

[www.pracodawcyrp.pl](http://www.pracodawcyrp.pl)



# Miesięcznik

Pracodawców RP

[f](#) [in](#) [🐦](#) [📺](#) /pracodawcyrp

NR 2 / 2025 (6)



# Maciej Klóska

dyrektor generalny

## Mocne otwarcie nowego roku!

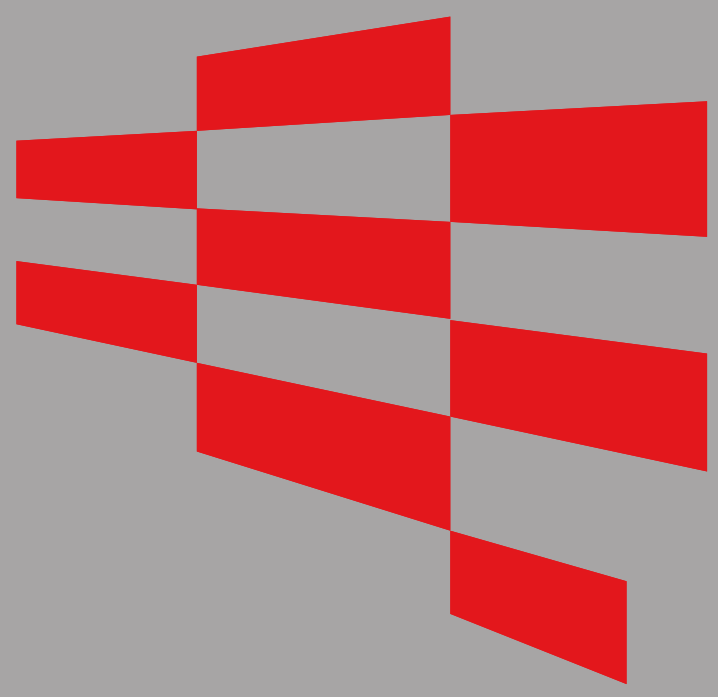
---

Czas intensywnej pracy, ważnych decyzji i wyznaczania kierunków na najbliższe miesiące. Styczeń pokazał, że mimo licznych wyzwań polska gospodarka oraz środowisko pracodawców pozostają odporne i gotowe na zmiany. To także miesiąc, w którym wspólnie kształtowaliśmy kluczowe wektory działań na ten rok.

Serdecznie dziękuję wszystkim zaangażowanym w nowo powstałe platformy i spotkania, które miały miejsce w siedzibie Pracodawców RP. Posiedzenie Platformy Nowych Technologii pokazało jak ważna jest to inicjatywa i jak istotne znaczenie ma ona dla biznesu. Wiedza, doświadczenie i zaangażowanie pozwoliły nam wypracować rozwiązania, które będą miały realny wpływ na technologiczną przyszłość przedsiębiorców w Polsce.

Dzięki wszystkim tym spotkaniom możemy skuteczniej reprezentować interesy pracodawców i dążyć do rozwoju sprzyjającego zarówno biznesowi, jak i pracownikom. W nadchodzących miesiącach czeka nas wiele istotnych wydarzeń, spotkań i inicjatyw, które będziemy relacjonować w kolejnych numerach Miesięcznika Pracodawców RP. Razem możemy więcej – dziękujemy, że jesteście częścią tej wspólnej misji!





Beata  
**Rorant**

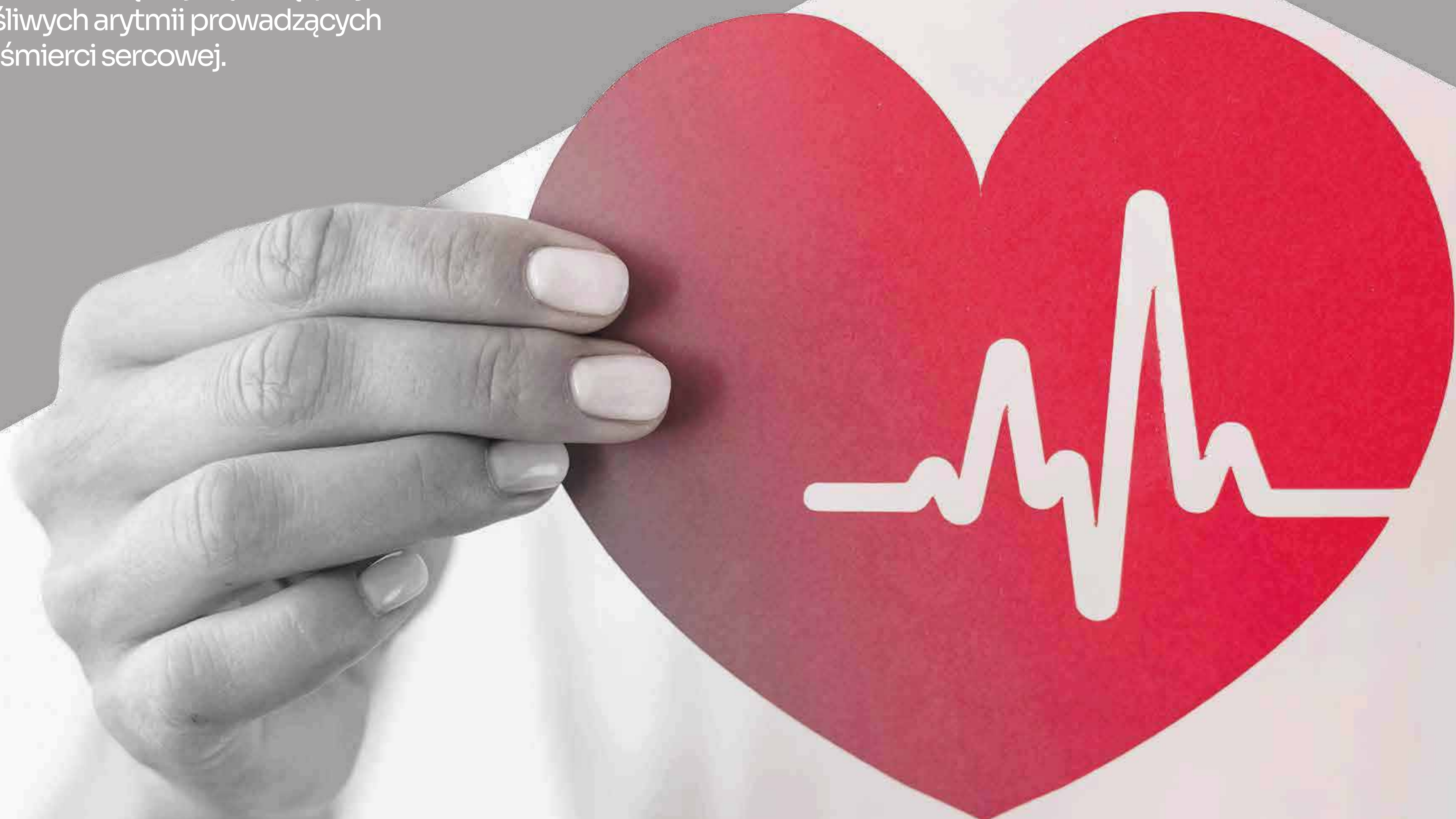
dyrektor Departamentu Zdrowia

## ► Po pierwsze KARDIOLOGIA

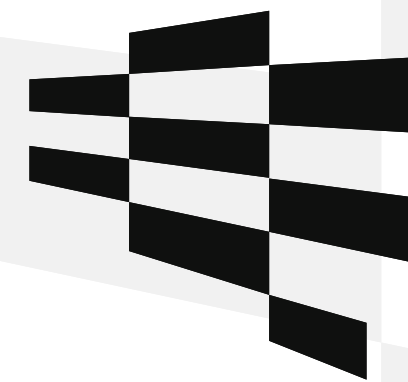
Jednym z najważniejszych czynników społeczno-gospodarczego rozwoju Polski jest dbałość o zdrowie i życie obywateli. Biorąc pod uwagę znaczne zmiany demograficzne społeczeństwa w okresie ostatnich kilkunastu lat, prowadzące do postępującego procesu starzenia się i jednoczesnego zwiększania przeciętnej długości trwania życia, coraz ważniejszym czynnikiem staje się nieustanne monitorowanie stanu zdrowia naszych obywateli.

Praktyka działania systemu opieki zdrowotnej w Polsce wskazuje na istnienie poważnych ubytków w rozumieniu funkcjonowania i realizowania polityki zdrowotnej. Wynika to między innymi z fragmentaryzacji systemu ochrony zdrowia, problemów z dostępnością, koordynacją i kompleksowością opieki zdrowotnej. Zgodnie z wieloma doniesieniami, obserwowanymi nie tylko w publikacjach naukowych, lecz również w popularnych mediach, wiele poważnych chorób, takich jak choroby cywilizacyjne, w tym kardiologiczne, są wykrywane w dość późnym stadium. Zawał serca i pozostałe ostre zespoły wieńcowe stanowią najczęstszą przyczynę złośliwych arytmii prowadzących do nagłej śmierci sercowej.

Choroba niedokrwienna serca jest najczęstszą pojedynczą przyczyną zgonów na świecie, a częstość jej występowania się zwiększa. Choroby kardiologiczne w Polsce odpowiadają za 35% wszystkich zgonów. Co trzeci Polak umiera na schorzenia kardiologiczne. W tym aż 85% przypadków – z powodu choroby miażdżycowej układu krążenia, jak wskazuje raport „Występowanie, leczenie i prewencja wtórna zawałów serca w Polsce”, oparty na danych Narodowej Bazy Danych Zawałów Serca. Rośnie także liczba osób chorych na niewydolność serca. Liczba hospitalizacji wzrosła o 43% w ciągu ostatnich pięciu lat, osiągając najwyższy wskaźnik częstości pośród krajów OECD – ponad 2,5 razy częściej w Polsce pacjenci są hospitalizowani z powodu niewydolności serca niż średnia OECD, co wskazuje na najgorsze rokowanie pacjentów. Europejskie Towarzystwo Kardiologiczne określa Polskę mianem kraju o wysokim ryzyku sercowo-naczyniowym.



“Choroba niedokrwienna serca jest najczęstszą pojedynczą przyczyną zgonów na świecie, a częstość jej występowania się zwiększa.”



**PRACODAWCY RP**  
ZDROWIE

Ten stan rzeczy jest wysoce niekorzystny dla dalszego rozwoju społeczno-gospodarczego Polski. We współczesnych systemach zdrowotnych w całej Europie w okresie ostatnich 30 lat wdrożono liczne rozwiązania systemowe oraz technologie medyczne w celu zmniejszenia obciążenia populacyjnego chorobą wieńcową oraz jej skutkami i w efekcie widoczne są trendy zmniejszenia śmiertelności. W Polsce również resort zdrowia podjął działania mające na celu poprawę organizacji opieki kardiologicznej i jest to niezwykle cenna inicjatywa. Niestety, wciąż zbyt mała liczba pacjentów może z tych nowych rozwiązań korzystać.

Mając na uwadze powyższe, Pracodawcy RP – przy współpracy z ekspertami i profesjonalistami medycznymi – uznali za konieczne podjęcie działań edukacyjnych mających na celu popularyzację rozwiązań w zakresie poprawy organizacji opieki pacjentów kardiologicznych. Mamy przekonanie, że nasze działania przyczynią się do poprawy możliwości zachowania wysokiej jakości życia wraz z możliwością kontynuowania pracy zawodowej, co z przyczyn społecznych i psychologicznych jest wskazane dla osób aktywnych zawodowo, a przy okazji jest zjawiskiem bardzo korzystnym z punktu widzenia funkcjonowania gospodarki narodowej.

Ciekawym przykładem oddolnej inicjatywy mającej na celu poprawę jakości życia pacjentów kardiologicznych, monitorowania objawów i wdrażania zaleceń lekarskich, jest uruchomiona przez Asocjację Niewydolności Serca PTK w 2024 roku „Kardiolinia – Centrum Edukacji i Wsparcia Pacjenta z Niewydolnością Serca”. Dzięki interaktywnej platformie, pacjenci oraz ich bliscy, w przypadku pytań, wątpliwości (np. po zakończonej hospitalizacji, po diagnozie) mogą porozmawiać z edukatorem – certyfikowaną pielęgniarką niewydolności serca. Jest to niezwykle ważne w kontekście długiego oczekiwania na konsultacje i wizyty w systemie opieki zdrowotnej oraz ryzyka zaostrzenia choroby po opuszczeniu szpitala przez chorego. Kardiolinia stanowi wsparcie w procesie terapeutycznym zarówno dla pacjentów jak i lekarzy – POZ i specjalistów.

Zapis na porady edukacyjne oraz baza wiedzy dostępna na :

► <https://kardiolinia.pl/>

## ▶ ORLEN zmienia się dla klienta

Z jakimi usługami najbardziej kojarzy się marka ORLEN? Dla wielu klientów to głównie sprzedawca paliw napędzających silniki samochodów. To także najwyższy standard stacji paliw oraz oferowanych na nich usług. Wielu klientów korzysta też z usług kurierskich za pośrednictwem Orlen Paczka. Ale to nie wszystko co oferuje dziś i co planuje w najbliższej przyszłości największa polska firma.

Ostatnie lata to prawdziwy przełom w historii Grupy ORLEN, bowiem w wyniku fuzji znacząco poszerzyła ona portfolio oferowanych usług oraz produktów. Ogłoszona niedawno nowa strategia zapowiada rozbudowaną ofertę dla klientów i jeszcze większe możliwości skorzystania z wielu usług w jednym miejscu.

Już dziś, poza tradycyjną sprzedażą paliw oraz oferowanych na stacjach produktów, ORLEN oferuje klientom energię elektryczną, energię ciepłą i gaz. Do tej pory jednak obszary te działały niezależnie od siebie, a nowa strategia zakłada zintegrowanie całej oferty w kompleksowy koszyk produktów i usług. Efekty tych prac powinny być wyraźnie widoczne w ciągu najbliższych lat.

### Co się zmieni?

Kto tankuje na stacjach ORLEN-u doskonale zna program lojalnościowy pod nazwą VITAY. Obecnie obejmuje on 5 milionów klientów, którzy każdego dnia tankują paliwa oraz robią zakupy na stacjach należących do spółki. Bazą do integrowania dotychczasowych i nowych usług ma być właśnie program VITAY. Jedną z najważniejszych korzyści dla klientów będzie to, że wszystkie te usługi będą dostępne w jednym miejscu. Chcąc załatwić jakąkolwiek sprawę związaną z prądem, gazem czy energią ciepłą, klient zrobi to kontaktując się z jedną wspólną infolinią lub właśnie za pomocą jednej aplikacji.

# ORLEN

“docelowo oferta dla klientów będzie dużo szersza.”



Powstanie specjalna platforma e-commerce, w ramach której oferowane będą najróżniejsze produkty i usługi. Dostarczą je zewnętrzne firmy z którymi koncern podejmie współpracę. Dla dostawców taki kanał sprzedaży może być ciekawym rozwiązaniem umożliwiającym wzrost sprzedaży, z kolei dla ORLEN-u to szansa na zaistnienie na szeroką skalę w e-handlu i pozyskanie nowych lojalnych klientów. W efekcie liczba uczestników programu ma wzrosnąć do 8 milionów w 2030 roku i do minimum 10 milionów w 2035 roku.

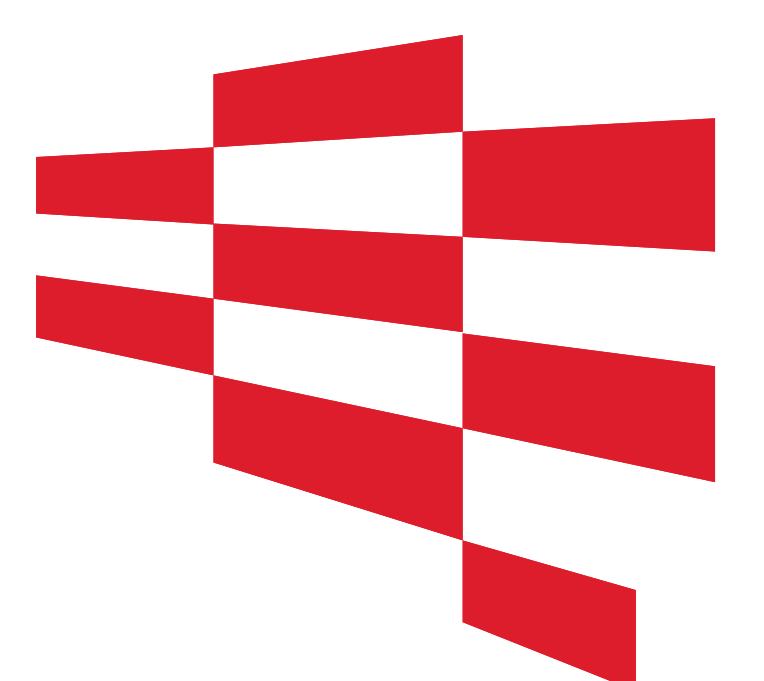
Rozwój oferty sprzedaży to nowe możliwości i szanse na rozwój Orlen Paczki. Usługa została wydzielona z Ruchu. Dziś Orlen Paczka to sieć 12 tys. punktów odbioru i nadania przesyłek, w tym ponad 6 tys. automatów zlokalizowanych w całym kraju, na stacjach paliw i w innych atrakcyjnych dla klientów miejscach. Ostatni kwartał 2024 roku był dla spółki rekordowy – wolumen obsłużonych przesyłek wzrósł o ponad 80 procent. O blisko 155 procent wzrosła też liczba dostaw do automatów paczkowych. Tak dobre wyniki były możliwe dzięki zawarciu partnerstw z największymi platformami handlowymi i e-sklepami takimi jak Allegro czy Vinted. Nie bez znaczenia był też rozwój sieci logistycznej. Koncern chce dla Orlen Paczki pozyskać partnera branżowego, który pomógłby dalej skutecznie rozwijać ten biznes, odpowiadając na oczekiwania klientów.

Nowa strategia ORLEN-u zakłada także intensywny rozwój infrastruktury do ładowania aut elektrycznych. W 2035 roku spółka ma posiadać około 6 tysięcy szybkich ładowarek publicznych w kraju, co da jej jedną trzecią udziałów w polskim rynku. Do tego dojdzie 2,5 tysiąca takich punktów za granicą. Koncern zamierza inwestować w ładowarki nie tylko na terenie obecnych stacji, ale też poza nimi, w nowych lokalizacjach, gdzie jest zapotrzebowanie na tego typu usługi. Zamierza wychodzić w ten sposób naprzeciw oczekiwaniom konsumentów. Poza siecią własną, rozwijać będzie także model franczyzowy, w ramach projektu Stop&Go.

## Zmiany są konieczne

Planując rozwój tak dużej firmy jaką jest ORLEN trzeba też mieć na uwadze powolny proces odchodzenia od tradycyjnych węglowodorów, który ma miejsce w Europie i na świecie. W Polsce, Czechach, na Węgrzech, czy na Słowacji będzie on przebiegał w wolniejszym tempie, ale już w Austrii i Niemczech spadki na przestrzeni dekady będą znaczące. Według szacunków w Polsce udział diesla jako paliwa w transporcie, będzie w 2050 roku wynosił 41 procent, w Czechach, na Węgrzech, Słowacji i Litwie 30 procent, a w Austrii i Niemczech już tylko 4 procent. W przypadku benzyn udział w regionie spadnie do połowy stulecia z obecnych 18 procent do 5 procent, a w Austrii i w Niemczech z 24 procent do zera. Wzrośnie natomiast znaczenie paliw alternatywnych, które częściowo zastępować będą te tradycyjne.

ORLEN stawia wobec tego m.in. na rozwój paliw zrównoważonych, takich jak HVO100. To biopaliwo II generacji, wytwarzane z olejów roślinnych oraz odpadów przemysłu spożywczego i gastronomii, w tym zużytych olejów spożywczych, które można stosować w większości pojazdów z silnikiem wysokoprężnym. Paliwo to jest dobrym rozwiązaniem do szybkiego i skutecznego obniżenia emisji CO2 pochodzącej z silników diesla. Paliwo HVO100 sprzedawane jest obecnie na dwóch stacjach ORLEN-u w Niemczech i jednej w Czechach. Wprowadzenie HVO100 w Polsce będzie możliwe po zakończeniu trwających prac legislacyjnych, dotyczących wymagań jakościowych.





## ► Technologiczne Trendy 2025: Innowacje, które kształtują przyszłość

### Platforma Nowych Technologii – Początek Merytorycznej Dyskusji

29 stycznia 2025 r. odbyło się pierwsze posiedzenie Platformy Nowych Technologii w siedzibie Pracodawców RP. Spotkanie to było nie tylko inauguracją nowej inicjatywy, ale także okazją do pogłębionej dyskusji na temat kluczowych wyzwań i szans, jakie niesie rozwój technologiczny. Wśród najważniejszych ustaleń znalazły się regularne spotkania, powołanie grup roboczych oraz planowanie działań legislacyjnych i networkingowych.

Szczególne podziękowania kierujemy do firm InPost i Nevomo Technologies za niezwykle inspirujące prezentacje ich innowacyjnych rozwiązań. Ich podejście do automatyzacji, logistyki oraz transportu przyszłości pokazuje, jak technologia może realnie wpłynąć na nasze codzienne życie i kształtować przyszłość globalnej gospodarki.

„Cel zasadniczy jest dla wszystkich klarowny: chcemy bardziej innowacyjnej gospodarki, którą możemy osiągnąć poprzez komplementarność działań nauki, biznesu i państwa.” – Michał Żukowski, Przewodniczący Platformy Nowych Technologii, CEO Innteo

Omawiane zagadnienia pokazały, że w nadchodzącym roku firmy będą musiały skoncentrować się na transformacji cyfrowej, automatyzacji oraz adaptacji do nowych modeli pracy. To doskonały moment, aby przyrzeć się najważniejszym trendom technologicznym, które zdefiniują 2025 rok.

## Paweł Łopatka

wiceprzewodniczący  
Platformy Nowych Technologii

dyrektor zarządzający Experis Poland  
– ManpowerGroup

### Najważniejsze trendy technologiczne 2025

#### 1. AI i automatyzacja jako kluczowe elementy transformacji

Sztuczna inteligencja (AI) i automatyzacja napędzają rewolucję w wielu sektorach. Zastosowanie AI w biznesie nie ogranicza się już tylko do analizy danych – coraz częściej wspiera ono podejmowanie decyzji, optymalizację procesów i interakcję z klientami.

Generatywna AI, której wartość rynkowa w 2023 roku wynosiła 45 miliardów dolarów, ma osiągnąć 738 miliardów dolarów do 2030 roku. Automatyzacja, wspierana przez uczenie maszynowe i algorytmy AI, staje się kluczowym elementem zarządzania przedsiębiorstwami. Jednak wraz z rosnącą rolą AI pojawiają się wyzwania związane z regulacjami, etyką i przejrzystością algorytmów.



## 2. Hybrydowe modele pracy zyskują na popularności

Elastyczne modele pracy stają się dominującym trendem. Firmy na całym świecie zauważają korzyści płynące z hybrydowych i zdalnych systemów zatrudnienia. Według raportu JustJoinIT, w 2024 roku 46,27% ofert pracy w IT dotyczyło pracy hybrydowej, co świadczy o rosnącej adaptacji tej formy zatrudnienia.

Firmy inwestują w narzędzia do współpracy, technologie zwiększające produktywność i systemy monitorowania pracy, by zapewnić efektywność zespołów rozproszonych. Organizacje, które potrafią stworzyć efektywne hybrydowe środowisko pracy, mogą liczyć na wyższą satysfakcję pracowników i większą lojalność zespołów.

## 3. Rosnące zapotrzebowanie na specjalistyczne umiejętności

Technologie zmieniają się dynamicznie, a firmy mają trudności w znalezieniu specjalistów z odpowiednimi kompetencjami. Obecnie największe zapotrzebowanie dotyczy ekspertów w zakresie AI, cyberbezpieczeństwa, analityki danych oraz DevOps. Według raportu Experis, 51% pracodawców IT planuje zwiększenie zatrudnienia w 2025 roku, przy czym najwyższe wynagrodzenia otrzymują specjaliści ds. AI i uczenia maszynowego.

Nowe role, takie jak "prompt engineers" (specjaliści ds. optymalizacji AI), zyskują na znaczeniu, pokazując, jak szybko ewoluuje rynek pracy w technologii.

## 4. Strategiczne wdrażanie sztucznej inteligencji

Firmy coraz częściej wdrażają AI w sposób strategiczny, dostosowując je do specyficznych potrzeb organizacji. Gartner przewiduje, że do 2027 roku 81% globalnych pracodawców wdroży narzędzia AI w swoich procesach, co stanowi ogromny skok w porównaniu do 52% w 2024 roku.

Strategiczne wdrażanie AI obejmuje także rozwój technologii związanych z obliczeniami hybrydowymi i kryptografią postkwantową, które zapewnią lepszą ochronę danych i większą niezawodność systemów AI.

## 5. Najszybciej rozwijające się zawody IT do 2030 roku

Raport Światowego Forum Ekonomicznego wskazuje, że najszybciej rozwijające się zawody w IT obejmują:

- Specjalistów ds. big data,
- Inżynierów fintech,
- Ekspertów AI i uczenia maszynowego,
- Deweloperów oprogramowania,
- Specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa,
- Ekspertów ds. przechowywania danych.

## 6. Globalna perspektywa rynku talentów

W miarę jak globalne firmy rozwijają swoją obecność na rynkach zagranicznych, coraz większe znaczenie zyskuje dostęp do międzynarodowych talentów. Raport Experis podkreśla, że w 2025 roku popyt na doświadczonych pracowników IT przewyższy liczbę dostępnych ofert dla juniorów.

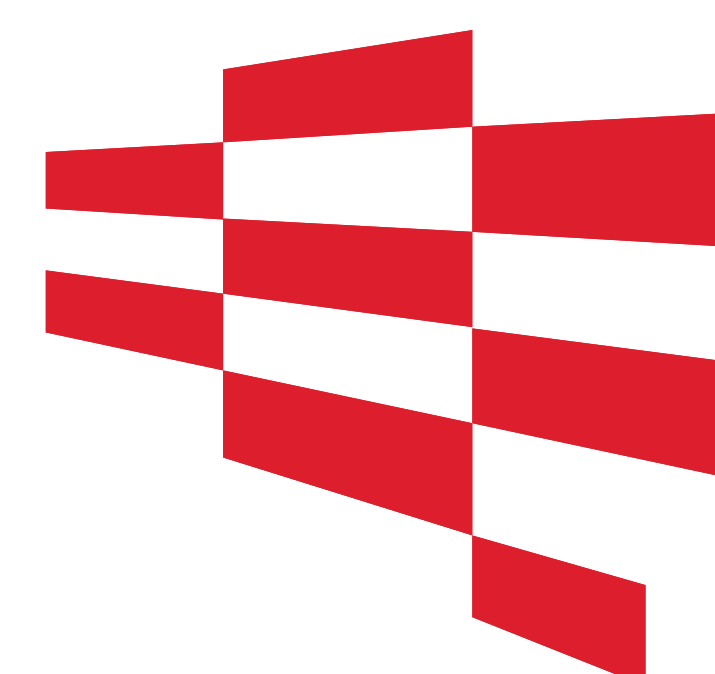
Największymi wyzwaniami pozostają luki kompetencyjne oraz wysokie koszty wdrażania AI. Firmy muszą inwestować w programy szkoleniowe i upskilling pracowników, aby pozostać konkurencyjne.

## 7. Wnioski z Agendy CIO na 2025 rok

Liderzy technologii muszą skupić się na strategicznym wykorzystaniu inwestycji w IT. Gartner wskazuje cztery kluczowe priorytety CIO na 2025 rok:

- Przyspieszenie cyfryzacji,
- Zrównoważony rozwój,
- Cyberbezpieczeństwo,
- Ewolucja talentów.

TRZEMNDY 2025







## Branżowe trendy technologiczne

### 1 Biotech/Medtech

– Przyszłość medycyny

Postęp w AI i robotyce medycznej przyspiesza rozwój diagnostyki, terapii i opieki nad pacjentami. Telemedycyna, personalizowane terapie genowe oraz medyczne rozwiązania IoT staną się normą.

### 3 Edutech

– Przyszłość edukacji

VR, AI i interaktywne platformy edukacyjne umożliwiają personalizację nauczania oraz rozwój nowych metod uczenia się, dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczniów.

### 5 Proptech

– Cyfryzacja nieruchomości

Blockchain, IoT i AI rewolucjonizują zarządzanie budynkami, zwiększając efektywność energetyczną i automatyzując procesy operacyjne.

### 7 Prodtech

– Automatyzacja przemysłu

Inteligentne fabryki oparte na IoT i AI umożliwiają dynamiczne zarządzanie produkcją i minimalizację kosztów operacyjnych.

### 2 Sporttech

– Innowacje w sporcie

Zaawansowane analizy danych, technologie wearable i AI zmieniają sposób, w jaki sportowcy trenują i rywalizują. Automatyczna analiza biomechaniki ruchu pozwala na optymalizację wyników i prewencję kontuzji.

### 4 Fintech

– AI w finansach

Sztuczna inteligencja wspiera ocenę ryzyka, automatyzuje obsługę klienta i optymalizuje inwestycje. Rozwiązania oparte na blockchainie zwiększają transparentność i bezpieczeństwo transakcji.

### 6 Cybertech

– Cyberbezpieczeństwo przyszłości

Wzrost cyberzagrożeń wymusza rozwój zaawansowanych narzędzi AI do ochrony danych, predykcji ataków i implementacji post-kwantowej kryptografii.

## Dołącz do Platformy Nowych Technologii!

Zapraszamy partnerów biznesowych oraz członków społeczności technologicznej do aktywnego udziału w Platformie Nowych Technologii. Dołącz do naszych **grup tematycznych**, aby wymieniać się wiedzą, rozwijać nowe inicjatywy oraz współtworzyć przyszłość technologii. Zachęcamy również do uczestnictwa w naszych **kolejnych spotkaniach**, podczas których będziemy kontynuować merytoryczne dyskusje i wypracowywać konkretne rozwiązania.

Skontaktuj się z nami, aby dowiedzieć się więcej!

#### Bibliografia / Referencje

1. Gartner. "2025 Top Strategic Technology Trends." Gartner, 2025.
2. Gartner. "2025 CIO Agenda." Gartner, 2025.
3. JustJoinIT. "Zarobki i oczekiwania branży IT 2024/2025." JustJoinIT, 2024.
4. Experis. "Tech Talent Outlook Q1 2025." Experis, 2025.
5. World Economic Forum. "Future of Jobs Report 2025." WEF, 2025.
6. Microsoft & IDC. "The Business Opportunity of AI." Microsoft Blog, 2023.

# Inteligentna Baza Wiedzy Pracodawcy RP



Marta  
**Karpińska**

starszy specjalista  
ds. funduszy europejskich

## ► **Nowe inicjatywy Pracodawców RP:** Inteligentna baza wiedzy oraz akademia stanowienia i monitorowania prawa

Pracodawcy RP nie zwalniają tempa i rozpoczynają realizację 2 kolejnych projektów: „Akademii stanowienia i monitorowania prawa Pracodawców RP” oraz „Inteligentnej Bazy Wiedzy”. Już w lutym 2025 r. rozpoczną się pierwsze nabory na Wykonawców za pośrednictwem Bazy Konkurencyjności.

### **KTO MOŻE SKORZYSTAĆ?**

Proces legislacyjny nastęrcza wielu trudności z uwagi na swoją złożoność i wieloetapowość. Pracodawcy RP zdiagnozowali obszary problemowe w tym zakresie, w efekcie czego zainicjowano realizację dwóch kluczowych projektów nakierowanych na podnoszenie kompetencji i przygotowanie uczestników projektu do udziału w procesie legislacyjnym.

Grupa docelowa obejmuje przedstawicieli Pracodawców RP oraz organizacji partnerów społecznych z obszaru całej Polski (regionalnych lub branżowych), zrzeszonych w strukturach Pracodawców RP, zaangażowanych w ramach struktur Pracodawców RP w proces oddziaływania i monitorowania stanowienia prawa w Polsce.

### **CZEGO DOTYCZY PROJEKT INTELI- GENTNEJ BAZY WIEDZY?**

Projekt zakłada wdrożenie, przetestowanie i przystosowanie do potrzeb Pracodawców RP oraz przedstawicieli organizacji partnerów społecznych, Inteligentnej Bazy Wiedzy. Narzędzie posłuży do usprawnienia udziału w stanowieniu i monitorowaniu prawa/polityk publicznych w zakresie zatrudniania i umiejętności.

Inteligentna Baza Wiedzy ma umożliwiać m.in.:

- gromadzenie, przechowywanie i przetwarzanie w jednym systemie raportów, stanowiski innych dokumentów z zasobów Pracodawców RP,
- inteligentny search po całej bazie,
- szukanie semantyczne,
- sporządzanie podsumowań dokumentów w języku polskim lub angielskim (z wykorzystaniem zewnętrznego modelu językowego Open AI),
- możliwość chat'u w języku polskim z bazą wiedzy (z wykorzystaniem zewnętrznego modelu językowego Open AI),
- przechowywanie historii chatów IBW, dzięki wykorzystaniu AI – możliwość uczenia się i dostosowywania działania do procesów w organizacji na podstawie interakcji z użytkownikami.

Dla uczestników projektu przewidziano szkolenia z zakresu funkcjonalności, wykorzystania Inteligentnej Bazy Wiedzy oraz ChatGPT w stanowieniu i monitorowaniu prawa, a także szkolenia cykliczne z nowych funkcjonalności i obszarów problemowych.

## **CZYM JEST AKADEMIA MONITOROWANIA I STANOWIENIA PRAWA?**

Głównym celem Projektu jest zwiększanie kompetencji dotyczących procesu legislacyjnego w Polsce w zakresie sporządzania, prezentowania i upowszechniania w różnych formach opinii projektów aktów prawnych, zasad i celów oceny skutków regulacji [OSR], warunków wpływu na regulacje prawne, możliwości ochrony interesów różnych grup odbiorców, niezbędnych do efektywnego udziału tych organizacji w procesie stanowienia oraz monitorowania prawa/polityk publicznych

W ramach Projektu przewidziano:

- **DAROMOWE SZKOLENIA** – z zakresu stanowienia i monitorowania prawa, kompetencji analitycznych i „miękkich”, niezbędnych do aktywnego udziału w procesie legislacyjnym na różnych jego etapach.

W trakcie szkoleń zostanie położony silny nacisk na praktyczne aspekty i możliwości udziału w przebiegu prac legislacyjnych. Istotnym elementem będzie omówienie 7 zasad stanowienia prawa oraz odwołania do dobrych praktyk, które nie wynikają wprost z przepisów prawa, ale ukształtowały się w trakcie funkcjonowania polskiego parlamentaryzmu. Zagadnienia będą się odwoływać do identyfikacji potencjalnego wpływu zmian w prawie na rynek pracy w kontekście zatrudnienia i umiejętności.

- **INDYWIDUALNE KONSULTACJE POSZKOLENIOWE** – celem konsultacji będzie rozwój i utrwalenie praktycznych umiejętności stosowania konkretnych rozwiązań w kontekście opiniowania projektów aktów normatywnych.

W trakcie konsultacji uczestnicy Projektu uzyskają profesjonalną pomoc m.in. w zakresie formułowania konkretnej opinii do projektu aktu normatywnego, sporządzania OSR, weryfikowania prawidłowości OSR, identyfikacji możliwości wpływu na procedurę prawodawczą, analizy projektów aktów pod kątem elementów istotnych dla danej grupy przedsiębiorców.

## **DLACZEGO WARTO?**

Realizowane Projekty przyczynią się do:

intensyfikacji i zwiększenia jakości aktywności Pracodawców RP oraz partnerów społecznych w monitorowaniu procesu legislacyjnego,

wzrostu skuteczności i efektywności podejmowanych przez Pracodawców RP oraz partnerów społecznych statutowych działań (zajmowanie stanowisk i prezentowanie opinii w sprawach związanych z gospodarką, stosunkiem pracy, warunkami działań pracodawców, promowanie i inicjowanie działań w zakresie zatrudnienia i umiejętności w odpowiedzi na wyzwania demograficzne wpływające na rynek pracy) i zadań (formułowanie i publicznie prezentowanie opinii i stanowisk zgodnych z interesami pracodawców, oddziaływanie na polityki społeczno-gospodarczej, identyfikowanie zagrożeń i proponowanie rozwiązań na rzecz wyzwań związanych ze zmianami na rynku pracy),

wzrostu pożądaných zmian społecznych i gospodarczych i efektywnego kształtowania polityk publicznych w obszarze zatrudnienia i umiejętności, tak by skutecznie wspierać dostosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian.

---

Projekty „Akademia stanowienia i monitorowania prawa Pracodawców RP” oraz „Inteligentna Baza Wiedzy – wsparcie Pracodawców RP w procesie monitorowania prawa” realizowane są przez Pracodawców RP przy współfinansowaniu ze środków Unii Europejskiej, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.



## ► Dyrektywa CSRD już transponowana w Polsce – co musisz wiedzieć, przedsiębiorco?

Prezydent Andrzej Duda 12 grudnia 2024 roku podpisał Ustawę z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw, która stanowi implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2022, tj. Corporate Sustainability Reporting Directive (dyrektywa CSRD) do polskiego porządku prawnego. Polska ustawa będąca transpozycją dyrektywy została opublikowana w Dzienniku Ustaw 17 grudnia 2024 roku. Jej przepisy z kilkoma wyjątkami weszły w życie 1 stycznia br. Co musi wiedzieć polski przedsiębiorca, aby poradzić sobie z tą, powiedzmy to wprost, skomplikowaną regulacją nakładającą na niektóre biznesy jeszcze bardziej karkołomne obowiązki?

Celem uchwalonego prawa w ogólności jest wprowadzenie konieczności sprawozdawczości niektórych przedsiębiorców w zakresie zrównoważonego rozwoju (corporate sustainability reporting) dla szerszego grona podmiotów. Sprawozdania podlegają obowiązkowej atestacji, której dokonywać będą biegli rewidenci. W tym miejscu należy podkreślić, że poszerzeniu ulega zakres kontroli Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego na działalność biegłych rewidentów i firm audytorskich w zakresie właśnie tej sprawozdawczości

Obowiązek sprawozdawczości dotyczy dużych przedsiębiorstw, przedsiębiorstw będących jednostką dominującą w grupie kapitałowej, a także małych i średnich podmiotów dopuszczonych do obrotu na rynku regulowanym, ale bez notowanych mikroprzedsiębiorców. Ponadto zobowiązane do raportowania są jednostki zależne i oddziały z siedzibą w państwie członkowskim UE, których jednostka dominująca najwyższego szczebla lub jednostka samodzielna podlega przepisom prawa państwa trzeciego. Mowa o jednostkach spełniających określone warunki i kryteria. Widzimy zatem znaczne poszerzenie zakresu podmiotowego nowych przepisów. Wcześniejsza dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2014/95UE, tj. Dyrektywa Non-Financial Reporting Directive (NFRD), obejmowała przede wszystkim duże spółki interesu publicznego. Według danych firmy Grant Thornton nowe przepisy obejmą około 3,8 tys. przedsiębiorców (dla porównania w całej UE będzie to 50 tys. firm).

Mateusz  
**Lewandowski**

specjalista ds. regulacji



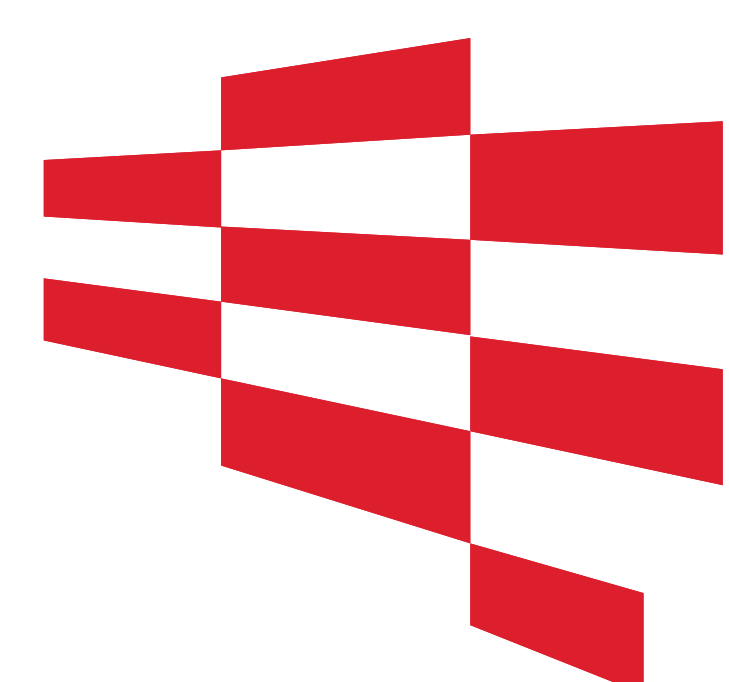
Warto zwrócić uwagę na kryteria ustalania wielkości. Prawodawca unijny przez duże podmioty rozumie przedsiębiorstwa notowane i nienotowane, które spełniają co najmniej dwa z trzech kryteriów, takich jak: zatrudniają ponad 250 pracowników, generują obrót netto przekraczający 50 mln euro, mają sumę bilansową powyżej 25 mln euro. Natomiast jeżeli chodzi o wspomniane podmioty spoza UE, to mówimy tu o spółkach, które osiągają obrót netto w UE powyżej 150 mln euro oraz posiadają znaczące oddziały lub spółki zależne na terenie Unii Europejskiej.

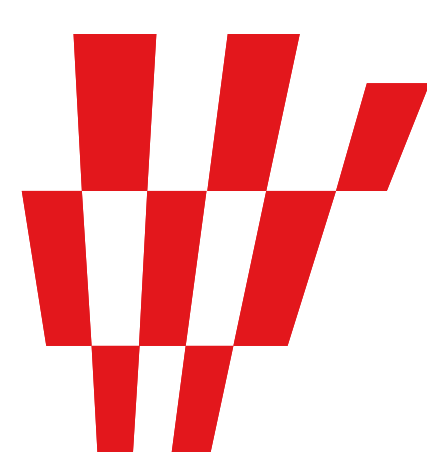
Już od tego roku raporty za rok 2024 sporządzają spółki spełniające wymogi, takie jak: przekroczenie progu finansowego w postaci sumy bilansowej co najmniej 25 mln euro i obrót netto co najmniej 50 mln euro. Ponadto objęte obowiązkiem są przedsiębiorstwa będące jednostkami interesu publicznego, objęte dyrektywą NFRD. Kolejnym kryterium jest zatrudnianie co najmniej 500 pracowników. Z kolei od 2026 roku wymogi obejmą duże spółki spełniające co najmniej dwa z trzech kryteriów, jakimi są: zatrudnianie ponad 250 pracowników, obrót powyżej 40 mln euro lub suma bilansowa przekraczająca 20 mln euro.

Dotyczy to oczywiście podmiotów, które nie były wcześniej zobowiązane do raportowania. Natomiast MŚP notowane na rynkach regulowanych w Unii Europejskiej będą wykonywać obowiązki sprawozdawcze od 2027 roku. Jeżeli chodzi o przedsiębiorstwa spoza UE objęte obowiązkiem raportowania, to dla nich przewidziano początek tego obowiązku od roku 2029.

Dyrektywa CSRD to niewątpliwie zielona rewolucja mająca początek w legislacji unijnej. Stosowanie jej w państwach członkowskich będzie na pewno dużym wyzwaniem dla biznesu. Czas pokaże, czy przedsiębiorcy zdołają dostosować się do tych zmian, nie tracąc swojej konkurencyjności. Legislatorzy unijni, tworząc akty prawne, powinni zwracać uwagę także na wzrost gospodarczy, ponieważ pominięcie tego aspektu może Unii Europejskiej bardzo zaszkodzić w obliczu rywalizacji ze Stanami Zjednoczonymi i Chinami.

# Dyrektywa CSRD





## Szymon Witkowski

główny legislator, pełnomocnik Zarządu Pracodawców RP  
ds. dialogu społecznego

### ► Kto naprawdę płaci pracownikom chorobowe?

W ostatnich latach najpoważniejszym problemem polskich przedsiębiorców są stale rosnące koszty prowadzenia działalności gospodarczej. Związane jest to z kolejnymi obowiązkami biurokratycznymi, wzrostem kosztów zatrudnienia pracownika (rosnącymi wynagrodzeniami) czy inflacją (która dotyczy również firmy). Przyczyn jest bardzo wiele, a skutek oczywisty – zmniejszenie konkurencyjności polskiego biznesu nie tylko w UE, ale i na świecie.

Politycy obiecali przedsiębiorcom wsparcie w tym zakresie. Część obietnic została (przynajmniej częściowo) zrealizowana, niektóre są w trakcie prac, a inne czekają „na lepsze czasy”. Jedną z takich obietnic wyborczych obecnej władzy było wprowadzenie płatności zasiłku chorobowego przez ZUS od pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego pracownika. Postulat taki znalazł się w 100 konkretach na pierwsze 100 dni rządów Platformy Obywatelskiej. Na stronie internetowej zawierającej obietnice wyborcze znajduje się informacja<sup>1</sup>, że:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opracowało wstępne założenia projektu reformy oraz wystąpiło do ZUS o przeprowadzenie wstępnych analiz skutków finansowych.

Jaki jest bieżący stan prawny? Zgodnie z treścią art. 92 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy do 33. dnia choroby pracownika bądź 14. dnia w przypadku osób, które ukończyły 50 lat, pracodawca zobligowany jest do wypłaty wynagrodzenia chorobowego. Dopiero od 34. dnia (15. dnia w przypadku osób w wieku 50+) obowiązek wypłaty zasiłku chorobowego przechodzi na Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Postanowiłem sprawdzić u źródła, jak w praktyce wygląda kwestia płatności zasiłku chorobowego, i wysłałem wniosek o informację publiczną do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Poprosiłem o dane od 2021 do 2024 roku. Odpowiedzi prezentują się następująco:

<sup>1</sup>\* <https://100konkretow.pl/wszystkie-konkrety/>

## Jaki jest średni czas trwania zwolnienia lekarskiego pracownika?

rok	ilość dni
2021	33,97
2022	31,24
2023	30,93
2024	31,38

## Ile osób skorzystało ze zwolnienia lekarskiego?

rok	ilość osób w tysiącach
2021	6540,8
2022	7148,2
2023	7158,6
2024	7141,8

## Ilu osobom ZUS wypłacił zasiłek chorobowy?

rok	ilość osób w tysiącach
2021	2840,4
2022	2697,6
2023	2532,4
2024	2386,7 (do listopada 2024)

## Ile przeprowadzono kontroli zwolnień lekarskich przez ZUS?

rok	ilość osób w tysiącach
2021	353,2
2022	429,9
2023	461,2
2024	376,1 (do listopada 2024)

## Ile z przeprowadzonych kontroli zwolnień lekarskich? (decyzje wstrzymujące dalszą wypłatę zasiłku)

rok	ilość osób w tysiącach
2021	18,3
2022	23,8
2023	28,9
2024	27,8 (do listopada 2024)

Jakie wnioski można wyciągnąć z przedstawionych danych? Od 2021 roku średni czas trwania zwolnienia lekarskiego nie przekroczył w ani jednym przypadku bariery 34 dni, od których to Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a nie pracodawca, zobowiązany jest do wypłaty zasiłku chorobowego. Co więcej, ZUS w analizowanych latach wypłacał zasiłek zaledwie 33–43% osób korzystających ze zwolnień lekarskich (przy czym 33% odnosi się do 2024 roku, w którym to okresie posiadamy jedynie dane o wypłaconych zasiłkach do listopada).

## Stosunek wypłacanych zasiłków z ZUS do całkowitej ilości zwolnień lekarskich

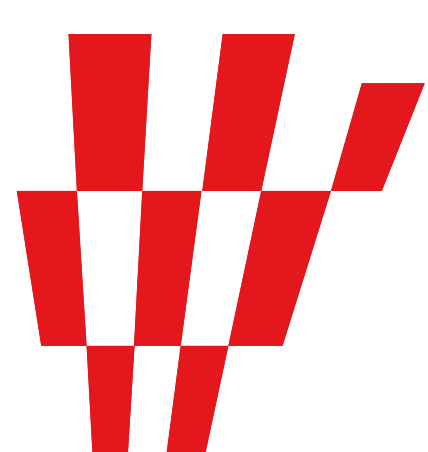
2021	6540,8	2840,4	43%
2022	7148,2	2697,6	38%
2023	7158,6	2532,4	35%
2024	7141,8	2386,7	33%

(do listopada 2024)

- ilość osób, które skorzystały z L4 w tysiącach
- ilu osobom ZUS wypłacił świadczenia w tysiącach
- stosunek wypłacanych zasiłków do ilości zwolnień

Oczywiście należy mieć na uwadze, że wiele zasiłków wypłacanych przez ZUS dotyczy zwolnień długotrwałych. Zasiłek chorobowy przysługuje bowiem co do zasady do 182. dnia niezdolności do pracy, z wyjątkiem choroby przypadającej w okresie ciąży bądź gruźlicy, gdy okres ten przedłużany jest do 270 dni. Nie odnoszę się również do konkretnych kwot, jakie na wynagrodzenia i zasiłki chorobowe przeznaczają pracodawcy i ZUS. Niemniej jednak z pozyskanych informacji wynika wprost, że zdecydowana większość osób, które w danym roku korzystały ze zwolnienia lekarskiego, nie otrzymało zasiłku chorobowego, a jedynie wynagrodzenie chorobowe wypłacane przez pracodawcę. **Uprawniony jest zatem wniosek, że to na pracodawcy ciąży znaczna część kosztów zwolnień lekarskich w Polsce.**

# zwolnienia CHOROBOWE



Co więcej, zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego, w III kwartale 2024 roku w naszym kraju pracowało 17,277 miliona osób. W 2024 roku ze zwolnienia lekarskiego skorzystało 7,142 miliona osób, a więc 41% ogółu pracujących. Jeśli średni czas zwolnienia lekarskiego w 2024 roku wyniósł 31,38 dnia, to przeciętnie na 1 osobę zatrudnioną przypadało 13 dni zwolnienia lekarskiego przy przeciętnie 251 dniach pracujących w ciągu roku.

Warto także zauważyć, że koszt zwolnienia lekarskiego pracownika przerzucony został na pracodawcę, mimo że co miesiąc pracownik płaci do ZUS ubezpieczenie chorobowe wynoszące 2,45% podstawy wymiaru (w uproszczeniu wynagrodzenia brutto). Tymczasem można przypuszczać, że istnieje pewna grupa osób, która nigdy nie otrzymała od ZUS zasiłku chorobowego. Czasem wyjaśnia się tę sytuację argumentem, że pracodawca nie płaci za pracownika ubezpieczenia chorobowego, więc powinien partycypować w kosztach zwolnienia. Jednak tylko zakładając, że chorobowe wynosi 80% pełnego wynagrodzenia, przeciętnie na pracownika przypada 13 dni zwolnienia lekarskiego, a przeciętna ilość dni pracujących w roku wynosi 251, to koszt zwolnień nałożony na pracodawców oszacować można na 4,1%, nie zaś 2,45%.

Od lat zatem pracodawcy ponoszą niewspółmierne koszty zwolnień lekarskich w porównaniu do ZUS. Sytuacja ta bezsprzecznie wymaga pilnych zmian, co pozwoli na zdjęcie z polskich firm części całkowicie nieuzasadnionych obciążeń finansowych. Oznacza to niższe koszty prowadzenia działalności gospodarczej, a tym samym większą konkurencyjność, możliwość budowania rezerw finansowych na inwestycje, a nawet niższą inflację (koszty prowadzenia działalności mają odzwierciedlenie w kosztach towarów i usług).

Należy także wskazać, że w naszym kraju przeprowadza się stosunkowo niewiele kontroli prawidłowości zwolnień. Można przyjąć, że większa skala kontroli przyniosłaby większą ilość wykrytych nieprawidłowości, co w konsekwencji pozwoliłoby na oszczędności, które pokryłyby przynajmniej część kosztów ZUS wiążących się z wypłaty zasiłku chorobowego od 1. dnia zwolnienia.

## Kontrole zwolnień lekarskich

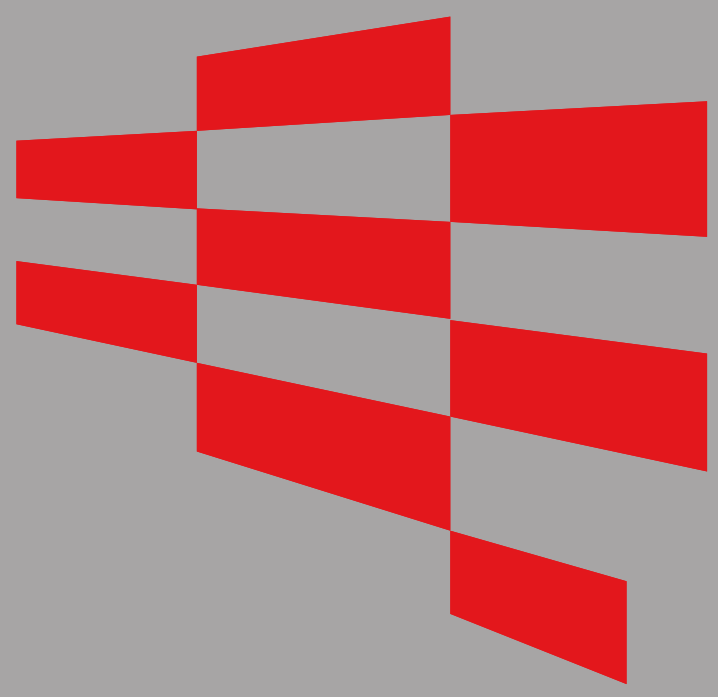
2021	6540,8	353,2	5%	18,3	5%
2022	7148,2	429,9	6%	23,8	6%
2023	7158,6	461,2	6%	28,9	6%
2024	7141,8	376,1	5%	27,8	5%

(do listopada 2024)

- ilość zwolnień pracowników w tysiącach
- ilość kontroli w tysiącach
- ile procent zwolnień skontrolowano
- ile wykryto nieprawidłowości w tysiącach
- ile wykryto nieprawidłowości w stosunku do ilości kontroli

Mając powyższe na uwadze, powinniśmy oczekiwać od rządu pilnej realizacji obietnicy wyborczej polegającej na zobligowaniu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do wypłaty zasiłku chorobowego już od 1. dnia zwolnienia lekarskiego pracownika. Z pewnością walka o realizację tego postulatu jest jednym z priorytetów Pracodawców RP.





# Monika Rosochacka-Potoczny

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

## ► „Zasady opłacania składki zdrowotnej przez osoby prowadzące działalność gospodarczą”

Od 1 stycznia 2022 r. weszły w życie przepisy, które wprowadziły nowe zasady ustalania podstawy wymiaru oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne dla osób prowadzących działalność gospodarczą. Po latach opłacania składki w wysokości ryczałtowej, ustalonej w jednakowej wysokości dla wszystkich przedsiębiorców w 2022 r. nastąpiła ogromna zmiana w podejściu do tego tematu.

Wysokość podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne została uzależniona od tego w jaki sposób osoby prowadzące działalność ustalają podatek dochodowy od osób fizycznych.

Osoby prowadzące działalność gospodarczą zobowiązane zostały do składania za każdy miesiąc prowadzenia działalności gospodarczej dokumentów rozliczeniowych oraz do wyliczania co miesiąc składki zdrowotnej oraz raz w roku rocznej składki zdrowotnej.

Osoby prowadzące działalność gospodarczą mogą stosować następujące formy opodatkowania:

- kartę podatkową,
- zasady ogólne (według skali lub podatkiem liniowym),
- ryczałt od przychodów ewidencjonowanych.

### **Jak oblicza składkę na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorca rozliczający się na karcie podatkowej?**

Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorców stosujących opodatkowanie w formie karty podatkowej stanowiła kwota minimalnego wynagrodzenia. Wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9%. W odniesieniu do tej grupy przedsiębiorców nie występuje instytucja rocznej podstawy wymiaru składki.



## Jak oblicza składkę na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorca rozliczający się na zasadach ogólnych – według skali oraz podatku liniowy?

Stopa procentowa składki na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9% dla podatników rozliczających się skalą podatkową lub 4,9% dla podatników rozliczających się podatkiem liniowym – z zastrzeżeniem, że wyliczona w ten sposób składka nie mogła być niższa niż 9% minimalnego wynagrodzenia.

Miesięczną podstawę wymiaru składki stanowił dochód uzyskiwany z działalności gospodarczej w miesiącu poprzedzającym miesiąc, za który opłacana jest składka. Podstawa nie mogła być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym dniu danego roku składkowego (do 31.12.2024 r.).

Miesięczny dochód ustalany jest w następujący sposób:

- dochód za pierwszy miesiąc roku składkowego ustalany jest jako różnica między osiągniętymi przychodami a poniesionymi kosztami uzyskania tych przychodów w rozumieniu ustawy o PIT. Dochód ten jest pomniejszany o kwotę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe opłacone w danym miesiącu, jeżeli nie zostały one zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.

- dochód za kolejne miesiące ustala się jako różnicę między sumą przychodów osiągniętych od początku roku i sumą kosztów uzyskania tych przychodów poniesionych od początku roku, w rozumieniu ustawy o PIT. Dochód ten jest pomniejszany o sumę dochodów ustalonych za miesiące poprzedzające i o różnicę między sumą składek na ubezpieczenia społeczne zapłaconych od początku roku, a sumą składek odliczonych w poprzednich miesiącach. Dochód ten nie jest pomniejszany o składki, które zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.

Roczna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne ustalana jest od dochodu rocznego uzyskiwanego z działalności gospodarczej, ustalonego jako różnica między osiągniętymi przychodami (w rozumieniu ustawy o PIT), a poniesionymi kosztami uzyskania tych przychodów (w rozumieniu ustawy o PIT), pomniejszony o kwotę opłaconych w tym roku składek na ubezpieczenia społeczne jeżeli nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów. Przy czym roczna podstawa wymiaru składki nie mogła być niższa od iloczynu liczby miesięcy podlegania ubezpieczeniu w danym roku (kalendarzowym) i kwoty minimalnego obowiązującego wynagrodzenia (do 31.12.2024 r.).

Roczną podstawę wymiaru składki ustala się na rok składkowy trwający od 1 lutego danego roku do 31 stycznia roku następnego.

Zaznaczyć należy, że ustalając wysokość przychodów z prowadzonej działalności opodatkowanej na zasadach ogólnych nie uwzględnia się przychodów niepodlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym, tj. przychodów niepodlegających opodatkowaniu na podstawie przepisów ustawy PIT, jak i odrębnych przepisów. Wyjątkiem są przychody zwolnione z podatku PIT w ramach tzw. ulgi: PIT zero na powrót, PIT zero dla rodzin 4+, PIT zero dla pracujących seniorów, które należy uwzględnić w przychodach z prowadzonej działalności.

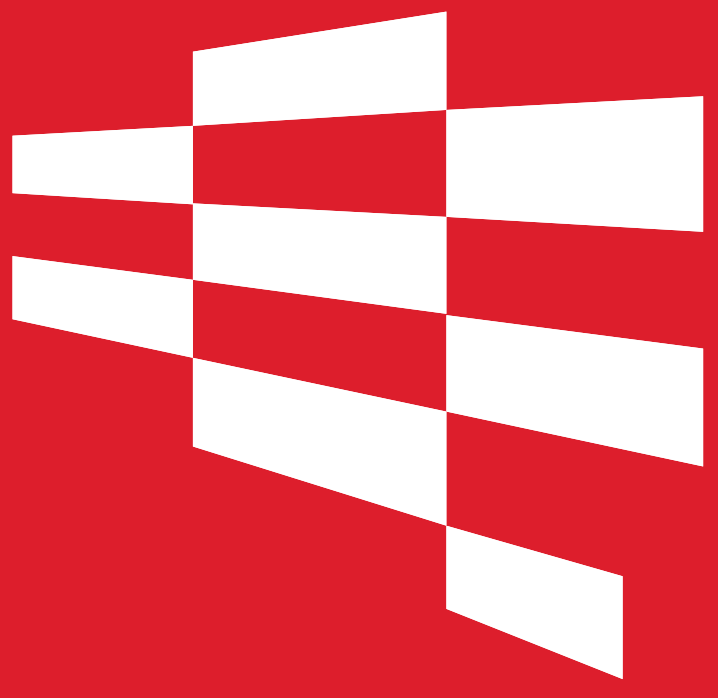
Ustalając roczny dochód nie uwzględnia się przychodów i kosztów poniesionych w okresie zawieszenia wykonywania działalności. Nie uwzględnia się również miesięcy, w których płatnik podlegał zwolnieniu z obowiązku opłacania składki zdrowotnej na mocy ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych.

## Jak oblicza składkę na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorca rozliczający się ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych?

Stopa procentowa składki na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9%.

Miesięczna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne jest ryczałtowa i uzależniona jest od wysokości uzyskanych przychodów z działalności gospodarczej i stanowi:

- 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w czwartym kwartale, jeżeli przychody z działalności gospodarczej w rozumieniu ustawy o podatku ewidencjonowanym osiągnięte od początku roku kalendarzowego nie przekroczyły kwoty 60 tys. zł.
- 100% przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli przychody z działalności gospodarczej przekroczyły kwotę 60 tys. zł. i nie przekroczyły 300 tys. zł.
- 180% przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli przychody z działalności gospodarczej przekroczyły kwotę 300 tys. zł.



Jeżeli przedsiębiorca przekroczy ww. progi przychodów w danym miesiącu to za ten miesiąc i następne powinien rozliczyć składkę od podstawy jej wymiaru obowiązującej dla kolejnego progu przychodów. Nie należy korygować deklaracji rozliczeniowych za miesiące przed przekroczeniem kwoty przychodu 60 000 zł lub 300 000 zł.

Przedsiębiorca, który cały poprzedni rok kalendarzowy prowadził działalność gospodarczą i przychody z tej działalności były opodatkowane ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych lub na zasadach ogólnych może przy określaniu wysokości miesięcznej podstawy wymiaru zadeklarować chęć opłacania składki na podstawie kwoty przychodów uzyskanych w poprzednim roku kalendarzowym. Tak ustalona forma musi być stosowana przez cały rok.

Roczną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowi iloczyn liczby miesięcy podlegania ubezpieczeniu w danym roku kalendarzowym i kwoty odpowiadającej:

- 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli przychody od początku roku nie przekroczyły kwoty 60 tys. zł.
- 
- 100% przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli przychody z działalności gospodarczej przekroczyły kwotę 60 tys. zł. i nie przekroczyły 300 tys. zł.
- 
- 180% przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli przychody z działalności gospodarczej przekroczyły kwotę 300 tys. zł.

Wyliczoną kwotę przychodów uzyskanych w poprzednim roku kalendarzowym płatnik pomniejsza o opłacone w poprzednim roku kalendarzowym składki na ubezpieczenia społeczne – jeżeli nie były zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.

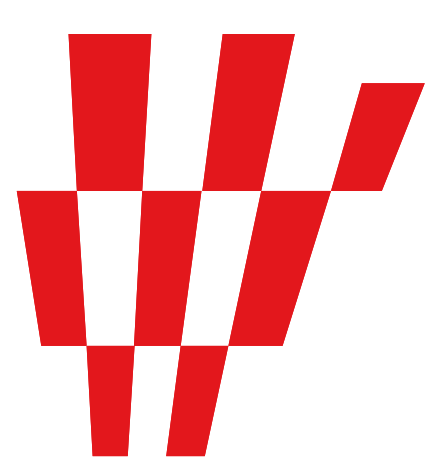
Ustalając roczny przychód nie uwzględnia się przychodów i kosztów poniesionych w okresie zawieszenia wykonywania działalności. Nie uwzględnia się również miesięcy, w których płatnik podlegał zwolnieniu z obowiązku opłacania składki zdrowotnej na mocy ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych.

Osoby prowadzące działalność opodatkowane na zasadach ogólnych oraz ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych rozliczają roczną składkę zdrowotną w dokumentach rozliczeniowych składanych za miesiąc kwiecień roku następnego.

Miesięczną podstawę wymiaru składki i wysokość należnej składki na ubezpieczenie zdrowotne można skorygować wyłącznie do dnia złożenia wniosku o zwrot nadpłaconej składki, która wynika z rocznego rozliczenia, a jeśli płatnik tego wniosku nie złożył to do 30 czerwca danego roku za rok poprzedni.

**Wszystkie informacje dotyczące sposobu naliczania składki zdrowotnej są publikowane na stronie internetowej Zakładu.**

[www.zus.pl](http://www.zus.pl)



## Jakub Klat

specjalista ds. współpracy międzynarodowe

### ► Potencjał internacjonalizacji przedsiębiorstw w Afryce Subsaharyjskiej

Afryka Subsaharyjska jest obszarem, który obejmuje kraje położone na południe od Sahary. Jest jednym z najbardziej obiecujących miejsc pod kątem rozwoju zagranicznego przedsiębiorstw. Region zamieszkuje ponad miliard ludzi, a według prognoz ONZ do 2050 roku ponad połowa tej populacji będzie miała mniej niż 25 lat. Gospodarka tego regionu w latach 2000–2022 rosła w tempie 4% rocznie, co przy światowej średniej wynoszącej 2,9% pokazuje potencjał gospodarczy regionu. Tak młoda siła robocza, w połączeniu z bogatymi zasobami naturalnymi oraz rosnącym rynkiem konsumenckim, tworzy wyjątkowe możliwości dla polskich przedsiębiorstw, które chcą rozwijać swoją działalność na rynkach międzynarodowych.

Afryka Subsaharyjska odpowiada za znaczącą część światowego wydobycia surowców krytycznych. Kraje w tym regionie posiadają ogromne zasoby m.in. kobaltu, manganu czy grafitu.

W szczególności Demokratyczna Republika Kongo, która jest liderem w światowej produkcji kobaltu, dostarcza ponad 70% globalnej podaży tego surowca. To może spowodować, że ten region stanie się kluczowy dla europejskich łańcuchów dostaw w kontekście transformacji energetycznej i rozwoju nowych technologii. Polskie firmy mogą odegrać istotną rolę w dywersyfikacji dostaw surowców do Unii Europejskiej poprzez współpracę z krajami afrykańskimi i poprzez inwestycje w infrastrukturę wydobywczą.

Potencjał tego regionu nie ogranicza się jedynie do złóż surowców. Afryka Subsaharyjska stała się jednym z najszybciej rozwijających się rynków technologii komunikacyjnych. Wzrost liczby użytkowników Internetu oraz rozwój systemów płatności mobilnych stanowią świadectwo potencjału cyfrowego regionu. Rozwój cyfrowy jest szczególnie widoczny w Rwandzie, gdzie cyfryzacja jest jednym z priorytetów władz w przyspieszeniu rozwoju gospodarczego.

Te zmiany otwierają drzwi dla polskich firm technologicznych, szczególnie tych działających w obszarach fintech czy e-commerce.

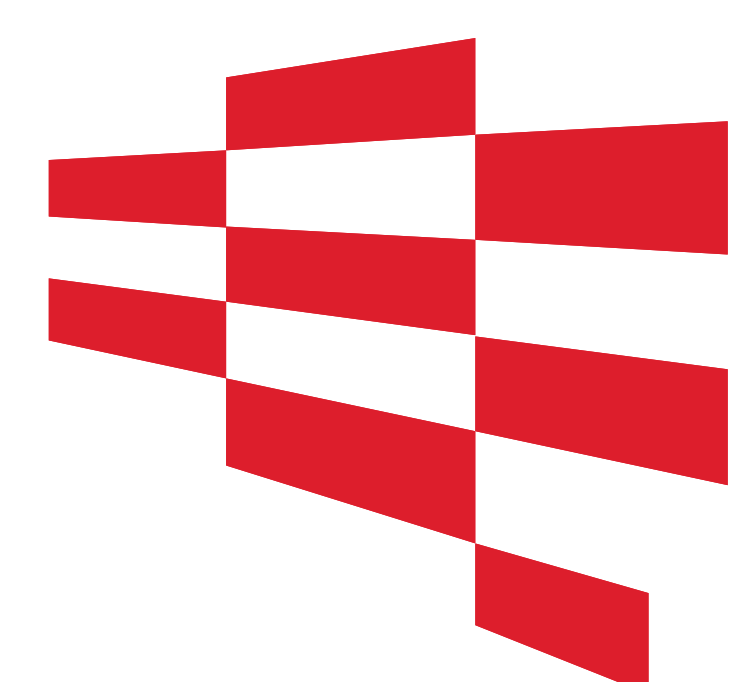
Mechanizacja rolnictwa w regionie jest na bardzo niskim poziomie. Przekłada się to na niską efektywność tego sektora. Region ten charakteryzuje również mała liczba przedsiębiorstw zajmujących się przetwórstwem żywności. Współpraca w zakresie transferu technologii rolniczych może przynieść korzyści obu stronom. Polska może być tutaj postrzegana jako partner wspierający, oferując swoje doświadczenia z transformacji gospodarki rolnej.

Inwestycje w Afryce Subsaharyjskiej wiążą się jednak z pewnymi wyzwaniami. Dystans geograficzny, zmienne uwarunkowania polityczne oraz konieczność dostosowania się do lokalnej specyfiki kulturowej wymagają od przedsiębiorców cierpliwości oraz długoterminowego zaangażowania. Kluczowym elementem sukcesu jest budowanie osobistych relacji z lokalnymi partnerami oraz zdobywanie ich zaufania.

Pracodawcy RP dostrzegają ogromny potencjał współpracy z regionem Afryki Subsaharyjskiej i zapewniają aktywne wsparcie dla polskich firm w procesie ich internacjonalizacji. Nasza organizacja zamierza promować współpracę z kluczowymi krajami regionu Afryki Subsaharyjskiej oraz wspierać budowanie relacji międzysektorowych. To długoterminowe podejście może przyczynić się do sukcesów polskich przedsiębiorstw w tym regionie.



POTENCJAŁ  
INTERNACJONALIZACJI





## ► Ważne dane GUS opublikowane w styczniu 2025 roku

### Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2024 roku

Ceny towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2024 roku w porównaniu z analogicznym miesiącem ub. roku wzrosły o 4,7% (przy wzroście cen usług – o 6,6% i towarów – o 4%). W stosunku do poprzedniego miesiąca ceny towarów i usług utrzymały się przeciętnie na poziomie zbliżonym do zanotowanego przed miesiącem (przy wzroście cen usług – o 0,1% i utrzymujących się na tym samym poziomie cenach towarów). Wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2024 roku w stosunku do roku poprzedniego wyniósł 3,6%.

### Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w lipcu 2024 roku

Na koniec lipca 2024 roku udział cudzoziemców w ogólnej liczbie wykonujących pracę wyniósł 6,8%. Obcokrajowcy wykonujący pracę w lipcu 2024 roku pochodzili z ponad 150 państw. Cudzoziemców wykonujących pracę było 1041,6 tys. W tej liczbie 405,4 tys. cudzoziemców realizowało umowy – zlecenia i pokrewne.

### Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w lipcu 2024 roku

W lipcu 2024 roku mediana wynagrodzeń miesięcznych brutto w gospodarce narodowej była niższa o 19% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Mediana wynagrodzeń w gospodarce narodowej w lipcu 2024 roku wyniosła 6641,00 zł. Oznacza to, że połowie zatrudnionych zostało wypłacone wynagrodzenie nie wyższe niż ta kwota, a druga połowa otrzymała wynagrodzenie nie niższe.

Wartość mediany wynagrodzeń wskazywała na różnice ze względu na płeć – dla mężczyzn wyniosła 6899,50 zł i była o 485,54 zł wyższa niż dla kobiet.

Biorąc pod uwagę wiek zatrudnionych, można zauważyć, że najwyższa wartość mediany wystąpiła w przedziale wiekowym 35–44 lata i wyniosła 6940,00 zł. Według wielkości podmiotu najwyższa wartość mediany wynagrodzeń wystąpiła w podmiotach o liczbie pracujących 1000 i więcej i wyniosła 7946,71 zł.

### Działalność gospodarcza przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym w 2023 roku

W 2023 roku analizowana grupa przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego liczyła 24 964 jednostki. Dominowały podmioty do 49 osób pracujących i stanowiły one 80% ogólnej liczby analizowanych przedsiębiorstw (mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób – 61,7% ogółu). Podmioty średnie (50–249 osób pracujących) stanowiły 13% całej grupy, podczas gdy duże przedsiębiorstwa, o liczbie pracujących 250 i więcej – 7%. Większość podmiotów prowadziła działalność gospodarczą związaną z handlem, naprawą pojazdów samochodowych (23%), przetwórstwem przemysłowym (18,6%), działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (11,1%) oraz budownictwem (9%). Najwięcej podmiotów z kapitałem zagranicznym miało siedzibę w województwie mazowieckim (40,8%).

### Informacja o podmiotach gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON – grudzień 2024

Według stanu na koniec grudnia 2024 roku do rejestru REGON wpisanych było 5 304,2 tys. podmiotów gospodarki narodowej. W grudniu zarejestrowano 26,6 tys. nowych podmiotów, tj. o 7% mniej niż miesiąc wcześniej.

W grudniu wyrejestrowano z rejestru REGON 20,8 tys. podmiotów, tj. o 29,2% więcej niż miesiąc wcześniej. W porównaniu do poprzedniego miesiąca wyrejestrowano więcej osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (o 35,5%) oraz spółek cywilnych (o 34,1%).

## **Obroty towarowe handlu zagranicznego ogółem i według krajów w styczniu–listopadzie 2024 roku**

Obroty towarowe handlu zagranicznego w styczniu–listopadzie 2024 roku wyniosły w cenach bieżących 1 394,8 mld PLN w eksporcie oraz 1 388,5 mld PLN w imporcie. Dodatkowo saldo ukształtowało się na poziomie 6,4 mld PLN, podczas gdy w analogicznym okresie 2023 roku wyniosło 47,3 mld PLN. W porównaniu do analogicznego okresu w 2023 roku eksport spadł o 7%, a import o 4,5%.

Eksport wyrażony w dolarach USA wyniósł 351,7 mld USD, a import 350,1 mld USD (spadek w eksporcie o 0,6%, a w imporcie wzrost o 2,1%). Dodatkowo saldo ukształtowało się na poziomie 1,6 mld USD, w analogicznym okresie 2023 roku wyniosło 11,1 mld USD.

Eksport wyrażony w euro wyniósł 323,4 mld EUR, a import 321,9 mld EUR (spadek w eksporcie o 1,2%, a w imporcie wzrost o 1,5%). Dodatkowo saldo wyniosło 1,5 mld EUR, natomiast w styczniu–listopadzie 2023 roku wyniosło 10,3 mld EUR.

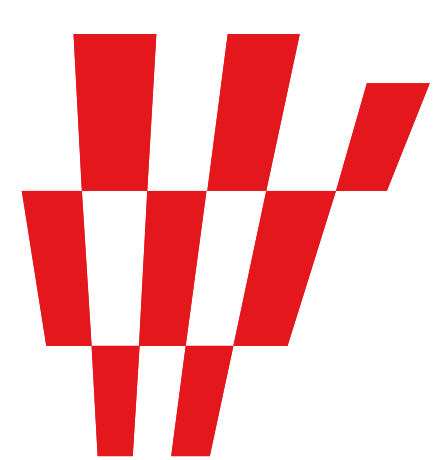
## **Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 roku**

W grudniu 2024 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w porównaniu z grudniem 2023 roku było niższe o 0,6% i wyniosło 6453,7 tys. etatów. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 roku w porównaniu z grudniem 2023 roku wzrosło nominalnie o 9,8% i wyniosło 8821,25 zł brutto.

## **Dynamika produkcji budowlano-montażowej w grudniu 2024 roku**

Według danych wstępnych produkcja budowlano-montażowa (w cenach stałych) zrealizowana w grudniu 2024 roku na terenie kraju przez przedsiębiorstwa budowlane o liczbie pracujących powyżej 9 osób była niższa o 8% w porównaniu z analogicznym okresem 2023 roku (w grudniu 2023 roku wzrost o 14%) oraz wyższa o 30,6% w stosunku do listopada 2024 roku (w 2023 roku wzrost o 28,7%).





PRACODAWCY RP



## Izabela Witczak

ekspert ds. podatków Pracodawców RP

### ► Rewolucja podatkowa w 2025 roku

Zmiany w podatkach od 1 stycznia br. to efekty prac 2024 roku. Nowe podatki są wynikiem dostosowywania regulacji do dynamicznie zmieniającego się otoczenia gospodarczego oraz potrzeb współczesnych firm. Niewątpliwie powodują konieczność przemyślenia i dostosowania obszarów finansowo-księgowych firm. Jedne ze zmian wydają się niekorzystne dla firm, inne mogą potencjalnie wpływać na zmniejszenie zobowiązań podatkowych.

Niewątpliwym plusem podatkowym minionego roku było przełożenie terminu wprowadzenia KSeF, co spowodowało uniknięcie problemów z tym związanych. Jednym z obszarów niepewności było ryzyko ograniczonej wydajności systemu. Projekt rozwiązań zakładał „obowiązkowe wystawianie faktur” jako kluczowe zdarzenie dla rozpoczęcia działania systemu. Tymczasem z punktu widzenia podatnika kluczowe dla celowości i ekonomicznego sensu jest zdarzenie polegające na zobowiązaniu odbiorców do odebrania faktury i zdjęcie dodatkowych obowiązków informacyjnych z wystawcy.

W konsekwencji Ministerstwo Finansów zakładało, że system wydajnościowo obsłuży obciążenie systemu po stronie aktywnej i biernej w jednej dacie (skokowy przyrost) bez możliwości dynamicznego skalowania, co było niewłaściwym założeniem.

Istotne zmiany w bieżącym roku ustawodawca wprowadził w zakresie podatku od nieruchomości. Od 1 stycznia br. pojęcia, takie jak: budynek, budowla, obiekt budowlany, roboty budowlane czy trwałe związanie obiektu z gruntem, są zdefiniowane w ustawie o podatkach i opłatach lokalnych i mają autonomiczny charakter. Istotną nowością jest wskazanie wyłączeń dotyczących obiektów służących do magazynowania materiałów sypkich, gazów czy cieczy, czyli silosów i różnego rodzaju zbiorników, co powoduje, że obiekty te nie są obecnie uznawane za budynki. Głównym powodem zmian było orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 lipca 2023 roku (sygn. akt: SK 14/21).

/pracodawcyrp



www.pracodawcyrp.pl



W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej w formie spółki posiadającej osobowość prawną, jednostki organizacyjnej albo spółki niemającej osobowości prawnej obowiązek złożenia deklaracji na podatek od nieruchomości na rok 2025 powinien mieć miejsce do 31 stycznia 2025 roku. Z uwagi na zmiany w przepisach deklaracja na podatek od nieruchomości na rok 2025 może zostać złożona do 31 marca 2025 roku. Żeby móc skorzystać z tego prawa, należy do 31 stycznia br. złożyć do wójta, burmistrza lub prezydenta miasta zawiadomienie o korzystaniu z dłuższego terminu na złożenie deklaracji.

Ważna zmiana od 1 stycznia br. dotyczy największych podatników podatku dochodowego od osób prawnych, a mianowicie o przychodach przekraczających 50 mln euro. Są oni zobowiązani do prowadzenia ksiąg rachunkowych wyłącznie w formie elektronicznej oraz przesyłania ich bez wezwania do urzędu skarbowego po zakończeniu roku podatkowego (JPK-CIT) w terminie złożenia zeznania podatkowego CIT-8 – do 31 marca 2026 roku za rok 2025. Podatnicy objęci nowymi obowiązkami muszą uzupełnić księgi rachunkowe o nowe dane, których wymagają urzędy skarbowe, a mianowicie w ramach struktury logicznej JPK\_KR\_PD (podatek dochodowy) oraz JPK\_ST (środki trwałe) – JPK CIT. Niewątpliwym problemem może być fakt, że prawidłowe gromadzenie danych i przekazywanie ich do urzędów podatkowych może oznaczać przebudowę lub zmianę systemów księgowych.

Nowością jest podatek wyrównawczy, który ma zastosowanie do jednostek składowych grupy międzynarodowej lub grupy krajowej, jeżeli w co najmniej dwóch z czterech lat podatkowych bezpośrednio poprzedzających rok podatkowy osiągnęły one przychód grupowy (wykazany w skonsolidowanym sprawozdaniu grupy) na poziomie co najmniej 750 mln euro. Ustawa z dnia 6 listopada 2024 r. o opodatkowaniu wyrównawczym jednostek składowych grup międzynarodowych i krajowych definiuje grupę międzynarodową jako taką, w której przypadku co najmniej jedna jednostka czy zakład jest zlokalizowana poza Polską. Z kolei grupa krajowa to taka, której wszystkie jednostki i zakłady zlokalizowane są w naszym kraju.

Tego typu podmioty będą musiały oszacować wysokość uzyskanego dochodu oraz wysokość zapłaconych podatków zgodnie z zasadami określonymi w ustawie, co umożliwi przeprowadzenie testu efektywnej stawki podatkowej. Jeśli efektywna stawka okaże się mniejsza niż 15 proc., firma będzie musiała zapłacić podatek wyrównawczy.

Kilka zmian dotyczy małych podatników. Od 1 stycznia br. występuje fakultatywnie forma rozliczania kosztów – kasowy PIT. Z tej formy opodatkowania mogą skorzystać przedsiębiorcy, którzy prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą:

- opodatkowaną według skali podatkowej, podatkiem liniowym, na zasadach IP BOX, ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych
- jeżeli przychody z działalności w roku poprzedzającym rok podatkowy nie przekroczyły kwoty 1 000 000 zł;
- jeżeli nie prowadzą ksiąg rachunkowych;
- pod warunkiem złożenia właściwemu naczelnikowi urzędu skarbowego pisemnego oświadczenia o wyborze metody kasowej.

Podatnicy, którzy skorzystają z tej możliwości, nie będą musieli płacić podatku w momencie wykonania usługi, dostawy towaru bądź wystawienia faktury. Obowiązek podatkowy na zasadach kasowego PIT powstaje dopiero, gdy klient zapłaci za fakturę. Taka sama zasada obowiązuje przy zaliczaniu w koszty uzyskania przychodów faktur zakupowych od kontrahentów, czyli będą podlegać zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodów dopiero w momencie zapłaty za zakupiony towar lub usługę. Przychód powstanie nie później niż w terminie 2 lat, licząc od daty wystawienia faktury. Oznacza to, że z upływem 2 lat, licząc od daty wystawienia faktury, podatnik będzie obowiązany rozpoznać przychód z działalności gospodarczej, nawet jeżeli w tym czasie nie otrzyma od kontrahenta zapłaty wynikającej z wystawionej faktury. Należy wskazać na mankamenty kasowego PIT-u, którymi niewątpliwie są: konieczność monitorowania płatności po stronie przychodów i kosztów, sprawdzania statusu kontrahentów pod kątem B2B, pilnowania niskiego progu przychodów czy samodzielne prowadzenie działalności – bez wspólników.

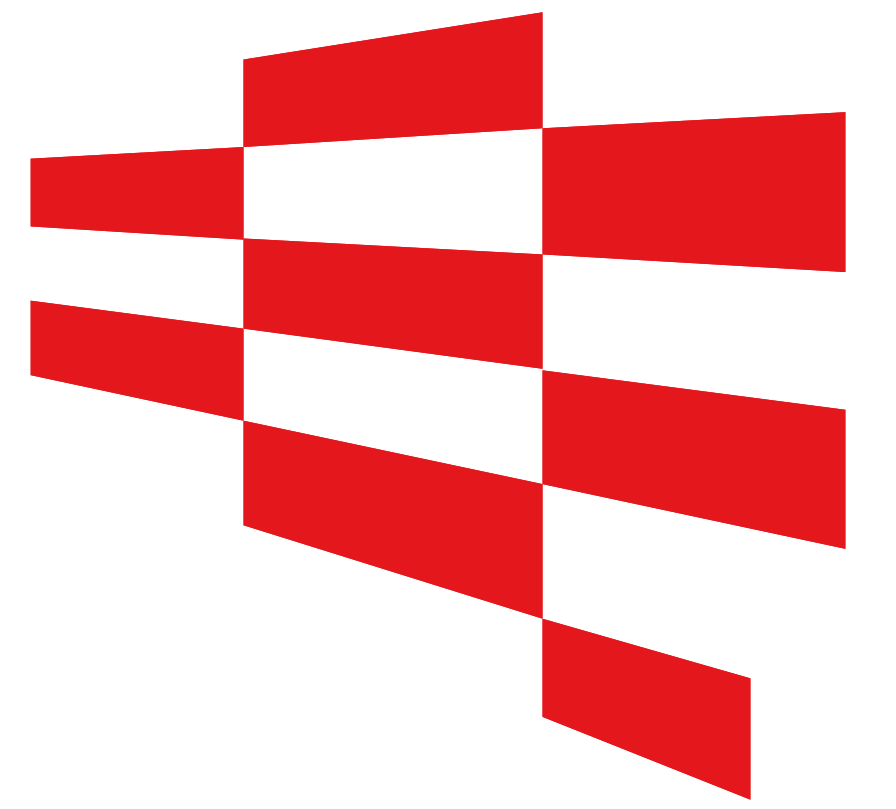
# 2025

# PODATKI

Inną nowością, o pozytywnym wymiarze, od 1 stycznia br. jest wzrost limitu przychodów, po którego przekroczeniu przedsiębiorcy muszą prowadzić księgi rachunkowe. Osoby fizyczne, wspólnicy spółek cywilnych, spółki jawne osób fizycznych i spółki partnerskie będą zobowiązane prowadzić księgi rachunkowe, jeżeli osiągną przychody równe lub przekraczające 2,5 mln euro. Co ważne, do końca 2024 roku limit ten wynosił 2 mln euro. In plus zmieniła się również „rachunkowa” definicja przychodów netto, które są brane pod uwagę przy obliczaniu tego limitu. Z kategorii przychodów netto usunięto przychody z operacji finansowych. Oznacza to, że już nie należy uwzględniać przychodów z operacji finansowych przy liczeniu kwoty przychodów netto w celu porównania ich z limitem 2 500 000 euro.

Zmiany dotyczą również zwolnienia z VAT dla małych firm działających w UE. Od 1 stycznia br. małe i średnie przedsiębiorstwa mogą korzystać ze zwolnienia z VAT nie tylko w kraju siedziby, ale również w innych państwach UE. Podatnicy są wówczas zobowiązani – poza limitem krajowym – do przestrzegania ogólnego limitu unijnego (100 tys. euro). W celu skorzystania ze zwolnienia firmy będą musiały spełnić pewne warunki. Wśród nich należy wskazać na: konieczność zarejestrowania się do zwolnienia w państwie siedziby firmy, nieprzekroczenia rocznego obrotu w poprzednim ani w bieżącym roku podatkowym 100 tys. euro we wszystkich krajach członkowskich UE oraz brak przekroczenia wartości sprzedaży w danym kraju limitu zwolnienia podmiotowego z VAT.

Niewątpliwie przedsiębiorcy powinni poznać zmiany w podatkach, aby odpowiednio dostosować swoje systemy księgowo i podatkowe w bieżącym roku. Odpowiednia adaptacja pozwoli nie tylko na zgodność z nowymi wymogami prawnymi, ale także na lepsze wykorzystanie możliwości biznesowych.





# Kalendarium podatkowe Pracodawcy RP | 2025

## ► KALENDARIUM PODATKOWE LUTY 2025

### 7 luty 2025

- złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za styczeń 2025 oraz zapłata podatku należnego wynikającego z deklaracji
- złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za styczeń 2025 oraz zapłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji
- zapłata podatku dochodowego w formie karty podatkowej za styczeń 2025
- zapłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w styczniu 2025 od przychodów z dywidend oraz innych przychodów/dochodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych oraz przekazanie podatnikom informacji CIT-7

### 10 luty 2025

- złożenie zgłoszenia INTRASTAT za styczeń 2025

Wartości progów statystycznych  
w systemie INTRASTAT w 2025 roku wynoszą:

- próg podstawowy w przywozie: 6 000 000 zł
- próg podstawowy w wywozie: 2 800 000 zł
- próg szczegółowy w przywozie: 105 000 000 zł
- próg szczegółowy w wywozie: 158 000 000 zł

## 17 luty 2025

- zapłata podatku od nieruchomości i podatku leśnego za luty 2025 w przypadku osób prawnych oraz jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej
- zapłata I raty podatku od środków transportowych
- złożenie deklaracji na podatek od środków transportowych na 2025 przez właścicieli środków transportowych: osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej
- zapłata składek ZUS za styczeń 2025 w przypadku płatników składek posiadających osobowość prawną
- zapłata do PPK

## 20 luty 2025

- zapłata za styczeń 2025 pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy
- zapłata za styczeń 2025 miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych
- zapłata za styczeń 2025 przez płatników, o których mowa w art. 41 ustawy o pdof, pobranych zaliczek na podatek dochodowy lub zryczałtowanego podatku dochodowego
- zapłata za styczeń 2025 ryczału od przychodów ewidencjonowanych
- zapłata ryczału od dochodów spółek z tytułu ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą w sytuacji, gdy w styczniu 2025 dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku – jeżeli do przejęcia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w styczniu 2025
- zapłata składek ZUS za styczeń 2025 przez pozostałych płatników składek za wyjątkiem jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych oraz osób prawnych
- zapłata przez spółkę dominującą reprezentującą podatkową grupę kapitałową zaliczki na podatek pobranej za styczeń 2025
- zapłata na PFRON za styczeń 2025

## 25 luty 2025

- przesłanie pliku JPK\_V7M za styczeń 2025
- przesłanie pliku JPK\_V7K za styczeń 2025 – część ewidencyjna
- zapłata podatku VAT za styczeń 2025
- złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M oraz VAT-12 za styczeń 2025
- rozliczenie podatku od przychodu ze sprzedaży detalicznej PSD-1 za styczeń 2025
- zapłata podatku akcyzowego za styczeń 2025 oraz złożenie deklaracji dotyczącej podatku akcyzowego
- przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzwspólnotowych transakcjach VAT-UE za styczeń 2025

