PCDK Monitor

Numer 5 (71), maj 2026 r.

Temat numeru

JPK_CIT otwiera fiskusowi nowy dostęp do danych firm

wywiad z Marcinem Szymochą

Ugoda podatkowa – nowy rozdział w sporach z fiskusem

Zmiany w badaniach medycyny pracy od 17 kwietnia 2026 roku

Od lipca ruszają nowe projekty zielonej transformacji. 160 mln euro w puli dotacji

www.pcdk.pl

PCDK

PCDK Monitor

Spis treści

Księgowość i podatki

JPK_CIT otwiera fiskusowi nowy dostęp do danych firm 6

Faktura poza KSeF ujęta z opóźnieniem w systemie – skutki dla JPK_V7M nabywcy 12

Ugoda podatkowa – nowy rozdział w sporach z fiskusem 14

Pakiety deregulacyjne - stan prawny i obowiązki przedsiębiorców w 2026 roku 16

Kadry, płace i prawo pracy

Zmiany w badaniach medycyny pracy od 17 kwietnia 2026 roku 18

Wsparcie zdrowia psychicznego pracowników w miejscu pracy 20

Palenie w miejscu pracy 22

Wątpliwości w prawie pracy? Pomóc ma interpretacja GIP 24

Zmiany dla krwiodawców od 1 maja 2026 r. 25

ESG i ochrona środowiska

Od lipca ruszają nowe projekty zielonej transformacji. 160 mln euro w puli dotacji 26

Nasi autorzy

Marcin Szymocha

Associate i wykładowca w PCDK, doradca podatkowy współpracujący z PCDK od 2024 r. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Studium Podatków i Prawa Podatkowego, uczestnik wymian na Aarhus University i Carleton University. Uprawnienia doradcy podatkowego uzyskał w 2016 r. Przez ponad 8 lat zdobywał doświadczenie w Instytucie Studiów Podatkowych Modzelewski i Wspólnicy, następnie odpowiadał za procesy podatkowe w PwC Service Delivery Center. Specjalizuje się w VAT, opodatkowaniu nieruchomości, sporach i audytach podatkowych oraz bieżącym wsparciu przedsiębiorców. Od 2019 r. ekspert stowarzyszenia Mieszkanicznik. Prowadzi szkolenia z zakresu PIT, CIT, VAT, CIT estońskiego oraz opodatkowania nieruchomości.

Wojciech Ośka

Partner zarządzający, CEO. Od 2004 roku aktywny zawodowo w branży konsultingowo-doradczej. Specjalista w zakresie ekonomii i księgowości. Obejmował stanowiska związane z pracami zarządczymi, analitycznymi, controllingowymi i technologicznymi. Dzięki pracy na różnych stanowiskach posiada szeroką wiedzę z zakresu analizy, wdrażania automatyzacji oraz optymalizacji procesów. Absolwent Ekonomii oraz Informatyki na Wyższej Szkole Informatyczno-Ekonomicznej w Warszawie oraz Podyplomowych Studiach z Zarządzania. Swoje doświadczenie zawodowe zdobywał w międzynarodowych firmach konsultingowych. W PCDK zajmuje się budowaniem, planowaniem i realizacją strategi oraz wizji firmy. Uczestniczy czynnie w projektach dla podmiotów z sektora dużych i średnich przedsiębiorstw.

dr Jacek Zatoński

Partner Zarządzający. W PCDK zarządza działem doradztwa środowiskowego i ESG. Od 2006 roku związany zawodowo z branżą ochrony środowiska. Doświadczenie zdobywał m.in. w obszarach analiz środowiskowych, GIS, dokumentacji przyrodniczej oraz współpracy z biznesem, administracją i organizacjami pozarządowymi. Absolwent i doktor nauk o ziemi Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Odpowiadał za obszary ochrony środowiska, BHP i CSR m.in. w Eurocash S.A., grupie VOX, O-I Produkcja Polska S.A., CCL Label oraz Netguru S.A. Ostatnio pełnił funkcję eksperta ds. dekarbonizacji w Żabka Polska. Prywatnie pasjonat podróży i spontanicznych wyjazdów w miejsca z dobrą pogodą.

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.

PCDK Monitor

maj 5 (71) 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

Między cyfryzacją a deregulacją

TEMPO ZMIAN, Z JAKIM DZIŚ MIERZĄ SIĘ PRZEDSIĘBIORCY, DZIAŁY FINANSOWE I KADROWE, NIE ZWALNIA ANI NA MOMENT. CYFRYZACJA ROZLICZEŃ PODATKOWYCH, NOWE OBOWIĄZKI SPRAWOZDAWCZE, ZMIANY W PRAWIE PRACY CZY ROSNĄCE ZNACZENIE ESG SPRAWIAJĄ, ŻE ROK 2026 ZAPOWIADA SIĘ JAKO KOLEJNY ETAP GŁĘBOKIEJ PRZEBUDOWY OTOCZENIA REGULACYJNEGO BIZNESU. W NAJNOWSZYM NUMERZE POKAZUJEMY ZARÓWNO NOWE OBOWIĄZKI, JAK I ROZWIĄZANIA, KTÓRE MOGĄ PRZYNIEŚĆ FIRMOM WIĘKSZĄ ELASTYCZNOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO DZIAŁANIA.

Szczególną uwagę poświęcamy zmianom podatkowym. Nowe struktury JPK_CIT otwierają administracji skarbowej bezprecedensowy dostęp do danych przedsiębiorstw, co oznacza nie tylko większą transparentność, ale również konieczność jeszcze staranniejszego przygotowania procesów księgowych i raportowych. Analizujemy także skutki opóźnionego ujmowania faktur poza KSeF w JPK_V7M oraz przyglądamy się nowej instytucji ugody podatkowej, która może stać się ważnym narzędziem w sporach z fiskusem.

Jednocześnie coraz wyraźniej widać trend deregulacyjny. Pakiety uproszczeń dla przedsiębiorców mają ograniczać bariery administracyjne i przywracać polskim firmom konkurencyjność wobec podmiotów działających w innych państwach Unii Europejskiej. Dobrym przykładem jest wspólny apel organizacji biznesowych do prezydenta Karola Nawrockiego o podpisanie nowelizacji przepisów dotyczących biegłych rewidentów, firm audytorskich i rachunkowości. Sygnatariusze wskazują, że proponowane zmiany eliminują nadmierne krajowe ograniczenia, przywracając standardy unijne i zwiększając elastyczność działania spółek giełdowych, banków czy innych jednostek zainteresowania publicznego – bez osłabiania niezależności audytu i bezpieczeństwa rynku.

W obszarze kadr i prawa pracy również nie brakuje wyzwań. Zmiany w badaniach medycyny pracy, nowe rozwiązania dla honorowych krwiodawców czy planowane interpretacje Głównego Inspektora Pracy pokazują, że ustawodawca próbuje odpowiadać na praktyczne problemy pracodawców i pracowników. Coraz większego znaczenia nabierają także kwestie związane ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy oraz organizacją bezpiecznego środowiska zatrudnienia.

Oddajemy w Państwa ręce wydanie, które pomaga odnaleźć się w gąszczu nowych regulacji, ale także dostrzec szanse wynikające z zachodzących zmian. Życzymy inspirującej lektury.

Przyjemnej lektury
Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca

PCDK
www.pcdk.pl/szkolenia-wyjazdowe
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
• Ślad węglowy organizacji w zakresie 1, 2 i 3
• Zastosowanie sztucznej inteligencji w biznesie
• Kadry oraz prawo pracy 2026/2027 – aktualne przepisy oraz planowe rewolucyjne zmiany
• First Time Manager – od specjalisty do lidera, który ogarnia ludzi, cele i rzeczywistość
sprawdź wszystkie szkolenia >

JPK_CIT otwiera fiskusowi nowy dostęp do danych firm

Nowy obowiązek raportowania JPK_CIT to jedna z największych zmian w podatku dochodowym od osób prawnych od lat. Przedsiębiorcy będą musieli nie tylko przekazywać fiskusowi znacznie szerszy zakres danych księgowych i podatkowych, ale także przygotować systemy finansowe do zupełnie nowego modelu kontroli. O wyzwaniach związanych z wdrożeniem, problemach technicznych i możliwym wzroście liczby kontroli rozmawiamy z Marcinem Szymochą, Associate, doradcą podatkowym, współpracującym z PCDK od 2024 roku .

Katarzyna Kołbuś: Czym jest raportowanie JPK_CIT i czym różni się od aktualnych zakresów raportowania/ deklarowania w podatku od osób prawnych?

Marcin Szymocha: Na wstępie warto zwrócić uwagę na to, że na spółkach (podatnikach CIT) ciąży wiele obowiązków, tj. składanie deklaracji (deklarowanie), prowadzenie ksiąg (ewidencjonowanie) oraz wystawianie faktur (dokumentowanie). Dotychczas organy podatkowe otrzymywały w uporządkowanej formie elektronicznej, tj. pliku xml, wyłącznie deklaracje, m.in. CIT-8 oraz sprawozdania finansowe; przy czym sprawozdania finansowe otrzymywały najczęściej pośrednio, bo poprzez Repozytorium Dokumentów Finansowych, który jest systemem utrzymywanym przez Ministerstwo Sprawiedliwości. Niemniej zarówno deklaracje podatkowe, jak i sprawozdania finansowe zawierają bardzo zgrupowane dane, które rzadko kiedy pozwalają ocenić poszczególne czynności/transakcje. Bardziej pozwalają ocenić ogólną sytuację spółki. Z kolei księgi i faktury były dotychczas udostępniane tylko „na żądanie", tj. w formie pliku xml, według struktury JPK_KR oraz JPK_FA. Stąd organy podatkowe nie miały bezpośredniego dostępu do informacji o poszczególnych transakcjach, które umożliwiałyby im zdalną weryfikację rozliczeń w zakresie podatku dochodowego od osób prawnych. Musiały tych informacji „żądać" od spółek. To się zmieni wraz z upowszechnieniem obowiązku przekazywania bez „żądania" ksiąg podatkowych w formie pliku xml według struktury JPK_

KR_PD oraz wystawianiem faktur w formie pliku xml przy użyciu Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF). Księgi (jako JPK_KR_PD) i faktury (poprzez KSeF) podatnicy będą przekazywać organom podatkowych samodzielnie, podobnie jak obecnie przekazują w odpowiednich terminach deklaracje podatkowe.

KK: Jakie dane obejmuje JPK_CIT i co nowego w tym zakresie pojawi się w przekazywanych danych?

MSz: JPK_CIT jest dużo większym wyzwaniem, niż JPK_VAT i JPK_PIT. Ewidencja VAT-u należnego i naliczonego jest bardzo uporządkowana, ponieważ osobno zawiera listę dokumentów, które składają się na łączny VAT należny w deklaracji VAT-7. Osobno również zawiera listę dokumentów, które łącznie składają się na VAT naliczony w tej deklaracji. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku podatkowej książki przychodów i rozchodów (PKPiR). W osobnych kolumnach są ujawnione dokumenty przychodowe, a w osobnych dokumenty, które zostały ujęte jako koszt uzyskania przychodów, na potrzeby ustalenia dochodu w deklaracji PIT-36 czy PIT-36L.

Inaczej jest w przypadku ksiąg rachunkowych. Tutaj nie ma prostego przejścia z wyniku rachunkowego ze sprawozdania finansowego, a konkretnie z rachunku zysków i strat, na wynik podatkowych, który jest rozliczany w deklaracji podatkowej CIT-8. Najczęściej obowiązywał tutaj model mieszany. Spółki miały dedykowane konta bilansowe, które wprost oznaczały jako NKUP w nazwie (np. związane z wydatkami na reprezentację). Następnie oznaczały w programie księgowych lub dodatkowych pliku excel, że to konto różnicuje wynik rachunkowy z rachunku zysków i strat od wyniku podatkowego w deklaracji CIT-8. W przypadku okazjonalnych różnic, np. umów zlecenie dotyczących grudnia a opłaconych w styczniu, różnicowania dokonywano już często wyłącznie pozabilansowo, np. na kontach pozabilansowych lub wyłącznie w dodatkowym pliku excel – bez dodatkowych wpisów na kontach bilansowych lub pozabilansowych. Podobnie sytuacja wyglądała często z odsetkami naliczonymi, ale nie otrzymanymi.

Aby się w tym wszystkich zorientować, Ministerstwo Finansów zdecydowało się narzucić podatnikom w drodze rozporządzenia zakres dodatkowych danych, o które trzeba uzupełnić prowadzone księgi, a które to dodatkowe dane pozwolą organom podatkowym lepiej zorientować się w sytuacji danej spółki. Tych dodatkowych danych nie ma w strukturze JPK_KR „na żądanie", dlatego ta struktura nie pozwalała organom podatkowym tak dobrze zorientować się w sytuacji spółki.

Dodatkowymi danymi, które pojawiają się w JPK_KR_PD, są numer NIP kontrahentów, numer KSeF, znaczniki kont, dodatkowe dane dotyczące środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych oraz podsumowanie różnic pomiędzy wynikiem finansowych a podstawą opodatkowania (tj. węzeł RPD). Przede wszystkim najwięcej wątpliwości budzą znaczniki kont oraz węzeł RPD. Znaczniki kont dzielą się na rachunkowe oraz podatkowe.

Zaczynając od znaczników kont rachunkowych, można zauważyć, że odpowiadają one poszczególnym pozycjom bilansu i rachunku zysków i strat – zarówno w wariancie porównawczym, jak i wariancie kalkulacyjnym. W efekcie organ podatkowy nie będzie musiał się zastanawiać, w którym miejscu dane konto zostało ujęte w bilansie lub w rachunku zysków i strat. Spółki mają różne plany kont, a nazwy poszczególnych kont mogą nie być oczywiste dla organów podatkowych. Stąd znacznik rachunkowy to jednoznacznie sprecyzuje. Znaczniki rachunkowe pozwolą organom podatkowych zobaczyć, co dokładniej się kryje pod daną pozycją w bilansie i rachunku zysków i strat. W efekcie organy podatkowe zobaczą zapisy, na których kontach składają się na daną pozycję rachunku zysków i strat. Przykładowo przy wariancie porównawczym rachunku zysków i strat, co składa się na pozycję „B.III Usługi obce", bo podatnik oznaczy wszystkie konta bilansowe, które uwzględnił przy ustalaniu tej pozycji rachunku zysków i strat, znacznikiem „RPBIII". Podobnie organy podatkowe zobaczą, co kryje pod poszczególnymi pozycjami bilansu. Przykładowo, co dokładnie znajduje się pod pozycją w bilansie „Środki pieniężne w kasie i na ra-

chunkach", bo tego rodzaju konta spółka oznaczy znacznikiem „BABIIIIcI_SPKR". W efekcie organ podatkowy zobaczy, ile środków spółka przechowuje na rachunkach bankowych, a ile w kasie. W efekcie będzie mógł ocenić, czy tych środków w kasie nie jest nieproporcjonalnie dużo.

Z kolei znaczniki podatkowe będą przypisywane przede wszystkim tym kontom, które różnicują wynik rachunkowy od wyniku podatkowego. Znaczniki podatkowe dzielą się na dotyczące przychodów i kosztów uzyskania przychodów. Ponadto na te przypisywane kontom bilansowym i pozabilansowym. Wracając do wcześniejszego przykładu z wydatkami na reprezentację, można zauważyć, że w takiej sytuacji, gdy różnicowania spółka dokonuje się na kontach bilansowych, to oprócz znacznika rachunkowego, np. wspomnianego wcześniej znacznika „RPBIII" dla usług obcych, dodatkowo będzie oznaczać dane konto znacznikiem podatkowym „PD4", czyli „Koszty niestanowiące kosztów uzyskania przychodów (trwałe różnice pomiędzy zyskiem/stratą dla celów rachunkowych a dochodem/stratą dla celów podatkowych)". Z kolei, gdyby spółka dokonywała takiego różnicowania na kontach pozabilansowych, to powinna przypisać danemu kontu pozabilansowemu znacznik rachunkowy „INNE" oraz znacznik podatkowy „PD4_PB".

JPK_CIT jest dużo większym wyzwaniem, niż JPK_VAT i JPK_PIT. Ewidencja VAT-u należnego i naliczonego jest bardzo uporządkowana, ponieważ osobno zawiera listę dokumentów, które składają się na łączny VAT należny w deklaracji VAT-7.

KK: Jakie są nastroje wśród doradców i klientów, patrząc na możliwość przejścia organów kontrolnych „po fakcie" do bieżącej analizy danych?

MSz: Generalnie panuje przekonanie, że to jest kolejny obowiązek ciążący na spółkach, którego koszty wdrożenia muszą wziąć na siebie. Zdecydowanie JPK_KR_PD otwiera przed organami podatkowym nowe możliwości w zakresie bieżącej i automatycznej analizy danych, w szczególności w powiązaniu z danymi w KSeF. W przypadku dużych podmiotów uznają one często, że nie mają zasadniczo czego się obawiać. Również przed wdrożeniem JPK_KR_PD starały się rozliczać prawidłowo. Tutaj większe obawy są po stronie mniejszych spółek. W ich przypadku łatwiej jest zinterpretować dane z JPK_KR_PD oraz wykryć ewentualne nieprawidłowości. Stąd w ich przypadku mogą częściej pojawić się pytania, np. czy dany wydatek ma związek z działalnością spółki.

KK: Jak będzie przebiegał harmonogram wdrożenia i którzy podatnicy będą kolejno zobowiązani?

MSz: Art. 9 ust. 1c ustawy CIT jako termin na przekazanie JPK_KR_PD,dalej wskazuje do dnia upływu terminu złożenia zeznania

(np. CIT-8). Stąd powinniśmy być po pierwszych wdrożeniach w przypadku największych podatników CIT i w podatkowych grupach kapitałowych. Niemniej 16 lutego 2026 r., czyli na 6 tygodni przed terminem pierwszych wysyłek, Ministerstwo Finansów wydało rozporządzenie (Dz.U. 2026 poz. 188) wydłużające termin do przekazania JPK_KR_PD za 2025 r. do końca siódmego miesiąca po zakończeniu roku, czyli typowo do końca lipca 2026 r. Finalnie procedowany jest również w Sejmie projekt (druk nr 2445), aby na stałe wydłużyć termin składania JPK_KR_PD do końca siódmego miesiąca po zakończeniu roku.

Sporo zamieszania pojawiło się w kwestii tego, w jakiej kolejności będą dołączać do tego obowiązku kolejne grupy podatników. Początkowo Ministerstwo Finansów wskazywało, że za 2026 r. raportowanie obejmie wszystkich podatników obowiązanych do przesyłania ewidencji JPK_VAT. Natomiast później doprecyzowało, że dotyczy to tylko podatników obowiązanych do przesyłania ewidencji JPK_V7M. Natomiast podatnicy zobowiązani do przesyłania ewidencji JPK_V7K oraz zwolnieni podmiotowo i przedmiotowo będą objęci tym obowiązkiem po raz pierwszy za 2027 r.

Jednocześnie plik JPK_KR_PD za 2025 r. będzie musiał zawierać z nowych dodatkowych danych tylko przypisanie znaczników podatkowych. Natomiast plik za 2026 r. i kolejne będą musiały zawierać komplet dodatkowych danych (m.in. numer NIP kontrahenta czy numery KSeF faktur).

KK: Jakie widzisz największe wyzwania techniczne i procesowe przy wdrożeniu?

MSz: Pierwszym dużym wyzwaniem jest kwestia tego, jak przekazać te dane, aby nie narazić się na kary ze strony organów podatkowych. Coraz bardziej odchodzi się w bieżącej pracy od podejmowania decyzji merytorycznych – w oparciu o przepisy podatkowe. Przepisy ogólnee stanowią, że trzeba przekazać JPK_KR_PD w strukturze logicznej określonej przez Ministerstwo Finansów. Nie znajdziemy jednak w przepisach bardziej szczegółowych wytycznych co do tego, jak tę strukturę faktycznie wypełnić.

Stąd coraz częściej trzeba skupić się na wyzwaniach informatycznych i technicznych. W tym zakresie trzeba bazować na dokumentacji technicznej oraz pytaniach i odpowiedziach Ministerstwa Finansów. Te dodatkowe materiały nie stanowią źródła prawa, ale zawierają praktyczne odpowiedzi, np. w jakim formacie oraz jaki zakres danych Ministerstwo Finansów chciałoby widzieć w poszczególnych polach JPK_KR_PD.

KK: Jakie według doradców podatkowych są największe niewiadome w kontekście przepisów prawa, a także problemów wynikających ze struktury xml?

MSz: Największe wyzwanie mogą stanowić nowe znaczniki podatkowe i sam węzeł RPD. Wydaje się, że tutaj zmienia się podejście organów podatkowych. Początkowe w odpowiedzi na pytanie nr 15 Ministerstwo Finansów wskazało, że w przypadku wyodrębnienia kont służących rozliczeniu podatku dochodowego podatnik winien stosować dla nich odpowiedni znacznik PD. Odpowiedź ta sugerowała, że organy podatkowe przyjmą księgi takimi, jakimi one są. Czyli, gdy mamy wydzielone konta do rozliczenia podatku dochodowego, to oznaczamy je znacznikami podatkowymi. Natomiast, gdy nie mamy takich kont, a rozliczenia różnic dokonujemy w inny sposób, np. w dodatkowych pliku excel, to może tak pozostać.

Na późniejsze zadane pytanie nr 138, czy powinniśmy w ewidencji rachunkowej wyodrębnić konta analityczne dla celów ustalenia np. niepodatkowych: kosztów (NKUP) i przychodów (PNP), odpowiedź Ministerstwa Finansów jest bardziej rygorystyczna. Wskazano, że jeżeli na jednym koncie ewidencjonowane są różne zdarzenia gospodarcze, którym powinny zostać przypisane odmienne znaczniki, podatnik ma obowiązek:

- podzielić te zdarzenia na jednorodne grupy,
- wyodrębnić dla każdej grupy osobne konto analityczne,

- dokonywać zapisów księgowych na tych odrębnych kontach,

- przypisać każdemu kontu właściwy znacznik zgodnie z jego treścią.

Podano również przykład: jeżeli na jednym koncie księgowym ujmowane są zarówno koszty stanowiące koszty uzyskania przychodu (KUP), jak koszty niestanowiące kosztów uzyskania przychodów (NKUP) w rozumieniu przepisów podatkowych, podatnik – z mocy przepisów podatkowych – musi wyodrębnić konto analityczne (bilansowe lub pozabilansowe) służące ewidencji NKUP, celem przypisania odpowiedniego znacznika konta. Pozostawienie zapisów o różnej treści na jednym koncie naruszałoby obowiązek prawidłowego nadania znaczników podatkowych, a nie wymogi bilansowe.

Stąd część spółek już teraz dokonała zmiany planu kont tak, aby odpowiadał on znacznikom podatkowym w polu S_12_3; jednocześnie w ten sposób utwierdzając Ministerstwo Finansów, że jest to możliwe.

Jednak część spółek pozostaje przy dotychczasowym planie kont, który tylko częściowo odpowiada znacznikom podatkowym, a w pozostałym zakresie wspiera się dodatkowymi narzędziami np. plikiem excel. Przykładowo, gdy spółka opłaciła umowy zlecenia dotyczące grudnia w styczniu kolejnego roku, to nie tworzy z tego tytułu dodatkowego konta bilansowego lub pozabilansowego, aby potraktować te umowy zlecenie jako (nkup). Z uwagi na incydentalny charakter takiej sytuacji spółka jest w stanie prawidłowo ustalić podstawę opodatkowania CIT w oparciu o dodatkową kalkulację w pliku excel.

Trudno tutaj znaleźć wyraźną podstawę prawą dokumentującą, że podatnik – z mocy przepisów podatkowych – musi wyodrębnić konto analityczne (bilansowe lub pozabilansowe) służące ewidencji NKUP, celem przypisania odpowiedniego znacznika konta.

KK: Jak w praktyce mapować dane księgowe do węzłów RPD i znaczników podatkowych, aby uniknąć niespójności?

MSz: Na ten moment nie ma automatycznego powiązania między węzłem RPD a danymi z kont ze znacznikami podatkowymi z pola S_12_3. Jak wskazuje Ministerstwo Finansów póki co kwoty ujęte w węźle RPD są wpisane w sposób manualny. Stąd brak spójności pomiędzy znacznikami S_12_3 a węzłem RPD nie będzie problemem, który uniemożliwi złożenie pliku JPK_KR_PD.

Istnieje jednak ścisłe powiązanie pomiędzy znacznikami podatkowymi a węzłem RPD. Przykładowo znacznik PD2 i PD2_PB odpowiadają polu K_2 w węźle RPD. Dlatego już teraz warto zastanowić się, czy jednak nie dodać nowych kont księgowych do planu kont, które będzie można powiązać z odpowiednimi znacznikami PD.

Należy się spodziewać, że w którymś momencie organy podatkowe będą chciały, aby dane w węźle RPD pochodziły z zapisów na odpowiednich kontach ze znacznikami podatkowymi. Już teraz, mając na uwadze wcześniej wskazane stanowisko Ministerstwa Finansów, wykazanie dużych kwot w węźle RPD, gdy równocześnie nie wskażemy znaczników podatkowych lub obroty na kontach ze znacznikami podatkowymi będą nieproporcjonalnie mniejsze, możemy spotkać się z pytaniami ze strony właściwego urzędu skarbowego.

KK: Czy według ciebie zwiększą się liczby kontroli po wdrożeniu systemu?

Msz: Dotychczas kontrole w zakresie podatku dochodowego miały bardziej charakter incydentalny i losowy. Przykładowo organy podatkowe interesowały się nietypową restrukturyzacją ujawnioną w KRS czy nabrały podejrzeń dlaczego spółka kolejny rok wykazuje stratę podatkową, a mimo to zachowuje płynność i wysokie przychody.

Nowe dane otrzymane z JPK_CIT będą nowym impulsem dla organów podatkowych. Pozwolą one organom podatkowym

również na weryfikację zdarzeń, które w innej sytuacji nie zwróciłyby jego uwagi, np. urząd skarbowy może zwrócić uwagę, dlaczego spółka ma tak dużo środków „w kasie", a nie na rachunku bankowym.

Nie można również zapominać, że nowe dane będą również wyzwaniem dla samych organów podatkowych. Po pierwsze muszą uzyskać nowe narzędzia, które umożliwią im sprawniejszą analizę uzyskanych danych. Nie spodziewam się, że organy podatkowe szybko nabiorą wprawy w analizie danych z JPK_KR_PD. Często jednak te dane wymagają przy ich analizie wiedzy z pogranicza rachunkowości czy wręcz audytu finansowego.

Należy jednak się spodziewać również kolejnych wersji JPK_KR_PD i dodawania do tej struktury dodatkowych danych, o które będzie trzeba uzupełnić prowadzone księgi. W ten sposób Ministerstwo Finansów będzie dążyć do tego, żeby ta struktura akcentowała obszary ryzyk. Jednak, aby wytypować te obszary ryzyk, które będzie można wyciągnąć przed nawias, np. dodając dodatkowy znacznik podatkowy lub rachunkowy, najpierw Ministerstwo Finansów musi nabrać doświadczenia w zakresie obecnej wersji JPK_KR_PD.

KK: Czy JPK_CIT to tylko obowiązek sprawozdawczy, czy raczej impuls do transformacji w zakresie kontroli wewnętrznej w organizacji?

MSz: Nowa struktura JPK-CIT może w powiązaniu z danymi z innych plików JPK-CIT i JPK-PIT oraz danymi z KSeF, a także wyciągów bankowych i systemu STIR, przyszłościowo stanowić nowy wymiar kontroli podatników. Łączny potencjał tych danych jest ogromny. Niemniej nie jest póki co łatwo zestawić te dane ze sobą.

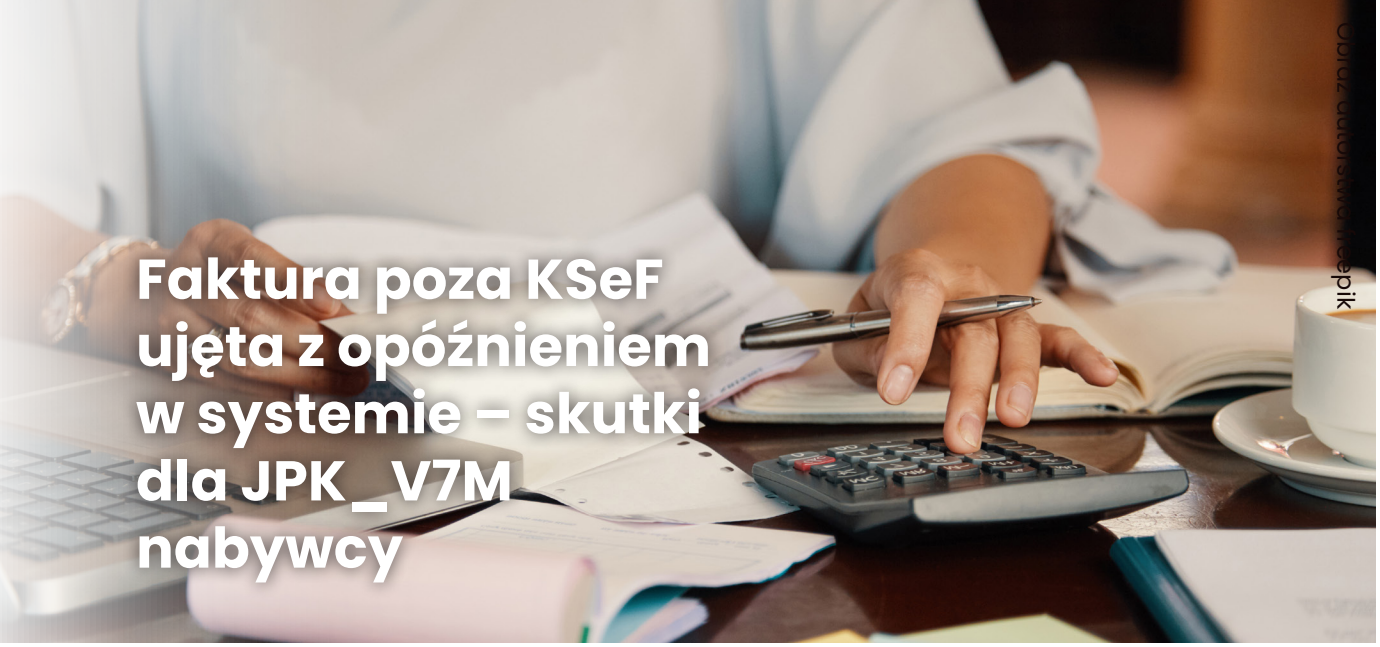
Należy się jednak spodziewać, że z biegiem czasu organy podatkowe będą nabierać coraz większej wprawy w wykrywaniu nieprawidłowości, obszarów ryzyk i niespójności w raportowaniu – w oparciu o pozyskiwane „bez żądania" dane.

Jeszcze kilka lat temu podobny poziom „transparentności" przed organami podatkowymi wydawał się niemożliwy do osiągnięcia. Jednak postęp technologiczny pozwolił na podjęcie kroku milowego, jakim jest wprowadzenie obowiązkowego JPK-CIT. To są ogromne ilości danych. Przede wszystkim jest to możliwe dzięki rozwojowi infrastruktury, która jest obecnie w stanie przyjąć tak ogromne ilości informacji, w sposób nieutrudniający nadto prowadzenia działalności.

Czasy, gdy należało się bać wyłącznie podczas wizyty urzędników urzędu skarbowego, odejdą w niepamięć. Kontrola podatkowa będzie odbywać się w sposób coraz bardziej zautomatyzowany i ciągły. Wyłącznie kwestie wymagające wyjaśnienia będą indywidualne ustalane, ale też zdalnie, a nie stacjonarnie w spółce. Stąd podatnicy nawet nie będą wiedzieć, że przeszli już niejednokrotnie kontrolę. Natomiast, gdy urząd się do nich zwróci, to będzie to oznaczać, że ma już dobrze udokumentowane podejrzenie nieprawidłowości.

Doświadczenie życiowe podpowiada, że obowiązków sprawozdawczych przede wszystkim przybywa, dlatego należy mieć świadomość coraz większego potencjału ze strony organów podatkowych w wykrywaniu nieprawidłowości.

Pocieszeniem może być jednak okoliczność, że zapewne w pierwszej kolejności jednak organy podatkowe skupią się na podatnikach dopuszczających się największej ilości naruszeń. Tacy podatnicy często dotychczas bagatelizowali ryzyko wykrycia nieprawidłowości. Bazowali przy tym na swoich wcześniejszych doświadczeniach, zgodnie z którymi organy podatkowe nie miały ich „lokalnych" danych z ksiąg, a przez to nie były w stanie wykryć czasem oczywistych błędów czy nadużyć. W pierwszej kolejności JPK-CIT odsłoni i pozwoli masowo ocenić rozliczenia takich podatników.



Faktura poza KSeF ujęta z opóźnieniem w systemie – skutki dla JPK_V7M nabywcy

Interpretacja Dyrektora KIS jednoznacznie potwierdza, że faktura wystawiona poza KSeF daje prawo do odliczenia VAT, jeśli dokumentuje rzeczywistą transakcję. Jej późniejsze wprowadzenie do KSeF nie zmienia sytuacji podatkowej nabywcy, przy czym oznaczenie „BFK" w JPK_V7M jest prawidłowe, jeżeli na moment jego składania faktura nie była dostępna w systemie. Brak jest obowiązku korekty JPK wyłącznie w celu uzupełnienia numeru KSeF.

W praktyce oznacza to, że podatnicy mogą bezpiecznie opierać się na stanie wiedzy z momentu sporządzania ewidencji, bez konieczności późniejszego „uzupełniania" danych o charakterze technicznym.

Rozliczanie faktur poza systemem

Spółka kapitałowa będąca czynnym podatnikiem VAT, prowadząca działalność w zakresie robót budowlanych, nabywa towary i usługi od krajowych kontrahentów. W związku z wejściem w życie obowiązkowego Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF), pojawiły się wątpliwości dotyczące rozliczania faktur zakupowych otrzymywanych poza tym systemem.

Problem dotyczy w szczególności sytuacji, w której dostawca wystawia fakturę w formie papierowej lub elektronicznej (np. PDF), spółka ujmuje ją w ewidencji VAT i wykazuje w JPK_V7M, a następnie – po upływie pewnego czasu – ta sama faktura zostaje wprowadzona do KSeF i otrzymuje numer identyfikacyjny.

W takiej sytuacji powstaje pytanie: czy nabywca powinien skorygować JPK_V7M w celu uzupełnienia numeru KSeF? W celu rozwiania wątpliwości spółka wystąpiła o interpretację indywidualną. W swoim stanowisku podkreśliła, że prawo do odliczenia podatku naliczonego nie jest uzależnione od formy, w jakiej wystawiono fakturę.

Kluczowe znaczenie ma to, czy faktura dokumentuje rzeczywistą transakcję i czy nie zachodzą przesłanki negatywne określone w ustawie o VAT.

Spółka powołała się przy tym na definicję faktury zawartą w ustawie o VAT, zgodnie z którą „Ilekroć w przepisach ustawy jest mowa o fakturze – rozumie się przez to dokument w postaci papierowej lub w postaci elektronicznej zawierający dane wymagane ustawą i przepisami wydanymi na jej podstawie."

W ocenie spółki oznacza to, że:

- faktura wystawiona poza KSeF – nawet z naruszeniem obowiązku – nadal pozostaje fakturą w rozumieniu przepisów,
- stanowi ona podstawę do odliczenia VAT.

Podkreślono również, że ewentualne konsekwencje naruszenia obowiązków technicznych powinny obciążać sprzedawcę,

a nie nabywcę, który nie ma realnych możliwości weryfikacji sposobu wystawienia dokumentu przez kontrahenta.

Czy trzeba korygować JPK_V7M?

Drugim istotnym zagadnieniem był obowiązek ewentualnej korekty JPK_V7M.

Spółka wskazała, że zgodnie z przepisami rozporządzenia w sprawie JPK_VAT:

- faktury otrzymane poza KSeF (papierowe lub elektroniczne) oznacza się symbolem „BFK",
- obowiązek wykazywania numeru KSeF dotyczy wyłącznie faktur, które posiadają ten numer w momencie sporządzania ewidencji.

W konsekwencji jeżeli w chwili składania JPK_V7M faktura nie była dostępna w KseF, to jej oznaczenie jako „BFK" jest prawidłowe i odzwierciedla rzeczywisty stan faktyczny. Zdaniem spółki późniejsze wprowadzenie faktury do KSeF nie powinno skutkować obowiązkiem korekty już złożonego JPK – zwłaszcza gdy zmiana dotyczy wyłącznie numeru identyfikacyjnego.

Stanowisko Dyrektora KIS

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji indywidualnej nr 0112-KDIL-1-3.4012.67.2026.1.EO z 30 marca 2026 r. uznał stanowisko spółki za prawidłowe w całości. Organ potwierdził, że prawo do odliczenia VAT wynika z art. 86 ust. 1 ustawy o VAT: „W zakresie, w jakim towary i usługi są wykorzystywane do wykonywania czynności opodatkowanych (...) podatnikowi przysługuje prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego."

Dyrektor KIS podkreślił, że ewidencja VAT i plik JPK_V7M powinny odzwierciedlać stan wiedzy podatnika na moment ich sporządzenia, a prawidłowość rozliczenia ocenia się na dzień złożenia deklaracji.

Jednocześnie zwrócono uwagę, że katalog przesłanek negatywnych określony w art. 88 ustawy o VAT nie obejmuje sytuacji otrzymania faktury poza KseF, nawet jeśli istniał obowiązek jej wystawienia w systemie.

Oznacza to, że:

- naruszenie obowiązku technicznego przez sprzedawcę nie pozbawia nabywcy prawa do odliczenia,
- decydujące znaczenie ma rzeczywisty charakter transakcji, a nie forma dokumentu.
- Brak obowiązku korekty JPK – kluczowe rozstrzygnięcie

Najważniejszy element interpretacji dotyczy obowiązków ewidencyjnych.

W interpretacji wskazano, że:

- oznaczenie „BFK" było prawidłowe, jeżeli podatnik dysponował wyłącznie fakturą poza KSeF,
- późniejsze nadanie numeru KSeF przez dostawcę nie powoduje, że pierwotna ewidencja staje się błędna.

Organ wyraźnie zaakcentował, że obowiązek wykazywania numeru KSeF należy oceniać według informacji dostępnych podatnikowi na moment składania JPK_V7M. W konsekwencji brak numeru KSeF w pierwotnym JPK nie stanowi błędu i nie ma obowiązku składania korekty wyłącznie w celu jego uzupełnienia.

Podkreślono również, że takie działanie byłoby nadmiernym obciążeniem administracyjnym, które nie wpływa na wysokość zobowiązania podatkowego, a także nie ma znaczenia dla rozliczenia VAT.

Ugoda podatkowa – nowy rozdział w sporach z fiskusem

Ministerstwo Finansów proponuje jedną z najciekawszych zmian w ostatnich latach – wprowadzenie do polskiego systemu podatkowego instytucji ugody podatkowej. Projekt nowelizacji Ordynacja podatkowa oraz przepisów o Krajowej Administracji Skarbowej zakłada odejście od modelu czysto konfrontacyjnego na rzecz rozwiązań bardziej dialogowych. To potencjalnie przełomowa zmiana – ale tylko pod warunkiem, że nie pozostanie jedynie na papierze.

Zgodnie z założeniami projektu, ugoda podatkowa ma być zawierana pomiędzy podatnikiem (lub płatnikiem) a organem podatkowym w odniesieniu do zobowiązania, którego termin płatności już upłynął. Jej zawarcie ma prowadzić do ostatecznego zakończenia sporu – pod warunkiem, że podatnik wywiąże się z ustalonych warunków. Co istotne, ugoda ma mieć charakter dobrowolny i będzie zależna od decyzji organu podatkowego. To oznacza, że choć podatnik może zainicjować rozmowy, to fiskus nie będzie zobowiązany do ich zakończenia porozumieniem.

Skala problemu: miliony kontroli, miliardy zaległości

Projektowane zmiany nie są przypadkowe. Dane przedstawione przez Ministerstwo Finansów pokazują skalę wyzwań:

- w latach 2020–2024 administracja skarbowa podejmowała średnio około 2,5 mln

działań kontrolnych rocznie,

- same ustalenia z kontroli w 2024 r. sięgnęły ponad 19 mld zł,
- zaległości podatkowe przekroczyły 108 mld zł, a odsetki od nich ponad 90 mld zł.

Te liczby pokazują jedno: obecny system jest kosztowny, czasochłonny i obciążający dla obu stron – zarówno dla podatników, jak i administracji.

Od konfrontacji do dialogu?

Wprowadzenie ugody podatkowej spotkało się z wyraźnym poparciem środowisk biznesowych. W swoim stanowisku Rada Przedsiębiorczości Lewiatan podkreśla: „Wierzymy, że nie będzie to zmiana techniczno-prawna, lecz fundament budowy nowoczesnych, partnerskich relacji na linii państwo-biznes. To ważny krok, który pozwoli na odejście od kultury konfrontacji na rzecz kultury dialogu i wzajemnego zaufania".

Jednocześnie organizacje przedsiębiorców wskazują, że kluczowe jest realne funkcjonowanie tych rozwiązań, a więc jak najszybsze procedowanie proponowanych zmian i opracowanie ich w taki sposób, by ugody podatkowe były skuteczne w praktyce i rzeczywiście służyły polubownemu rozwiązywaniu sporów, a nie pozostawały jedynie formalnym zapisem.

Korzyści dla obu stron

Z perspektywy podatnika ugoda może oznaczać przede wszystkim skrócenie czasu sporu i ograniczenie kosztów. Istotnym elementem ma być również możliwość obniżenia odsetek – im wcześniej podatnik zdecyduje się na porozumienie, tym większa może być redukcja. Administracja skarbowa również zyskuje – zamiast prowadzić wieloletnie postępowania, może szybciej odzyskać należności i ograniczyć koszty działania.

Jak zauważa Wojtek Ośka, ekspert PCDK: „To rozwiązanie może być bardzo korzystne, ale tylko wtedy, gdy będzie oparte na realnej równowadze stron. Jeśli podatnik będzie miał poczucie, że negocjuje w warunkach asymetrii i ryzyka, to ugody nie staną się popularnym narzędziem, tylko wyjątkiem stosowanym ostrożnie".

Ryzyka: ujawnienie informacji i brak porozumienia

Choć idea ugody podatkowej jest atrakcyjna, projekt rodzi także konkretne wątpliwości. Największe z nich dotyczy sytuacji, w której podatnik rozpoczyna negocjacje, ujawnia szczegółowe dane dotyczące swojej sytuacji finansowej, a ostatecznie do zawarcia ugody nie dochodzi. Podatnik zostaje wówczas bez niej, natomiast Fiskus – z istotnymi informacjami, które może wykorzystać do działań kontrolnych czy odwetowych. To oznacza, że już sam udział w rozmowach ugodowych może wiązać się z ryzykiem procesowym.

W ocenie Wojtka Ośki kluczowe będzie wprowadzenie gwarancji poufności negocjacji. Bez tego podatnicy będą podchodzić do ugód z dużą rezerwą – i zamiast dialogu nadal będziemy mieli klasyczne spory.

Między potencjałem a praktyką

Czy ugoda stanie się standardem i uzupełnieniem dla takich instrumentów jak interpretacje indywidualne oraz wiążących informacji stawkowych (WIS)? Być może, jednak o jej sukcesie zdecydują szczegóły legislacyjne i praktyka stosowania.

Ugoda podatkowa ma potencjał, aby realnie zmienić sposób prowadzenia sporów podatkowych w Polsce – skrócić ich czas, obniżyć koszty i zwiększyć przewidywalność. Jednocześnie pozostaje pytanie, czy stanie się narzędziem powszechnym, czy raczej rozwiązaniem wykorzystywanym sporadycznie.Jak trafnie podsumowuje Wojtek Ośka: „To może być jedna z najważniejszych zmian w relacjach podatnik – państwo od lat. Ale jej powodzenie zależy nie od samej idei, tylko od tego, czy podatnicy rzeczywiście będą chcieli z niej korzystać. To z kolei zależy od zakresu ograniczeń nałożonych na podatników i zabezpieczeń, jakie da im urząd."

Pakiety deregulacyjne
stan prawny i obowiązki przedsiębiorców w 2026 roku

Deregulacja w 2026 r. to przede wszystkim uproszczenie i cyfryzacja – mniej formalności, ale większe znaczenie efektywnego zarządzania informacją podatkową i procesami wewnętrznymi przedsiębiorstwa.

Pakiety deregulacyjne wdrażane w Polsce na lata 2025–2026 stanowią element szerszej polityki upraszczania prawa gospodarczego i podatkowego. Ich podstawowym celem jest ograniczenie obciążeń administracyjnych, zwiększenie przewidywalności systemu podatkowego oraz cyfryzacja relacji przedsiębiorca–państwo.

Kluczowe kierunki deregulacji obejmują:

- stabilizację prawa podatkowego (m.in. wprowadzenie minimalnego vacatio legis),
- redukcję obowiązków dokumentacyjnych i raportowych,
- uproszczenie rozliczeń podatkowych,
- cyfryzację procesów administracyjnych i komunikacji z organami państwa,
- zwiększenie proporcjonalności obowiązków względem wielkości przedsiębiorstwa.

Jednym z istotnych elementów reformy jest wprowadzenie zasady co najmniej 6-miesięcznego vacatio legis dla niekorzystnych zmian podatkowych, co ma zwiększyć bezpieczeństwo prawne podatników. Równolegle deregulacja obejmuje również obszary pozapodatkowe – przykładem jest projekt uproszczenia komunikacji w zakresie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK), zakładający przejście z korespondencji papierowej na komunikację elektroniczną przez system ZUS. Deregulacja wprowadzona pod tym kątem pod koniec kwietnia zakłada, że papierowe wezwania w sprawie PPK nie będą już wysyłane, teraz pracodawcy dostaną je przez konto w systemie ZUS. Wezwanie takiee będzie uznane za doręczone w dniu jego odczytania na koncie w ZUS albo po 14 dniach od udostępnienia (nawet jeśli konto nie zostanie otwarte). Od momentu doręczenia w pracodawcy będą mieli nadal 30 dni na zawarcie umowy o zarządzanie PPK.

Zmiany w zakresie VAT i CIT wynikające z pakietów deregulacyjnych

Najważniejszą zmianą w VAT jest podwyższenie limitu zwolnienia podmiotowego z 200 tys. zł do 240 tys. zł od 2026 r.W konsekwencji zwiększyć ma się liczby podatników korzystających ze zwolnienia, ograniczone zostały obowiązki ewidencyjnych i sprawozdawczych dla mikroprzedsiębiorców, a najmniejsze podmioty poprawiły płynność finansową.

Dodatkowo:

- doprecyzowano zasady składania deklaracji i korekt w toku kontroli celno-skarbowej,
- umożliwiono składanie deklaracji „pierwotnych" po wszczęciu kontroli, co przyspiesza zakończenie postępowań.

Z kolei pakiety deregulacyjne w CIT koncentrują się na uproszczeniu obowiązków dokumentacyjnych i raportowych:

Najważniejsze zmiany:

- likwidacja obowiązku publikowania strategii podatkowej dla największych podatników,

Pakiety deregulacyjne nie wprowadzają jednej rewolucyjnej zmiany w księgowości, lecz raczej ewolucyjne uproszczenia i cyfryzację procesów.

- uproszczenia w zakresie cen transferowych:
- możliwość podpisywania informacji TPR przez pełnomocników,
- ograniczenie zakresu danych wymaganych od MŚP,
- integracja oświadczeń z dokumentacją Local File,
- doprecyzowanie zasad korekt cen transferowych,
- ograniczenie sankcji w niektórych przypadkach błędów formalnych.

Dodatkowo wprowadzono:

- wydłużenie terminów płatności zaliczek PIT i CIT (miesięcznych) – do 20. dnia następnego miesiąca.

W efekcie zmniejszono presję płynnościową oraz zwiększono elastyczność rozliczeń podatkowych.

Zmiany dotyczące ewidencji, ksiąg rachunkowych i e-fakturowania

Pakiety deregulacyjne nie wprowadzają jednej rewolucyjnej zmiany w księgowości, lecz raczej ewolucyjne uproszczenia i cyfryzację procesów. Kierunki zmian zakładają dalszą digitalizację dokumentacji podatkowej i księgowej, ograniczenie obowiązków raportowych dla MŚP, uproszczenie struktur raportowych (np. TPR, dokumentacja TP), a także zwiększaenie integracji systemów (ZUS, administracja skarbowa).

Choć obowiązkowy KSeF (Krajowy System e-Faktur) funkcjonuje równolegle do deregulacji, zmiany wpisują się w ujednolicenie formatów danych, automatyzację raportowania oraz zmniejszenie liczby dokumentów papierowych.

Praktyczne skutki dla ksiąg rachunkowych to:

- zmniejszenie liczby obowiązkowych publikacji (np. strategii podatkowej),
- uproszczenie dokumentacji cen transferowych,
- zwiększenie znaczenia systemów ERP i integracji danych.

Wymagania organizacyjne i techniczne – jak przygotować przedsiębiorstwo

Wdrożenie zmian deregulacyjnych wymaga od przedsiębiorstw dostosowania zarówno procesów organizacyjnych, jak i infrastruktury IT.

Wymagania organizacyjne:

- Audyt obowiązków podatkowych
  - identyfikacja obszarów objętych uproszczeniami (VAT, CIT, TP),
  - aktualizacja polityk podatkowych.
- Zmiana procedur compliance
  - dostosowanie obiegu dokumentów,
  - wdrożenie nowych zasad podpisywania i raportowania (np. TPR).
- Zarządzanie ryzykiem podatkowym
  - mimo deregulacji odpowiedzialność zarządu pozostaje,
  - konieczność utrzymania kontroli jakości danych.

Wymagania techniczne:

- integracja systemów księgowych z platformami publicznymi (ZUS, e-usługi),
- dostosowanie systemów ERP do nowych terminów i raportów,
- rozwój narzędzi automatyzujących raportowanie podatkowe,
- zapewnienie bezpieczeństwa danych (compliance + cyberbezpieczeństwo).

Zmiany w badaniach medycyny pracy od 17 kwietnia 2026 roku

Z dniem 17 kwietnia 2026 roku, na mocy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2026 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2026 r. poz. 456) oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2026 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie rodzajów dokumentacji medycznej służby medycyny pracy, sposobu jej prowadzenia i przechowywania oraz wzorów stosowanych dokumentów (Dz. U. z 2026 r. poz. 459), wchodzą w życie kluczowe zmiany w zakresie badań medycyny pracy, których głównym celem jest cyfryzacja obiegu dokumentów medycznych dotyczących badań profilaktycznych.

Zmiana przepisów stanowi część realizacji inwestycji D1.1.2 „Przyśpieszenie procesów transformacji cyfrowej ochrony zdrowia poprzez dalszy rozwój usług cyfrowych w ochronie zdrowia" w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, której głównym założeniem jest usprawnienie procesu cyfryzacji w systemie ochrony zdrowia.

Cyfryzacja dokumentacji medycznej

Jedną z kluczowych zmian w zakresie medycyny pracy jest wprowadzenie elektronicznego orzeczenia lekarskiego, które do tej pory wystawiane były wyłącznie w formie papierowej. Elektroniczne orzeczenia lekarskie umieszcza się w Systemie Informacji Medycznej (SIM) oraz udostępnia pracownikowi poprzez Internetowe Konto Pacjenta (IKP).

Nowelizacja rozporządzenia przewiduje, że orzeczenie lekarskie wydawane przez lekarza medycyny pracy będzie mogło zostać wydane w postaci papierowej, w przypadku braku dostępu do systemu teleinformatycznego, w stosunku do funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego oraz żołnierzy zawodowych wyznaczonych na stanowiska służbowe w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego i Służbie Wywiadu Wojskowego lub na żądanie pracownika. Orzeczenie lekarskie w formie postaci papierowej lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne zobowiązany będzie przekazać badanemu pracownikowi oraz jego pracodawcy.

Ponadto, niezależnie od formy orzeczenia lekarskiego, podstawowa jednostka służby medycyny pracy, w której lekarz przeprowadził badanie profilaktyczne, przekazuje orzeczenie lekarskie pracodawcy w terminie i w sposób określonych w umowie zawartej z jednostką służby medycyny pracy.

Zakres danych w orzeczeniach lekarskich, zalecenia oraz nowe wzory orzeczeń lekarskich

Orzeczenie lekarskie dostępne dla pracodawcy zawierać będzie wyłącznie informacje o zdolności lub braku zdolności pracownika do pracy. Pracodawca nie będzie miał wglądu do szczegółowych danych medycznych, co z pewnością zapewni pracownikom większą ochronę danych medycznych.

Rozporządzenie wprost określa zakres informacji, jakie obowiązkowo zawierać musi orzeczenie przekazywane do pracodawcy, m. in. są to wskazania dotyczące:

- konieczności przeniesienia pracownika do pracy na innym stanowisku
- konieczności dostosowania określonego stanowiska pracy w celu zmniejszania ryzyka zawodowego,
- występujących na określonym stanowisku zagrożeń dla zdrowia pracownika,
- dokładnej daty ważności orzeczenia,
- informacji o konieczności stosowania środków ochrony indywidualnej, np. pracy w okularach korekcyjnych, lub o specyficznych ograniczeniach (np. zakaz pracy na wysokości.

Rozporządzenie rozszerza zakres opieki medycznej - jeżeli lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne zidentyfikuje u badanego pracownika zasadność podjęcia działań prozdrowotnych, wyda mu zalecenia indywidualne, uwzględniające również pozazawodowe aspekty zdrowotne. Zalecenia sporządza się w postaci papierowej lub w postaci elektronicznej. Co ważne, informacja o pozazawodowych zaleceniach zdrowotnych nie są udostępniane pracodawcy.

Ponadto, zmiana rozporządzenia wprowadza nowe wzory dokumentów – zaktualizowano załączniki dotyczące kart badań profilaktycznych oraz wzory pieczęci lekarskich.

Przepisy przejściowe

Ustawodawca przewidział 6-miesięczny okres na dostosowanie się do nowych zasad – w okresie tym dopuszczalne będzie stosowanie formy papierowej orzeczenia lekarskiego.

Korzyści dla lekarzy, pracodawców i pracowników

Wprowadzone zmiany pozwalają lekarzom sprawujących profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami na przekazywanie orzeczeń w formie cyfrowej. Pracodawcy zyskają natychmiastową informację, czy i kiedy badania zostały wykonane przez pracownika. Zaś pracownicy będą uzyskują większą ochronę swoich danych oraz stały dostęp do orzeczenia lekarskiego.

Wsparcie zdrowia psychicznego pracowników w miejscu pracy

W dzisiejszej dobie i przy tak szybkim tempie życia dobra kondycja psychiczna pracowników jest fundamentem skutecznej współpracy i efektywnej realizacji celów organizacji. Coraz częściej występujące zjawisko stresu i przeciążenia obowiązkami wpływają na gorsze samopoczucie pracowników, a w konsekwencji na mniejsze zaangażowanie w pracę i wciąż rosnącą liczbę zwolnień lekarskich z powodu problemów ze zdrowiem psychicznym.

Co wynika z badań?

Z badania zrealizowanego na zlecenie *Hedepy for Business* wynika, że aż 73% respondentów dobrze lub bardzo dobrze określa samopoczucie psychiczne związane z pracą i życiem osobistym, ale jednocześnie aż 66% badanych deklaruje, że przynajmniej kilka razy w miesiącu doświadcza sytuacji pogarszających ich samopoczucie psychiczne, co skutkuje rosnącą liczbę zwolnień lekarskich.

Dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wskazują, że w 2024 roku z tytułu problemów ze zdrowiem psychicznym lekarze wystawili 1,6 milion zwolnień - to wzrost o 13,8% w porównaniu do roku poprzedniego, co oznacza, że skala problemu zdrowia psychicznego wśród pracowników wciąż rośnie.

Badania te wskazują również, że 50,5% respondentów deklaruje, iż ich pracodawca nie podejmuje żadnych działań wspierających zdrowie psychiczne pracowników; 9,2% potwierdza wsparcie pracodawcy w szerszym zakresie, zaś 25,7% stwierdziło, że wsparcie pracodawcy ogranicza się do pojedynczych inicjatyw.

Formy wsparcia psychicznego pracowników

Wielu pracodawców bagatelizuje problemy ze zdrowiem psychicznym pracowników, traktując je jako sprawa indywidualna. Natomiast w rzeczywistości dobrostan psychiczny pracowników to konieczność i fundament organizacji - pracodawca zaś jest zobowiązany do zapewnienia dobrostanu psychicznego pracowników, w szczególności, że jego zachwianie w dużej mierze wiąże się z pracą.

Istnieje szereg dostępnych form wsparcia dobrostanu psychicznego pracowników. W szczególności należą do nich:

1. Kultura organizacyjna i środowisko pracy:

- budowanie psychologicznego bezpieczeństwa, czyli tworzenie atmosfery, w której pracownicy mogą zgłaszać problemy, błędy lub pomysły bez obawy przed karą lub upokorzeniem,
- normalizacja rozmów o zdrowiu psychicznym, czyli otwarta komunikacja kadry zarządzającej na temat dobrostanu, co zmniejsza stygmatyzację i zachęca do szukania pomocy,
- przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji, czyli wdrożenie jasnych procedur antymobbingowych,
- utrzymanie struktury i przewidywalności, czyli jasne definiowanie ról i oczekiwań, co zmniejsza stres związany z chaosem;

2. Działania profilaktyczne i edukacyjne:

- warsztaty i webinary, czyli

Z badania zrealizowanego na zlecenie Hedepy for Business wynika, że aż 73% respondentów dobrze lub bardzo dobrze określa samopoczucie psychiczne związane z pracą i życiem osobistym, ale jednocześnie aż 66% badanych deklaruje, że przynajmniej kilka razy w miesiącu doświadcza sytuacji pogarszających ich samopoczucie psychiczne, co skutkuje rosnącą liczbę zwolnień lekarskich.

szkolenia z radzenia sobie ze stresem, technik relaksacyjnych, zarządzania czasem i budowania odporności psychicznej, szkolenia integracyjne,

- szkolenia dla menedżerów, czyli edukacja liderów, jak rozpoznawać symptomy wypalenia lub lęku u podwładnych i jak oferować im wsparcie,
- dzielenie się doświadczeniami, czyli zachęcanie do dzielenia się własnymi sposobami na trudne sytuacje.

3. Elastyczność i Work-Life Balance:

- elastyczny czas pracy i praca hybrydowa/zdalna, czyli umożliwienie dostosowania godzin pracy do potrzeb osobistych,
- szacunek dla czasu wolnego, czyli zakaz wysyłania maili i organizowania spotkań po godzinach pracy,
- zachęcanie do przerw, czyli promowanie robienia przerw w ciągu dnia, w tym pełnej przerwy na lunch, oraz brania urlopów,
- „Dni zdrowia psychicznego" (*Mental Health Days*), czyli dodatkowe dni wolne przeznaczone na regenerację psychiczną.

4. Bezpośrednie wsparcie i benefity:

- programy Wsparcia Pracowników (*EAP - Employee Assistance Programs*) czyli zapewnienie dostępu do bezpłatnych, anonimowych konsultacji z psychologiem, terapeutą, a także porad prawnych i finansowych,
- pakiety medyczne z opieką psychiatryczną/psychologiczną, czyli oferowanie ubezpieczenia obejmującego wsparcie specjalistów,
- badania przesiewowe, czyli oferowanie testów przesiewowych w kierunku depresji,
- strefy relaksu, czyli tworzenie w biurze cichych miejsc do odpoczynku.

5. Działania prozdrowotne:

- promocja aktywności fizycznej, czyli wspieranie ruchu (np. karty sportowe, spacery), co ma bezpośredni wpływ na obniżenie poziomu stresu,
- narzędzia antystresowe, czyli dostęp do drobnych narzędzi relaksacyjnych (np. piłeczki antystresowe).
- Ponadto, w trosce o zdrowie psychiczne pracowników ważne jest monitorowanie następujących czynników:
- stres i obciążenie pracą: ilość zadań, terminy, możliwość samodzielnego planowania pracy, wpływ na efekt końcowy, możliwość rozwoju i uczenia się, monotonia pracy
- relacje interpersonalne: wzajemne zaufanie, uwzględnianie czynników osobistych, dostępność wsparcia w postaci narzędzi i wiedzy oraz wsparcia emocjonalnego,
- odpowiednie kierowanie pracą, nadzór i wsparcie przełożonych.

Palenie w miejscu pracy

Wielu pracodawców zmaga się z problemem palenia papierosów przez pracowników w miejscu pracy. Z jednej strony, do podstawowych obowiązków pracodawcy należy ochrona zdrowia pracowników oraz zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; z drugiej zaś, w polskim porządku prawnym nie ma przepisów, które zakazywałyby bezwzględnego palenia w miejscu pracy – są jedynie regulacje zezwalające na palenie w określonych warunkach.

Ten brak konkretnych przepisów powoduje, że to pracodawca zobowiązany jest uregulować kwestię palenia papierosów w miejscu pracy (tj. palenia wyrobów tytoniowych, papierosów elektronicznych i korzystania z podgrzewaczy tytoniu), z uwzględnieniem praw pracowników i przepisów prawnych.

Przepisy prawne – Kodeks pracy

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca zobowiązany jest do:

- organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo i higienę pracy,
- zapewniania przestrzegania przepisów oraz zasad bhp,
- reagowania na potrzeby w zakresie bezpieczeństwa pracy i dostosowywania środków ochronnych do zmieniających się warunków.

Niewątpliwie, palenie w miejscu pracy stanowi czynnik mający wpływ na warunki pracy zarówno osób palących jak i niepalących – stąd obowiązek pracodawcy do uregulowania tej kwestii, np. w regulaminie pracy.

Warto podkreślić, że ogromne znaczenie w profilaktyce palenia papierosów odgrywają również szkolenia z zakresu bhp, na których pracodawcy mają obowiązek zapewnić wiedzę o zagrożeniach zdrowotnych związanych z paleniem, np. uzależnieniem od nikotyny i chorobami układu krążenia.

Regulacje prawne – ustawa z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych

W myśl ustawy, palenie wyrobów tytoniowych, w tym palenie nowatorskich wyrobów tytoniowych, i palenie papierosów elektronicznych zabronione jest na terenie zakładów leczniczych podmiotów leczniczych i w pomieszczeniach innych obiektów, w których są udzielane świadczenia zdrowotne, w pomieszczeniach zakładów pracy oraz w innych pomieszczeniach dostępnych do użytku publicznego. Właściciel lub zarządzający danym obiektem może jednak wyznaczyć palarnię, tj. wyodrębnione konstrukcyjnie od innych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych pomieszczenie, odpowiednio oznaczone, służące wyłącznie do palenia wyrobów tytoniowych, w tym nowatorskich wyrobów tytoniowych, lub papierosów elektronicznych, zaopatrzone w wywiewną wentylację mechaniczną lub system filtracyjny w taki sposób, aby dym tytoniowy, para z papierosów elektronicznych lub substancje uwalniane za pomocą nowatorskiego wyrobu tytoniowego nie przenikały do innych pomieszczeń.

Wyjątek ten nie dotyczy m.in. przedsiębiorstw podmiotów leczniczych, pomieszczeń innych obiektów, w których są udzielane świadczenia zdrowotne, a także jednostek organizacyjnych systemu oświaty - na terenie takich placówek palenie tytoniu jest bezwzględnie zakazane.

Co więcej, właściciel lub zarządzający obiektem, w którym obowiązuje zakaz palenia wyrobów tytoniowych i palenia papierosów elektronicznych, jest obowiązany umieścić w widocznych miejscach odpowiednie oznaczenie słowne i graficzne informujące o zakazie palenia wyrobów tytoniowych i palenia papierosów elektronicznych na terenie obiektu.

Palenie papierosów w zakładzie pracy - zagrożenia

Palenie papierosów wiąże się z użyciem otwartego ognia oraz powstawaniem żaru, co stanowić może zagrożenie pożarowe. Z tego względu zagadnienie to podlega także przepisom z zakresu ochrony przeciwpożarowej.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, ze zm.), pracodawca powinien realizować obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizację pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz informowanie i szkolenie pracowników.

Z kolei rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz.U. z 2023 r. Poz. 822, ze zm.) odnosi się m.in. do kwestii używania ognia, składowania materiałów palnych oraz oznakowania miejsc, w których palenie jest dozwolone lub zabronione. Oznacza to, że pracodawca ma obowiązek:

- jednoznacznego oznakowania palarni,
- stosowania niepalnych popielnic,
- wyeliminowania możliwości palenia w pobliżu materiałów łatwopalnych oraz ciągów komunikacyjno-ewakuacyjnych.

Odpowiedzialność pracownika

Naruszenie zasad dotyczących palenia w zakładzie pracy może skutkować nałożeniem na pracownika, zgodnie z Kodeksem pracy, kary upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez niego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Co więcej, za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych pracodawca może zastosować karę pieniężną, a nawet, w zależności od wagi wykroczenia i stopnia winy sprawcy, może także rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Ponadto trzeba pamiętać, że palenie w miejscach zabronionych, zgodnie z ustawą o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych, stanowi wykroczenie i zagrożone jest karą grzywny do 500 zł.

Wątpliwości w prawie pracy? Pomóc ma interpretacja GIP

Ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2026 r. poz. 473) m.in. wprowadza możliwość ubiegania się przez pracodawców – podmioty zatrudniające o wydanie indywidualnej interpretacji przez Głównego Inspektora Pracy (dalej: GIP). Takie rozwiązanie z pewnością pozwoli pracodawcom na zweryfikowanie wątpliwości co do zgodności z prawem podejmowanych względem pracowników kroków.

Wniosek o wydane interpretacji indywidualnej GIP

Zgodnie z art. 14b ust. 1 ustawy, na wniosek podmiotu zatrudniającego, Główny Inspektor Pracy wydaje interpretację indywidualną w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalanie, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi umowę o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Ustawa przewiduje, że obligatoryjnym elementem wniosku jest wskazanie:

- danych identyfikujących wnioskodawcę,
- opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego,
- przepisów, które mają być przedmiotem interpretacji,
- przedstawienie własnego stanowiska w sprawie.

Wysokość opłaty za wniosek o wydanie interpretacji

Wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej podlega opłacie w wysokości 40 zł, którą wnosi się wraz ze złożeniem wniosku.

Opłata za wydanie interpretacji indywidualnej podlegać będzie zwrotowi wyłącznie, jeżeli:

- wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej przed rozpoznaniem zostanie wycofany w całości;
- wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej przed rozpoznaniem zostanie wycofany w części odnoszącej się do przedstawionego w nim odrębnego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego – w odpowiedniej części;
- została uiszczona w kwocie wyższej od należnej – w odpowiedniej części;
- wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej będzie pozostawiony bez rozpoznania w całości.

Czas na wydanie interpretacji indywidualnej GIP

W myśl ustawy, GIP zobowiązany jest do wydania interpretacji indywidualnej w sprawie nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku.

Interpretacja indywidualna stanowi ocenę stanowiska wnioskodawcy z powołaniem właściwych przepisów prawa oraz ich wykładni. Co ważne, ocena stanu faktycznego GIP może różnić się od oceny wnioskodawcy, gdy taki stan rzeczy zostanie ustalony przez inspekcję pracy w czasie kontroli.

Interpretacja indywidualna GIP powinna zawierać wyczerpujący opis przedstawionego we wniosku zaistniałego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego oraz wskazywać prawidłowe stanowiska wraz z uzasadnieniem prawnym oraz z pouczeniem o prawie wniesienia środka zaskarżenia.

Interpretacja GIP pod kontrolą sądu

Interpretacje indywidualne wydawane przez GIP będą podlegają sądowej kontroli w zakresie ich prawidłowości. Wydanie indywidualnej interpretacji będzie następowało w drodze decyzji administracyjnej, od której wnioskodawcy służyć będzie odwołanie do właściwego sądu pracy.

Interpretacje indywidualne w BIP

W myśl nowych przepisów, GIP zobowiązany jest do niezwłocznego zamieszczenia w Biuletynie Informacji Publicznej, na swojej stronie internetowej, wydanych

interpretacji indywidualnych, przy czym zostaną z ich treści usunięte dane identyfikujące podmiot zatrudniający oraz inne podmioty wskazane w treści interpretacji indywidualnej.

Moc prawna interpretacji indywidualnych GIP

Interpretacja indywidualna GIP nie jest wiążąca dla podmiotu zatrudniającego. Natomiast będzie wiążąca dla Państwowej Inspekcji Pracy i będzie mogła być zmieniona lub uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy.

Jednocześnie podmiot zatrudniający - wnioskodawca nie zostanie obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej ani daninami w wysokości wyższej niż wynikające z uzyskanej interpretacji indywidualnej.

Zmiany dla krwiodawców od 1 maja 2026 r.

Nowelizacja art. 9 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi (Dz. U. z 2024 r. poz. 1782), która wchodzi w życie dniem 1 maja 2026 r., na stałe wprowadza do praktyki rozwiązania dotyczące zwolnień od pracy krwiodawców z okresu pandemii, doprecyzowując jednocześnie zasady udzielania czasu wolnego w sytuacjach, gdy nie dochodzi do donacji krwi.

Nowe zasady zwolnień dla krwiodawców od 1 maja 2026 r.

Zgodnie z dotychczasowymi przepisami, pracownikowi oddającemu krew lub jej składniki przysługiwało automatyczne zwolnienie od pracy w wymiarze dwóch pełnych dni:

- w dniu, w którym oddaje krew,
- w dniu następnym,
- na czas okresowego badania lekarskiego dawców krwi zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 2982 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

W myśl nowelizacji, w celu optymalizacji kosztów ponoszonych przez pracodawców, pełny wymiar dwóch dni wolnych przysługuje pracownikowi wyłącznie w przypadku skutecznego oddania krwi lub jej składników. W przypadku, gdy pracownik stawi się w punkcie krwiodawstwa, ale z przyczyn medycznych zostanie zdyskwalifikowany przez lekarza do donacji, nie otrzyma już całego dnia wolnego. Nowe przepisy przewidują w takiej sytuacji jedynie zwolnienie na czas niezbędny do przeprowadzenia badań lekarskich (z reguły do 4 godzin) oraz na czas dotarcia do punktu i powrotu. Po wykonaniu badań pracownik jest zobowiązany powrócić do pracy.

Zwolnienie od pracy na tych samych zasadach przysługuje również dawcom, którzy zgłoszą się na wezwanie do badań kontrolnych oraz po odbiór wyników.

Nowe przepisy utrzymują prawo pracownika – dawcy do pełnego wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności. Oznacza to, że centra krwiodawstwa powinny wydawać bardziej szczegółowe zaświadczenia, które będą jednoznacznie potwierdzać, czy donacja miała miejsce, czy raczej zakończyła się na etapie kwalifikacji medycznej.

Nowe powody odmowy wydania zwolnienia

Nowelizacja wprost przewiduje sytuacje, w których krwiodawca nie otrzyma zaświadczenia usprawiedliwiającego nieobecność w pracy. Zaświadczenie nie zostanie wystawione, jeśli dawca:

- stawił się w punkcie po spożyciu alkoholu,
- mimo istniejącej wcześniej dyskwalifikacji, wynikającej na przykład z braku zachowania wymaganych odstępów między donacjami,
- nie zastosował się do wyraźnych zaleceń centrum przy wcześniejszym wezwaniu.

W takich przypadkach nieobecność w pracy może zostać uznana za nieusprawiedliwioną, co dla pracownika oznaczać może brak wynagrodzenia za czas jej trwania.

Od lipca ruszają nowe projekty zielonej transformacji. 160 mln euro w puli dotacji

Od lipca 2026 roku przedsiębiorcy mogą spodziewać się uruchomienia nowych projektów finansowanych w ramach programu „Zielona Transformacja", który właśnie otrzymał formalne zielone światło. Polska podpisała umowę na nowy program klimatyczno-energetyczny finansowany z Funduszy Norweskich i Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). To oznacza realne wsparcie dla firm inwestujących w efektywność energetyczną, odnawialne źródła energii, gospodarkę obiegu zamkniętego oraz rozwiązania ograniczające ślad środowiskowy.

Całkowity budżet programu „Zielona Transformacja" wynosi 160 mln euro ze środków Mechanizmu Finansowego EOG oraz ponad 28 mln euro wkładu krajowego. Operatorem programu będzie Ministerstwo Klimatu i Środowiska, przy wsparciu Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.

Program obejmie cztery główne obszary: klimat, energię, ochronę przyrody oraz gospodarkę o obiegu zamkniętym.Dla biznesu oznacza to nowe możliwości pozyskania finansowania na inwestycje, które dotąd często były odkładane z powodu wysokich kosztów wejścia.

Jakie projekty mają ruszyć od lipca?

Program przewiduje dziewięć otwartych naborów oraz jedenaście projektów predefiniowanych. Pierwsze konkursy mają rozpocząć się już od lipca 2026 roku. Wśród wspieranych przedsięwzięć znajdą się m.in.:

- inwestycje w OZE,
- magazyny energii,
- poprawa efektywności energetycznej przedsiębiorstw,
- geotermia,
- projekty CCUS (wychwytywanie i składowanie CO2),
- rozwój społeczności energetycznych,

- rozwiązania związane z gospodarką obiegu zamkniętego,
- zielono-niebieska infrastruktura,
- adaptacja do zmian klimatu.

To szczególnie ważne dla firm produkcyjnych, przemysłowych, logistycznych oraz samorządowych spółek komunalnych.

Co zyskają przedsiębiorcy?

Najważniejszą korzyścią będzie możliwość obniżenia kosztów operacyjnych i zwiększenia odporności firmy na rosnące ceny energii. Inwestycje w zieloną transformację przestają być dziś wyłącznie działaniem wizerunkowym – stają się elementem przewagi konkurencyjnej.

Przedsiębiorcy mogą liczyć m.in. na:

- dofinansowanie inwestycji infrastrukturalnych,
- wsparcie modernizacji energetycznej zakładów,
- rozwój własnych źródeł energii,
- poprawę bezpieczeństwa energetycznego firmy,
- lepsze przygotowanie do wymogów ESG i raportowania środowiskowego.

Dodatkowo program zakłada współpracę z partnerami z Norwegii, Islandii i Liechtensteinu, co oznacza także transfer wiedzy, technologii i dobrych praktyk.

Dlaczego warto przygotować się już teraz?

W praktyce największe szanse na skuteczne pozyskanie środków mają firmy, które wcześniej przygotują dokumentację, analizy opłacalności oraz koncepcję inwestycji. W wielu przypadkach o sukcesie decyduje nie sam pomysł, lecz gotowość projektowa.

Lipiec może być początkiem bardzo intensywnego okresu dla firm planujących inwestycje w transformację energetyczną. Warto już teraz przeanalizować potrzeby przedsiębiorstwa i sprawdzić, które projekty kwalifikują się do wsparcia.

Nowy program pokazuje, że zielona transformacja w Polsce przyspiesza nie tylko na poziomie deklaracji, ale także realnych pieniędzy i konkretnych konkursów. Dla przedsiębiorców to sygnał, że warto działać szybko. Firmy, które wcześniej rozpoczną przygotowania, mogą nie tylko zdobyć f inansowanie, ale także zbudować przewagę na rynku, który coraz mocniej premiuje efektywność energetyczną, niezależność i odpowiedzialność środowiskową.

PCDK ESG

Ślad węglowy

Wyliczenia
Weryfikacja
Audyt
Szkolenia

Skontaktuj się z nami: tel: 22 299 23 23, email: esg@pcdk.pl

Partnerzy merytoryczni

Nasze marki

PCDK Monitor

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

Autor wyraża zgodę na wyłączne przeniesienie praw autorskich i wydawniczych dotyczących artykułów 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 magazyniu używane są obrazy pochodzące ze strony pl.freepik.com dostępne jako darmowe i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.