżach (np. w przemyśle, ochronie, transporcie) wskazuje na zasadność dalszego monitorowania tych sektorów; dotychczasowe doświadczenia pokazują, że regularne kontrole skutecznie ujawniają nieprawidłowości i mogą przyczynić się do poprawy stanu przestrzegania przepisów;

- istotne znaczenie mają działania prewencyjne i informacyjne – utrzymanie i rozwijanie działań edukacyjnych skierowanych do pracodawców, zwłaszcza z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, może ograniczyć uchybienia wynikające z niezajomości lub błędnej interpretacji przepisów; istotna jest także edukacja pracowników, która wzmacnia ich świadomość prawną i ułatwia reagowanie na naruszenia;
- analiza praktyki kontrolnej wskazuje, że obowiązujące kary mogą być niewystarczająco dolegliwe, zwłaszcza dla większych podmiotów; z punktu widzenia organu nadzoru zasadne wydaje się wprowadzenie zmian legislacyjnych prowadzących do dostosowania wysokości sankcji do skali działalności pracodawcy z uwzględnieniem poprawy skuteczności ich egzekwowania.

### **Czas pracy kierowców**

W zakresie czasu pracy kierowców, z uwagi na specyfikę tego obszaru, do najczęstszych naruszeń – według sprawozdania – należą:

- niezapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu dłużej niż 4,5 godzin, co stanowiło 32% skontrolowanych kierowców;
- niezapewnienie odpoczynku dziennego – 31% skontrolowa-

nych kierowców;

- nieprzestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy – 22% skontrolowanych kierowców;
- niezapewnienie odpoczynku tygodniowego – 7% badanych kierowców; nieprzestrzeganie dwutygodniowego limitu czasu jazdy – 5% badanych kierowców.

Z kolei do najczęstszych przyczyn powstawania wskazanych przez pracodawców naruszeń należą:

- zmniejszająca się rentowność prowadzenia działalności transportowej;
- wymagania stawiane przez przepisy z tzw. Pakietu Mobilności;
- nieuczciwa konkurencja ze strony przewoźników z udziałem zagranicznym;
- duża konkurencja na europejskim rynku transportowym;
- braki kadrowe;
- brak infrastruktury drogowej umożliwiającej realizację zadań w krótkim terminie.

Natomiast według kontrolujących pracodawców branży transportowej powstawanie naruszeń miały:

- zaniechanie bieżącej analizy czasu pracy kierowców oraz popełnianych przez nich naruszeń, brak realnego nadzoru osób zarządzających transportem;

- brak dostatecznej znajomości przepisów przez przedsiębiorców, w tym w zakresie obowiązku uzyskiwania od kierowców wydruków z tachografów stanowiących podstawę do uwzględniania wyjaśnień okoliczności powstałych naruszeń;
- błędna interpretacja przepisów, przykładowo dotyczących ograniczeń pracy wykonywanej w porze nocnej;
- nieprawidłowa organizacja pracy kierowców, w tym związana z przyjmowaniem zleceń ad hoc, unikanie obsady dwuosobowej (obniżanie kosztów), brak analizy tras transportowych z uwzględnieniem przewidywalnych utrudnień, zaplecza sanitarnego, dostępnych parkingów, topografii, złożoności sposobu realizacji zadania;
- niedostateczna wiedza kierowców w zakresie czasu pracy, w tym czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, ograniczanie szkoleń kierowców lub ich całkowity brak, naginanie obowiązujących przepisów.

PIP zaznaczyła w sprawozdaniu, że w celu zapobieganiu naruszeniom i nieprawidłowościom w zakresie czasu pracy kierowców niezbędne jest dokonanie zmian legislacyjnych, m. in. w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu, w przepisach podatkowych, przepisach dotyczących czasu pracy kierowców oraz w Kodeksie pracy.

## Praca jednakowa lub praca o jednakowej wartości – czyli jaka?

**7 czerwca 2026 r. dla wszystkich krajów Unii Europejskiej upływa termin na implementację przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.**

Kluczowym celem dyrektywy jest zapobieżenie dyskryminacji płacowej, w szczególności ze względu na płeć, tj. przyznanie pracownikowi lub grupie pracowników niższego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a równocześnie brak jest obiektywnych przyczyn

do zróżnicowania ich wynagrodzeń.

### **Praca jednakowa lub praca o jednakowej wartości**

Kluczowe znaczenie w kontekście dostosowania przez pracodawców wewnętrznych przepisów w zakresie wynagrodzeń do obo-

wiązków zawartych w dyrektywie ma pojęcie pracy jednakowej lub pracy o jednakowej wartości.

Praca jednakowa to praca wykonywana na takich samych stanowiskach. W wyroku

z dnia 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 180/08, Sąd Najwyższy wyja-

śnił szerzej to pojęcie, uznając, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości pracy.

Co ważne, pracami jednakowymi nie będą prace identyczne ze względu na ich rodzaj

i kwalifikacje wymagane do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy, ale różniące się ze względu na ilość i jakość pracy, rozumianej jako sposób wywiązywania się

z powierzonych obowiązków. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 161/11 oraz w postanowieniu z dnia 17 czerwca 2025 r., sygn. akt I PSK 3/25.

Z kolei prace o jednakowej wartości to prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności.

### **Kryteria zróżnicowania wynagrodzeń**

Przepisy prawa, w tym dyrektywa, nie wykluczają różnicowania wynagrodzeń za pracę jednakową czy pracę o jednakowej wartości. Sąd Najwyższy w wyroku z 14 marca 2019 r., sygn. akt II PK 310/17, przyznał, że „z usprawiedliwioną dyferencjacją w zakresie wysokości wynagrodzenia, która nie narusza ustanowionej w art. 112 k.p.

zasady równych praw w zatrudnieniu, mamy do czynienia wówczas, gdy konkretni pracownicy w związku z posiadaniem większego doświadczenia zawodowego niejednakowo wykonują takie same obowiązki, co przekłada się na większą ilość oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy. Jeśli natomiast efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywanych pracowników – mimo posiadania przez część z nich większego doświadczenia zawodowego – jest taki sam, to występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu.”

A zatem, ustalając wartość pracy pod kątem różnicowania wynagrodzeń pracodawcy mogą np. zastosować następujące kryteria:

- ilość i jakość wykonywanej pracy,
- umiejętności pracowników i ich kompetencje istotne dla zakładu pracy;
- zakres obowiązków pracownika w powiązaniu z zakresem jego odpowiedzialności za niewłaściwe wykonywanie obowiązków;
- kwalifikacje potwierdzone stosownymi dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej;
- wysiłek fizyczny i psychiczny przy wykonywaniu określonego rodzaju pracy;

- warunki środowiska pracy.

### **Konsekwencje dyskryminacji w zakresie wynagradzania**

Zgodnie z art. 18(3d) Kodeksu pracy, osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., sygn. akt III PK 126/13, stwierdził, że pracownik, podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania i domagając się z tego tytułu odszkodowania, ma obowiązek wykazania, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, oraz że zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wykazanie istnienia tego kryterium przenosi ciężar dowodowy na pracodawcę i wówczas to obowiązkiem pracodawcy jest wykazanie, że w danym przypadku zjawisko dyskryminacji w wynagradzaniu nie miało miejsca.

Z kolei w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 232/10, Sąd Najwyższy uznał, że o dyskryminacji w wynagradzaniu można mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Zgodnie z ww. dyrektywą, taka różnica może sięgać 5% w średnim wynagrodzeniu w danej kategorii pracowników.

## Stanowisko RIO w sprawie wypłat nagród jubileuszowych

Ze stanowiska Regionalnej Izby Obrachunkowej (RIO) w Krakowie, potwierdzonego również stanowiskiem RIO w Łodzi, wprost wynika, że jeżeli pracownik samorządowy w związku z dostarczeniem w 2026 r. dokumentów potwierdzających wyższy staż pracy, nabył prawo do nagrody jubileuszowej (lub wyższej nagrody jubileuszowej) przed 1 stycznia 2026 r., np. w październiku 2025 r., to pracodawca zobowiązany jest ją wypłacić.



Obraz autorstwa sphoto na Magnific

Nowelizacja Kodeksu pracy, obowiązująca od dnia 1 stycznia 2026 r., nakłada na pracodawców obowiązek wliczania do stażu pracy pracowników dodatkowych okresów zatrudnienia, m.in.:

- zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług,
- pracy na umowę agencyjną,
- pozostawania osobą współpracującą z osobą zatrud-

nioną na umowę zlecenia, umowę o świadczenie usług, umowę agencyjną,

- pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych.

Co ważne, uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia nowych okresów do stażu

pracy przysługują pracownikom od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, jednak nie wcześniej niż:

- od 1 stycznia 2026 r. – w przypadku pracodawców będących jednostkami sektora finansów publicznych,
- od 1 maja 2026 r. – w przypadku pracodawców spoza sektora finansów publicznych.

### Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

W praktyce liczne kontrowersje budzi wypłata nagród jubileuszowych, do których pracownicy nabyli prawo przed 1 stycznia 2026 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w stanowisku z dnia 4 listopada 2025 r. uznało, że ustalenie, czy pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa bądź jej wyrównanie, będzie zależało przede wszystkim od regulacji obowiązujących w tym zakresie u danego pracodawcy, np. przepisów ustawy z dnia 18.11.2028 r. o pracownikach samorządowych.

### Stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie

Za takim stanowiskiem opowiedziała się również Regionalna Izba Obrachunkowa w Krakowie, która w piśmie z 17 lutego 2026 r., sygn. WIAS.710.8.2026, stwierdziła, iż: „(...) warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania zostały określone w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2024 r., poz. 1638 ze zm.). Wskazane rozporządzenie przewiduje, że pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe (§ 8 ust. 1). Kolejne przepisy rozporządzenia przewidują ponadto:

- jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnień pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą (ust. 9),
- pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej (ust. 10),
- przepisy ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik samorządowy nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia (ust. 11).

1 stycznia 2026 r. weszła w życie ustawa z dnia 26 września 2025 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1423). Wskazana ustawa znowelizowała Kodeks pracy, między innymi dodając art. 302i, który w § 1–7 określa okresy wliczane do okresu zatrudnienia. W przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów wymienionych w art. 302i § 1–7 do okresu zatrudnienia, przysługują od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia 1 stycznia 2026 r.

Odnosząc się zatem do pytania sformułowanego w nadesłanym piśmie, należy wskazać, że w przypadku udokumentowania przez pracownika samorządowego okresów wliczanych do okresu zatrudnienia na podstawie art. 302i Kodeksu pracy, czego konsekwencją będzie uprawnienie pracownika do nagrody jubileuszowej na zasadach wynikających z przywołanych powyżej przepisów, po stronie pracodawcy zatrudniającego tego pracownika wystąpi obowiązek wypłaty nagrody jubileuszowej. Realizacja wydatku w tym zakresie stanowić będzie wykonanie wynikającego z przepisów prawa obowiązku. Prawidłowe ustalenie uprawnienia pracownika do nagrody jubileuszowej i wypłata tej nagrody, stanowi powinność pracodawcy i nie może budzić wątpliwości w świetle zasad dokonywania wydatków ze środków publicznych wynikających z art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 1483 ze zm.) (...).”

# Cyfrowy Paszport Produktu (DPP) – co to jest i jak przygotować firmę na nowy obowiązek UE

**Dla wielu firm Cyfrowy Paszport Produktu (Digital Product Passport, DPP) pozostaje dziś kolejnym regulacyjnym akronimem, który ginie w gąszczu nowych obowiązków compliance.**

Warto jednak przyjrzeć się tej inicjatywie bliżej, ponieważ łączy ona w jednym systemie: zgodność regulacyjną, zrównoważony rozwój, identyfikowalność produktów, zarządzanie danymi oraz handel. W tej perspektywie DPP staje się jednym z fundamentów nowego modelu funkcjonowania rynku europejskiego.

## **Cyfrowy Paszport Produktu – nowa infrastruktura europejskiego rynku**

Już na poziomie definicyjnym kluczowe jest właściwe zrozumienie jego istoty. Cyfrowy Paszport Produktu nie jest „QR kodem na produkcie”, lecz obowiązkowym, interoperacyjnym systemem danych przypisanych do konkretnego wyrobu i dostępnych dla szerokiego grona interesariuszy – od regulatorów i importerów, przez klientów i serwisantów, aż po recyklerów i partnerów w całym łańcuchu wartości.

Z tej perspektywy DPP oznacza dla przedsiębiorców realną zmianę operacyjną. Będzie wpływał nie tylko na sposób raportowania czy spełniania wymogów środowiskowych, ale również na procesy zakupowe, produkcję,

logistykę, relacje z dostawcami, zarządzanie ESG oraz sam model sprzedaży produktów na rynku europejskim.

## **DPP w praktyce – co kryje się za definicją**

DPP w praktyce najlepiej zrozumieć nie jako pojedynczą definicję, ale jako wielowarstwowy system informacji, który „przykleja się” do produktu i towarzyszy mu przez cały cykl życia – od projektu, przez produkcję i sprzedaż, aż po naprawę, ponowne użycie i recykling.

W swojej istocie Cyfrowy Paszport Produktu to uporządkowany zestaw danych przypisanych do konkretnego wyrobu, jego komponentu albo całej partii produktów. Dostęp do tych informacji zapewniają nośniki cyfrowe, takie jak QR code, RFID, NFC czy DataMatrix. To one stanowią punkt wejścia do systemu, ale nie są jego istotą – pełnią rolę „klucza”, który otwiera dostęp do danych.

W samym paszporcie znajdują się informacje o produkcie w bardzo szerokim zakresie: od jego pochodzenia i składu materiałowego, przez użyte surowce

(w tym krytyczne), aż po ślad środowiskowy, możliwości naprawy i recyklingu, historię serwisową oraz zgodność z wymaganiami Unii Europejskiej. Z tego powodu DPP coraz częściej określany jest jako cyfrowa tożsamość produktu – coś, co opisuje go w sposób pełny, nie tylko z perspektywy handlowej, ale również środowiskowej i regulacyjnej.

Cały system opiera się na rozporządzeniu ESPR (Ecodesign for Sustainable Products Regulation), które weszło w życie w 2024 roku i wyznacza ramy stopniowego wdrażania DPP w kolejnych branżach europejskiej gospodarki. To ono decyduje, jakie grupy produktów będą obejmowane obowiązkiem i jakie dane będą musiały być gromadzone oraz udostępniane.

## **DPP jako element ekosystemu regulacyjnego**

Największym błędem, jaki dziś popełniają przedsiębiorcy, jest traktowanie DPP jako pojedynczego obowiązku compliance. W rzeczywistości Unia Europejska buduje znacznie większy ekosystem regulacyjny, w którym Cyfrowy Paszport Produktu ma

stać się wspólną warstwą danych dla całego rynku.

ESPR jest tu jedynie punktem wyjścia. Rozporządzenie wyznacza architekturę systemu i daje Komisji Europejskiej możliwość wprowadzania kolejnych wymagań sektorowych poprzez akty delegowane. To właśnie one będą określały, jakie dane mają trafiać do paszportu, w jaki sposób mają być udostępniane oraz które branże zostaną objęte obowiązkiem w pierwszej kolejności.

Równolegle DPP zaczyna splotać się z innymi regulacjami, które firmy już dziś próbują wdrażać osobno. Mowa między innymi o CSRD i raportowaniu ESG, CBAM, regulacjach dotyczących wylesiania, due diligence w łańcuchu dostaw czy prawie do naprawy produktów. W praktyce oznacza to, że Cyfrowy Paszport Produktu stanie się centralnym miejscem gromadzenia i udostępniania danych wymaganych przez wiele różnych przepisów jednocześnie.

### **DPP nie tylko dla dużych – łańcuch dostaw pod presją danych**

Choć dziś wiele firm wciąż zakłada, że nowe obowiązki będą dotyczyły wyłącznie największych producentów, kierunek regulacyjny jest znacznie szerszy. Docelowo DPP obejmie praktycznie wszystkie przedsiębiorstwa wprowadzające produkty na rynek UE – niezależnie od tego, czy są producentami, importerami,

właścicielami marek czy dystrybutorami.

W praktyce oznacza to, że nawet firmy, które formalnie nie będą objęte obowiązkiem w pierwszej fali regulacji, i tak odczują jego skutki poprzez wymagania swoich klientów i partnerów biznesowych. Duże organizacje już dziś zaczynają oczekiwać od dostawców szczegółowych danych materiałowych, środowiskowych i compliance. DPP bardzo szybko stanie się więc nie tylko obowiązkiem prawnym, ale także warunkiem uczestnictwa w europejskich łańcuchach dostaw.

To szczególnie ważne dla sektora MŚP. Wiele mniejszych firm zakłada, że „problem dotyczy korporacji”. Tymczasem to właśnie dostawcy komponentów, materiałów i półproduktów będą musieli dostarczać ogromne ilości danych swoim odbiorcom. W praktyce oznacza to, że presja regulacyjna będzie rozchodzić się w dół całego łańcucha wartości.

### **Pierwsza fala DPP – gdzie zmiana zacznie się najszybciej?**

Nie wszystkie sektory zostaną objęte nowymi obowiązkami jednocześnie. Komisja Europejska już dziś wskazuje grupy produktów uznane za priorytetowe, czyli takie, które mają największy wpływ środowiskowy lub generują istotne wyzwania związane z recyklingiem i gospodarką obiegu zamkniętego. Szczegółowe wymagania będą wprowadzane stopniowo w drodze aktów dele-

gowanych, jednak przedsiębiorcy nie powinni zakładać, że na przygotowania pozostaje jeszcze dużo czasu. Uporządkowanie danych produktowych i dostosowanie łańcucha dostaw to proces, który zwykle trwa raczej lata niż miesiące.

Najbardziej zaawansowanym przykładem pozostaje branża baterii, dla której wyznaczono już konkretny termin. Od 18 lutego 2027 roku paszport baterii stanie się obowiązkowy dla wybranych kategorii baterii przemysłowych i stosowanych w pojazdach elektrycznych. Zakres wymaganych informacji obejmuje m.in. skład chemiczny, ślad węglowy, udział materiałów pochodzących z recyklingu, parametry wydajności oraz dane dotyczące kondycji baterii w czasie użytkowania. W praktyce oznacza to konieczność stworzenia niemal pełnej cyfrowej historii produktu.

Bardzo wysoko na liście priorytetów znajdują się również tekstylia i branża modowa. W tym sektorze DPP ma zwiększyć przejrzystość informacji o składzie materiałowym, pochodzeniu włókien, możliwości naprawy oraz potencjale recyklingu odzieży. Dla marek oznacza to konieczność znacznie lepszego zarządzania danymi produktowymi i informacjami pochodzącymi od dostawców.

Istotne zmiany czekają także producentów elektroniki, gdzie szczególny nacisk położony jest na naprawialność, dostępność części zamiennych, trwałość urządzeń oraz możliwość ich de-

montażu. Duże znaczenie mają również informacje o surowcach krytycznych i działaniach wydłużających cykl życia produktów.

Coraz częściej o Cyfrowym Paszporcie Produktu mówi się również w kontekście mebli, stali, aluminium oraz materiałów budowlanych. W tych sektorach kluczowe stają się dane dotyczące emisyjności, pochodzenia materiałów oraz możliwości ponownego wykorzystania komponentów.

Najbardziej świadome firmy już dziś traktują DPP jako strategiczny projekt transformacyjny, a nie kolejny obowiązek regulacyjny do formalnego „odhaczenia”.

### **Co stoi za QR kodem – techniczna warstwa DPP**

W debacie publicznej DPP często sprowadzany jest do wspomnianego już skojarzenia z QR kodem umieszczonym na opakowaniu. Wyjaśniliśmy już, że kod będzie jedynie punktem dostępu do znacznie bardziej złożonego systemu danych i technologii, które stoją za produktem.

W praktyce Cyfrowy Paszport Produktu będzie funkcjonował jako cyfrowa warstwa informacyjna towarzysząca produktowi przez cały cykl jego życia. Aby taki system mógł działać, konieczne jest połączenie kilku wzajemnie uzupełniających się warstw:

- pierwszą z nich jest identyfikacja produktu. Każdy wyrób musi otrzymać unikalny identyfikator, który pozwoli jednoznacznie powiązać fizyczny

produkt z jego cyfrowym zapisem. W praktyce wykorzystuje się tu m.in. numery GTIN, serializację oraz nośniki danych, takie jak QR code, RFID, NFC czy DataMatrix.

- drugą warstwę stanowią same dane produktowe, czyli właściwa treść paszportu. Obejmuje ona informacje o pochodzeniu produktu, strukturze materiałowej, użytych surowcach, zgodności z regulacjami, parametrach środowiskowych oraz historii życia produktu – od produkcji po kolejne etapy użytkowania i serwisowania.
- trzecia warstwa dotyczy integracji z systemami wykorzystywanymi już dziś w przedsiębiorstwach. Dane będą przepływać pomiędzy systemami ERP, PLM, MES, PIM, narzędziami do oceny cyklu życia produktu (LCA), platformami traceability oraz systemami wykorzystywanymi do raportowania ESG. W wielu przypadkach konieczne będzie także zebranie i uporządkowanie informacji pochodzących od dostawców z różnych poziomów łańcucha dostaw.
- ostatnim elementem jest zarządzanie dostępem do informacji. Inny zakres danych będzie przeznaczony dla konsumenta, inny dla organów nadzoru, recyklerów, służb celnych czy partnerów biznesowych. System musi więc nie tylko gromadzić

dane, ale również kontrolować, kto i w jakim zakresie może z nich korzystać.

Właśnie ta wielowarstwowa architektura pokazuje, że DPP nie jest kolejnym formularzem compliance, lecz nową infrastrukturą informacji o produkcji, łączącą technologię, regulacje i łańcuch dostaw w jeden spójny system.

### **Niewidzialna warstwa DPP: standardy i interoperacyjność**

Kluczowym warunkiem działania całego systemu jest interoperacyjność, czyli zdolność różnych organizacji i systemów informacyjnych do wymiany oraz jednolitego interpretowania tych samych danych. Bez wspólnych standardów Cyfrowy Paszport Produktu nie mógłby funkcjonować w skali całego rynku europejskiego.

Szczególną rolę odgrywa tu organizacja GSI, znana przedsiębiorcom przede wszystkim jako twórca standardów kodów kreskowych. W kontekście DPP jej znaczenie jest znacznie szersze. GSI rozwija globalne standardy identyfikacji produktów i wymiany danych, a jednym z kluczowych rozwiązań jest GSI Digital Link. Standard ten pozwala połączyć fizyczny produkt z jego cyfrową dokumentacją w jednolity sposób, zrozumiały dla różnych systemów, partnerów biznesowych i aplikacji.

Równoległe na poziomie europejskim prowadzone są prace w ramach projektów CIRPASS i CIR-

PASS-2. Ich celem jest wypracowanie wspólnych zasad technicznych i organizacyjnych dla DPP oraz stworzenie praktycznych wytycznych dla poszczególnych branż. Innymi słowy, projekty te pomagają zbudować wspólny „język danych”, dzięki któremu informacje o produktach będą mogły swobodnie przepływać pomiędzy producentami, dostawcami, klientami, recyklerami i organami nadzoru.

Dla przedsiębiorców ma to bardzo praktyczne znaczenie. Oznacza, że wdrożenie DPP nie będzie polegało na tworzeniu własnego, odrębnego rozwiązania, lecz na dostosowaniu się do standardów, które umożliwią współpracę z całym europejskim ekosystemem danych produktowych. To właśnie te standardy zdecydują o tym, czy informacje o produkcie będą użyteczne nie tylko wewnątrz firmy, ale również w całym łańcuchu wartości.

### **Ukryty problem wdrożeń DPP – dane jako wąskie gardło transformacji**

Wielu przedsiębiorców zakłada, że wdrożenie DPP będzie przede wszystkim projektem technologicznym. Tymczasem organizacje realizujące pierwsze pilotaże szybko odkrywają, że największym wyzwaniem są same dane.

W wielu firmach informacje o produktach są rozproszone pomiędzy działami, systemami i dostawcami. Często brakuje pełnej wiedzy o składzie materiałowym produktów, pochodze-

niu surowców czy parametrach środowiskowych komponentów. Problemem okazuje się również brak spójnych standardów zarządzania danymi i odpowiedzialności za ich jakość.

Dlatego przygotowanie do DPP powinno zaczynać się nie od wyboru platformy technologicznej, ale od analizy gotowości organizacji do zarządzania danymi produktowymi. Firmy, które rozpoczną ten proces zbyt późno, mogą mieć poważny problem z dostosowaniem się do nowych wymagań w krótkim czasie.

### **Pierwsze kroki w stronę Cyfrowego Paszportu Produktu**

Najrozsądniejszym podejściem nie jest oczekiwanie na finalne akty delegowane dla własnej branży, lecz rozpoczęcie przygotowań już teraz. W praktyce oznacza to przede wszystkim zrozumienie, jakie dane produktowe firma posiada, a jakich brakuje.

Coraz więcej organizacji rozpoczyna od tzw. DPP gap assessment, czyli analizy luk związanych z danymi, procesami i gotowością technologiczną. To pozwala ocenić, które obszary wymagają uporządkowania jeszcze przed wejściem obowiązkowych regulacji.

Kluczowe staje się również wyznaczenie odpowiedzialności wewnątrz organizacji. DPP nie należy wyłącznie do działu IT ani do zespołu ESG. To projekt przekrojowy, który łączy compliance, produkcję, zakupy, logistykę, su-

stainability i zarządzanie produktem. Firmy, które już dziś tworzą interdyscyplinarne zespoły odpowiedzialne za DPP, będą miały znaczną przewagę w kolejnych latach.

Coraz częściej eksperci rekomendują także uruchamianie pilotaży – nawet na niewielką skalę. Testowanie jednego produktu, jednej linii lub jednego dostawcy pozwala szybciej zrozumieć, gdzie pojawiają się realne problemy z dostępnością i jakością danych.

### **DPP jako nowa infrastruktura rynku**

Wokół Cyfrowego Paszportu Produktu wciąż dominuje narracja compliance. Tymczasem coraz wyraźniej widać, że regulatorzy próbują stworzyć znacznie większy system – cyfrową infrastrukturę rynku europejskiego, w której dane o produktach będą przepływać pomiędzy producentami, klientami, serwisami, recyklerami i administracją publiczną.

Dla części firm będzie to kosztowny obowiązek. Dla innych – szansa na budowę przewagi konkurencyjnej opartej na transparentności, jakości danych i nowych modelach biznesowych związanych z circular economy.

Jedno wydaje się dziś pewne: Cyfrowy Paszport Produktu nie będzie kolejnym formularzem do wypełnienia. Będzie cyfrową tożsamością produktów funkcjonujących na rynku Unii Europejskiej.

# Rozporządzenie PPWR 2025/2026 – nowa era dla rynku opakowań w Unii Europejskiej

Rynek opakowań w Unii Europejskiej wchodzi w okres jednej z największych transformacji regulacyjnych od dekad. Przyjęte 11 lutego 2025 r. rozporządzenie PPWR (Packaging and Packaging Waste Regulation) nie jest jedynie kolejną aktualizacją przepisów środowiskowych. To kompleksowy system regulacyjny, który od 12 sierpnia 2026 r. będzie bezpośrednio obowiązywał przedsiębiorstwa we wszystkich państwach członkowskich UE.

Nowe przepisy zmienią sposób projektowania, produkcji, oznakowania i zarządzania opakowaniami praktycznie w każdym sektorze gospodarki – od branży spożywczej i kosmetycznej, przez e-commerce, po przemysł i logistykę. PPWR ma doprowadzić do ograniczenia ilości odpadów opakowaniowych, zwiększenia poziomu recyklingu oraz przyspieszenia rozwoju gospodarki o obiegu zamkniętym.

Na około 150 dni przed rozpoczęciem stosowania rozporządzenia Komisja Europejska opublikowała zestaw pytań i odpowiedzi (FAQ), które mają pomóc przedsiębiorcom w interpretacji nowych obowiązków. Dokument ten pokazuje jednak również skalę wyzwań, z jakimi mierzyć się będą firmy. W wielu obszarach przepisy wymagają szczegółowej analizy technicznej

*i organizacyjnej, a dostosowanie działalności do nowych wymogów może wymagać zmian nie tylko w samych opakowaniach, ale również w procesach zakupowych, projektowych, logistycznych i raportowych – pisze, dr Jacek Zatoński, Partner zarządzający PCDK*

## Najważniejsze obowiązki wynikające z PPWR

Rozporządzenie wprowadza szereg nowych wymagań dotyczących opakowań wprowadzanych na rynek UE. Wśród kluczowych obszarów znajdują się:

- minimalny udział recyklatu w wybranych rodzajach opakowań,
- projektowanie opakowań pod kątem recyklingu,
- rozwój systemów ponownego użycia opakowań,

- ograniczenie tzw. over-packaging, czyli nadmiarowych opakowań i pustej przestrzeni,
- zakazy stosowania wybranych opakowań jednorazowych,
- nowe wymagania dotyczące oznakowania,
- obowiązki dokumentacyjne i raportowe.

Dla wielu przedsiębiorstw oznacza to konieczność przeprowadzenia szczegółowej analizy całego portfolio opakowań oraz weryfikacji zgodności obecnych procesów z nowymi regulacjami.

## PPWR jako wyzwanie organizacyjne i technologiczne

Choć dyskusja wokół PPWR często koncentruje się na samych opakowaniach, w praktyce rozporządzenie wpływa na znacznie szerszy obszar działalności



przedsiębiorstw. Zmiany obejmują m.in.:

- sposób pozyskiwania danych o składzie materiałowym opakowań,
- współpracę z dostawcami i producentami opakowań,
- proces projektowania produktów,
- systemy oceny zgodności,
- dokumentowanie spełnienia wymagań środowiskowych,
- logistykę i modele dystrybucji,
- realizację obowiązków związanych z odzyskiem i recyklingiem.

W wielu przypadkach przedsiębiorstwa będą musiały stworzyć nowe procedury wewnętrzne lub zaktualizować istniejące systemy zarządzania zgodnością.

### **Analiza portfolio opakowań – pierwszy krok do zgodności**

Jednym z najważniejszych elementów przygotowania do PPWR jest szczegółowa analiza wszystkich opakowań funkcjonujących w organizacji. Dotyczy to zarówno opakowań jednostkowych, jak i zbiorczych czy transportowych.

Ocena powinna obejmować między innymi:

- skład materiałowy opakowań,
- masę, konstrukcję i formaty,
- poziom recyklowalności,
- udział materiałów z recyklingu,
- poziom wolnej przestrzeni,
- sposób oznakowania,
- dostępność dokumentacji i deklaracji zgodności.

Dla wielu firm już sam etap in-

wentaryzacji może okazać się znaczącym wyzwaniem, szczególnie w przypadku rozbudowanych łańcuchów dostaw i dużej liczby wariantów opakowań.

### **Znaczenie procesów wewnętrznych**

PPWR wymusza również ocenę procesów organizacyjnych związanych z zarządzaniem opakowaniami. Kluczowe znaczenie mają tutaj:

- procedury projektowania opakowań,
- obieg danych i dokumentacji,
- systemy oceny zgodności,
- realizacja obowiązków raportowych,
- współpraca z organizacjami odzysku,
- wymagania klientów i partnerów handlowych,

- istniejące strategie zmian i transformacji środowiskowej.

W praktyce zgodność z PPWR będzie zależała nie tylko od parametrów technicznych opakowania, ale również od zdolności organizacji do zarządzania informacją i dokumentacją.

### **Ryzyka związane z brakiem przygotowania**

Niedostosowanie działalności do wymagań PPWR może prowadzić do istotnych konsekwencji biznesowych. Wśród potencjalnych ryzyk wymienia się przede wszystkim:

- ograniczenia w możliwości wprowadzania produktów na rynek UE,
- sankcje administracyjne i finansowe,
- wzrost kosztów operacyjnych,
- utratę konkurencyjności,
- trudności we współpracy z sieciami handlowymi i partnerami biznesowymi,
- ryzyko reputacyjne związane z niespełnianiem wymogów środowiskowych.

Warto podkreślić, że nowe regulacje będą miały wpływ nie tylko na producentów opakowań, ale również na firmy wykorzystujące opakowania do sprzedaży własnych produktów.

### **PPWR a strategiczne podejście do transformacji**

Dla części przedsiębiorstw PPWR będzie przede wszystkim obowiązkiem regulacyjnym. Coraz więcej firm traktuje jednak nowe przepisy jako impuls do uporządkowania procesów, optymalizacji opakowań oraz budowania przewagi konkurencyjnej w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Wdrożenie zmian może obejmować m.in.

- redukcję ilości materiałów opakowaniowych,
- zmianę konstrukcji opakowań,
- zwiększenie wykorzystania recyklatu,
- wdrażanie opakowań wielokrotnego użytku,
- modyfikację etykiet i informacji dla konsumentów,
- opracowanie nowych wytycznych projektowych,
- dostosowanie logistyki i procesów magazynowych.

Skala zmian powoduje, że przygotowania do PPWR wymagają współpracy wielu działów – od zakupów i produkcji, przez logistykę, po compliance i działy prawne.

### **FAQ Komisji Europejskiej – pomoc czy potwierdzenie złożoności?**

Opublikowany przez Komisję Europejską zestaw pytań i odpo-

wiedzi miał rozwiązać wątpliwości przedsiębiorców dotyczące interpretacji przepisów. W praktyce dokument pokazuje jednak, że PPWR pozostaje regulacją wymagającą pogłębionej analizy i indywidualnej oceny każdego przypadku.

Wiele obowiązków będzie zależało od rodzaju opakowania, zastosowanego materiału, przeznaczenia produktu czy modelu dystrybucji. Oznacza to, że firmy nie będą mogły ograniczyć się do ogólnej interpretacji przepisów, lecz będą musiały przeprowadzić szczegółową ocenę zgodności dla konkretnych rozwiązań stosowanych w organizacji.

### **Czas na przygotowanie jest ograniczony**

*Choć pełne stosowanie PPWR rozpocznie się 12 sierpnia 2026 r., przedsiębiorstwa już dziś powinny rozpocząć proces przygotowań. Dostosowanie portfolio opakowań, wdrożenie nowych procedur i zebranie wymaganej dokumentacji to proces, który w wielu organizacjach może potrwać kilkanaście miesięcy – zaznacza dr Jacek Zatoński, Partner Zarządzający PCDK*

PPWR nie jest wyłącznie zmianą środowiskową. To regulacja, która będzie miała bezpośredni wpływ na sposób funkcjonowania przedsiębiorstw, ich modele operacyjne oraz konkurencyjność na rynku europejskim.

# Skorzystaj z naszego doświadczenia w doradztwie środowiskowym oraz ESG

- ▲ **Audyt**
- ▲ **CBAM**
- ▲ **GOZ**
- ▲ **Ślad węglowy**
- ▲ **KOBiZE**
- ▲ **BDO i odpady**
- ▲ **PPWR**
- ▲ **EUDR**

**Skontaktuj się z nami:**

tel: 22 299 23 23

email: [esg@pcdk.pl](mailto:esg@pcdk.pl)

# Model ESCO – jak przedsiębiorstwa oszczędzania energii finansują transformację energetyczną i generują oszczędności

W obliczu rosnących cen energii, konieczności redukcji emisji CO<sub>2</sub> oraz coraz większej presji na poprawę efektywności energetycznej przedsiębiorstwa poszukują rozwiązań pozwalających ograniczyć koszty działalności bez konieczności angażowania dużych środków własnych. Jednym z najbardziej interesujących modeli biznesowych wspierających ten proces jest ESCO (Energy Service Company), czyli przedsiębiorstwo usług energetycznych.

Model ESCO od wielu lat z powodzeniem funkcjonuje w Europie Zachodniej, Stanach Zjednoczonych oraz Azji, a w ostatnich latach zyskuje coraz większe znaczenie również w Polsce. Jego główną zaletą jest możliwość realizacji inwestycji poprawiających efektywność energetyczną bez ponoszenia pełnych kosztów przez inwestora na etapie wdrożenia.

## Czym jest przedsiębiorstwo ESCO?

ESCO (Energy Service Company) to firma specjalizująca się w projektowaniu, finansowaniu, wdrażaniu i zarządzaniu przedsięwzięciami służącymi poprawie efektywności energetycznej.

Kluczową cechą tego modelu jest powiązanie wynagrodzenia przedsiębiorstwa ESCO z osiągniętymi oszczędnościami energii. Oznacza to, że firma realizująca inwestycję bierze na siebie część ryzyka technicznego i fi-

nansowego, gwarantując określony poziom oszczędności.

W praktyce przedsiębiorstwo ESCO może odpowiadać za:

- przeprowadzenie audytu energetycznego,
- przygotowanie projektu modernizacji,
- zapewnienie finansowania inwestycji,
- realizację prac modernizacyjnych,
- monitorowanie efektów energetycznych,
- utrzymanie i serwis wdrożonych instalacji.

Dzięki temu klient otrzymuje kompleksową usługę obejmującą cały proces poprawy efektywności energetycznej.

Jak działa model ESCO?

Podstawą funkcjonowania mo-

delu ESCO jest umowa o poprawę efektywności energetycznej, często określana jako EPC (Energy Performance Contracting).

## Proces przebiega zazwyczaj w kilku etapach:

### 1. Audyt energetyczny

Przedsiębiorstwo ESCO analizuje zużycie energii i identyfikuje obszary generujące największe straty. Inżynierowie analizują zużycie prądu lub ciepła.

### 2. Opracowanie projektu modernizacji

Na podstawie wyników audytu przygotowany jest pakiet działań modernizacyjnych, które mają przynieść wymierne oszczędności. Specjaliści projektują modernizację (np. nowa kotłownia, oświetlenie LED, systemy BMS).

### 3. Finansowanie inwestycji

W zależności od modelu finan-

sowego środki na realizację projektu mogą pochodzić z kapitału własnego firmy ESCO, z kredytu pozyskanego przez ESCO, z funduszy unijnych, z programów wsparcia efektywności energetycznej. ESCO pokrywa 100% kosztów wdrożenia.

#### 4. Realizacja inwestycji

Firma ESCO przeprowadza modernizację i uruchamia nowe rozwiązania technologiczne.

#### 5. Monitoring efektów

Po wdrożeniu systematycznie monitorowane są osiągnięte oszczędności energii.

#### 6. Rozliczenie

Splata inwestycji następuje z części wygenerowanych oszczędności. Dzięki temu klient nie musi angażować znaczących środków własnych na początku projektu. Może to wyglądać tak, że przez ustalony czas (np. 5-10 lat) klient płaci raty, które są niższe niż dotychczasowe rachunki za energię. Po spłacie całość oszczędności zostaje u klienta

#### **Case study – modernizacja energetyczna zakładu produkcyjnego**

Przykładem zastosowania modelu ESCO może być średniej wielkości zakład produkcyjny działający w branży spożywczej.

Przedsiębiorstwo zużywało rocznie energię elektryczną i ciepłą o wartości około 3 mln zł. Audyt energetyczny wykazał, że największe straty generowały:

- przestarzałe oświetlenie hal,
- niewydajna instalacja sprężonego powietrza,
- brak odzysku ciepła z procesów technologicznych,
- nieefektywny system wentylacji.

Firma nie planowała jednak inwestycji ze względu na ograniczone możliwości finansowe.

Partner ESCO zaproponował kompleksowy projekt obejmujący:

wymianę ponad 1 500 opraw oświetleniowych na technologie LED,

- modernizację sprężarkowni,
- wdrożenie systemu odzysku ciepła,
- instalację inteligentnego systemu zarządzania energią.

Łączna wartość inwestycji wyniosła 4 mln zł.

Projekt został sfinansowany przez przedsiębiorstwo ESCO przy wykorzystaniu kredytu inwestycyjnego oraz środków pomocowych.

Po pierwszym roku funkcjonowania uzyskano:

- redukcję zużycia energii elektrycznej o 28%,
- zmniejszenie kosztów energii o około 850 tys. zł rocznie,
- redukcję emisji CO<sub>2</sub> o ponad

1 000 ton rocznie,

- poprawę niezawodności procesów produkcyjnych.

Zgodnie z umową część wygenerowanych oszczędności przeznaczana była na spłatę inwestycji. Po zakończeniu okresu kontraktu pełne korzyści finansowe pozostały po stronie przedsiębiorstwa.

#### **Przyszłość rynku ESCO**

Rosnące ceny energii, rozwój technologii cyfrowych oraz zaostrzenie polityki klimatycznej Unii Europejskiej sprawiają, że znaczenie przedsiębiorstw ESCO będzie systematycznie wzrastać.

Coraz częściej model ten jest wykorzystywany nie tylko do modernizacji budynków, ale również do realizacji projektów związanych z odnawialnymi źródłami energii, magazynami energii czy dekarbonizacją procesów przemysłowych.

Dla wielu przedsiębiorstw ESCO staje się sposobem na przeprowadzenie transformacji energetycznej bez konieczności ponoszenia wysokich nakładów inwestycyjnych i przy jednoczesnym ograniczeniu ryzyka biznesowego.

W warunkach transformacji energetycznej i rosnących wymagań związanych z ochroną klimatu rozwiązania typu ESCO stają się jednym z najbardziej efektywnych narzędzi wspierających rozwój nowoczesnej, niskoemisyjnej gospodarki.

## Partnerzy merytoryczni

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

## Nasze marki

The logo for PCDK, featuring the letters 'PCDK' in a bold, black, sans-serif font, with a small purple square at the end of the 'K'.The logo for DOCE, featuring the word 'DOCE' in a bold, black, sans-serif font, with a small 'TM' symbol at the end.The logo for PCDK, featuring the letters 'PCDK' in a bold, white, sans-serif font, set against a purple rectangular background.

# Monitor

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 ublikowanych w miesięczniku „MonitorPCDK” na PCDK Group 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 „MonitorPCDK”. 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.