



Monitoring działań w UE (legislacja, publikacje) – 4 lipca 2025 r.

- **Informacje generalne o prawie UE – akty prawne i dokumenty strategiczne**

Zasoby własne UE – Decyzja Rady (UE, Euratom) 2020/2053 z dnia 14 grudnia 2020 r w sprawie systemu zasobów własnych Unii Europejskiej

Decyzja ma zastosowanie z mocą wsteczną od 1 stycznia 2021 r., gdy zostanie ratyfikowana przez wszystkie 27 państw członkowskich.

Decyzja wymaga zatwierdzenia/ratyfikacji przez wszystkie 27 państw członkowskich, by zaczęła obowiązywać. Stanowi ona część większego pakietu finansowego, który obejmuje:

- wieloletnie ramy finansowe na lata 2021–2027 – rozporządzenie (UE, Euratom) 2020/2093;
- porozumienie międzyinstytucjonalne w sprawie dyscypliny budżetowej, współpracy w kwestiach budżetowych i należytego zarządzania finansami, zawierające harmonogram wprowadzania nowych zasobów własnych;
- Instrument na rzecz Odbudowy – rozporządzenie (WE) 2020/2094.

Decyzja określa, w jaki sposób finansowany jest roczny budżet UE poprzez:

- zmianę niektórych obowiązujących zasad;
- aktualizację pułapu budżetowego zasobów własnych;
- wprowadzenie nowego źródła przychodu (w oparciu o odpady opakowaniowe z tworzyw sztucznych niepoddawane recyklingowi);
- zezwolenie Komisji Europejskiej na zaciąganie pożyczek na rynkach kapitałowych w wyłączonym celu poradzenia sobie z kryzysem wywołanym COVID-19.

Coroczny budżet UE finansowany jest przez państwa członkowskie UE z następujących zasobów własnych:

- tradycyjne źródła przychodu: mimo że były one głównym źródłem przychodu przed rokiem 1970, obecnie ograniczają się do cła przywozowego;
- podatek od wartości dodanej (VAT): stosuje się jednolitą stawkę 0,30 % w stosunku do zharmonizowanej podstawy VAT każdego z państw członkowskich, która to stawka jest ograniczona do 50 % dochodu narodowego brutto;
- dochód narodowy brutto (DNB): jednolita stawka DNB będzie uzgadniana co roku (z corocznymi ryczałtowymi obniżkami w przypadku Austrii, Danii, Niemiec, Niderlandów oraz Szwecji). Dochód narodowy brutto to produkt krajowy brutto plus wpływy netto z zagranicznego wynagrodzenia pracowników, przychody z nieruchomości oraz podatki netto pomniejszone o dotacje do produkcji.;
- odpady opakowaniowe z tworzyw sztucznych: stosuje się jednolitą stawkę w wysokości 0,80 EUR za kilogram do różnicy pomiędzy ilością wytworzonych odpadów opakowaniowych z tworzyw sztucznych a ilością takich odpadów poddanych recyklingowi (z corocznymi ryczałtowymi obniżkami w przypadku 17 państw członkowskich, których DNB jest niższy niż średnia dla UE).

Maksymalna wysokość corocznego budżetu („pułap budżetowy zasobów własnych”) zostaje podniesiony z 1,20 % do 1,40 % unijnego DNB w przypadku płatności oraz do 1,46 % w

przypadku zobowiązań, co odzwierciedla w szczególności wyjście Zjednoczonego Królestwa z UE. Płatności to wydatki należne w bieżącym roku z tytułu zobowiązań prawnych poczynionych w danym roku lub wcześniej. Zobowiązania to całkowity koszt zobowiązań prawnych (kontraktów, umów/decyzji dotyczących przyznania grantów), które mogą zostać podpisane w bieżącym roku finansowym.

Następujące warunki specjalne mają zastosowanie do środków mających na celu poradzenie sobie z kryzysem wywołanym pandemią COVID-19, za pośrednictwem Instrumentu Unii Europejskiej na rzecz Odbudowy – rozporządzenie (UE) 2020/2094:

- Komisja może pożyczyć maksymalnie 750 000 mln EUR (ceny z 2018 r.) na rynkach kapitałowych;
- kwota ta zostanie podzielona następująco: 360 000 mln EUR na pożyczki oraz 390 000 mln EUR na wydatki;
- spłaty pożyczonej kwoty dokonywane są z budżetu UE i rozpoczną się przed końcem wieloletnich ram finansowych 2021–2027 (rozporządzenie (UE, Euratom) 2020/2093), a zakończą w pełni najpóźniej do 31 grudnia 2058 r.;
- Komisja zarządza procesem pożyczania środków oraz regularnie informuje Parlament Europejski i Radę o swojej strategii zarządzania długiem;
- pułap budżetowy dla płatności (1,40 %) i zobowiązań (1,46 %) zostanie tymczasowo podwyższony o 0,6 %, aby pokryć należności wynikające z pożyczki, jednak nie będzie można wykorzystać tych środków na pokrycie żadnych innych wydatków;
- jeśli będzie to niezbędne do pokrycia zobowiązań wynikających z Instrumentu Unii Europejskiej na rzecz Odbudowy, Komisja może w ostateczności poprosić państwa członkowskie o dodatkowy wkład finansowy.

Przychody z zasobów własnych wykorzystuje się do finansowania wszystkich pozycji z wydatków UE w jej corocznym budżecie, zaś wszelkie nadwyżki uzyskane w jednym roku przenosi się na kolejny rok.

Państwa członkowskie odpowiadają za udostępnianie swych zasobów własnych, a także za pobieranie cła w imieniu UE. Państwa członkowskie zachowują do 25 % tradycyjnych źródeł przychodów, by pokryć własne koszty.

Decyzja ta uchyla decyzję 2014/335/UE, Euratom.

Więcej informacji:

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2020/2053/oj>

- **Prowadzone procesy konsultacyjne, projekty, stanowiska:**

1. Zmienne dotyczące organizacji pracy i organizacji czasu pracy oraz wypadków przy pracy i problemów zdrowotnych związanych z pracą - rozporządzenie wykonawcze

Konsultacje publiczne przepisów prawa pracy w UE (statystyki) – na podstawie analizy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 452/2008 z dnia 23 kwietnia 2008 r. dotyczące tworzenia i rozwoju statystyk z dziedziny edukacji i uczenia się przez całe życie oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. ustanawiające wspólne ramy statystyk europejskich dotyczących osób i gospodarstw domowych, opartych na danych na poziomie indywidualnym zbieranych metodą doboru próby – projekt rozporządzenia wykonawczego KE ustanawiającego zasady stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 w odniesieniu do opisu ośmioletnich zmiennych dotyczących „organizacji pracy i organizacji czasu pracy” oraz „wypadków przy pracy i problemów zdrowotnych związanych z pracą” w dziedzinie „siły

roboczej” – Etap legislacyjny – Projekt aktu prawnego. [Ostateczny termin na przesłanie opinii to 10 lipca 2025 r.](#)

Zgodnie z art. 7 ust. 1 lit. a) rozporządzenia (UE) 2019/1700, równoległe z aktem delegowanym określającym liczbę i tytuł zmiennych, Komisja ma określić opis ośmioletnich zmiennych dla zestawów danych w dziedzinie siły roboczej w zakresie „organizacji pracy i organizacji czasu pracy” oraz „wypadków przy pracy i innych problemów zdrowotnych związanych z pracą”.

Zgodnie z art. 7 ust. 4 akapit drugi rozporządzenia (UE) 2019/1700 przyjęcie opisu zmiennych powinno nastąpić co najmniej 12 miesięcy przed rozpoczęciem okresu gromadzenia danych.

Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są zgodne z opinią Komitetu ds. Europejskiego Systemu Statystycznego,

Unijne badanie aktywności ekonomicznej ludności to przeprowadzane przez kraje UE gromadzenie danych, w którym gromadzone są dane dotyczące rynku pracy. W ramach tej inicjatywy wymienione zostają specyfikacje techniczne dodatkowych zmiennych, które należy gromadzić w ramach unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności dotyczącym organizacji pracy i ustaleń dotyczących czasu pracy w 2027 r. oraz wypadków przy pracy i problemów zdrowotnych związanych z pracą w 2028 r.

Link: <https://pracodawcy.pl/zmienne-dotyczace-organizacji-pracy-i-organizacji-czasu-pracy-oraz-wypadkow-przy-pracy-i-problemow-zdrowotnych-zwiazanych-z-praca-rozporzadzenie-wykonawcze/>

2. Zmienne dotyczące organizacji pracy i organizacji czasu pracy oraz wypadków przy pracy i problemów zdrowotnych związanych z pracą – rozporządzenie delegowane

Konsultacje publiczne przepisów prawa pracy w UE (statystyki) – na podstawie analizy [Rozporządzenia delegowanego Komisji \(UE\) 2020/256 z dnia 16 grudnia 2019 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2019/1700 przez ustanowienie wieloletniego planowania kroczącego oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. ustanawiające wspólne ramy statystyk europejskich dotyczących osób i gospodarstw domowych, opartych na danych na poziomie indywidualnym zbieranych metodą doboru próby – projekt rozporządzenia delegowanego KE uzupełniającego rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2019/1700 przez określenie liczby i tytułu ośmioletnich zmiennych dotyczących „organizacji pracy i ustaleń dotyczących czasu pracy” oraz „wypadków przy pracy i problemów zdrowotnych związanych z pracą” w domenie siły roboczej](#) – Etap legislacyjny – Projekt aktu prawnego. [Ostateczny termin na przesłanie opinii to 10 lipca 2025 r.](#)

Zgodnie z artykułem 6(1) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 ustanawiającego wspólne ramy statystyk europejskich dotyczących osób i gospodarstw domowych, opartych na danych na poziomie indywidualnym zebranych z prób, Komisja jest uprawniona do przyjmowania aktów prawnych delegowanych określających liczbę i tytuł zmiennych różnych zestawów danych. Zgodnie z artykułem 6(2) liczba zmiennych określonych w akcie delegowanym nie może przekraczać o więcej niż 5% liczby zmiennych dla każdej dziedziny tych zmiennych, które są już wymagane, na zasadzie obowiązkowej, przez Komisję (Eurostat) w momencie wejścia w życie rozporządzenia (UE) 2019/1700.

Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2020/256 uzupełniające rozporządzenie (UE) 2019/1700 ustanowiło okresy gromadzenia danych dla domen i powiązanych szczegółowych tematów na lata 2021–2028.

Niniejsze rozporządzenie delegowane dotyczy liczby i tytułu zmiennych dla zestawów danych w dziedzinie siły roboczej związanych ze szczegółowymi tematami „organizacji pracy i

organizacji czasu pracy”, które mają zostać zebrane w 2027 r., oraz „wypadków przy pracy i problemów zdrowotnych związanych z pracą”, które mają zostać zebrane w 2028 r.

Unijne badanie aktywności ekonomicznej ludności to przeprowadzane przez kraje UE gromadzenie danych, w którym gromadzone są dane dotyczące rynku pracy. W ramach tej inicjatywy wymienione zostają dodatkowe zmienne, które należy gromadzić w ramach unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności dotyczącym organizacji pracy i ustaleń dotyczących czasu pracy w 2027 r. oraz wypadków przy pracy i problemów zdrowotnych związanych z pracą w 2028 r.

Link: <https://pracodawcy.pl/zmienne-dotyczace-organizacji-pracy-i-organizacji-czasu-pracy-oraz-wypadkow-przy-pracy-i-problemow-zdrowotnych-zwiazanych-z-praca-rozporzadzenie-delegowane/>

- **Publikacje oraz inne informacje:**

1. Unia umiejętności / Union of skills

W wytycznych politycznych przewodnicząca Komisji Ursula von der Leyen podkreśliła znaczenie edukacji i umiejętności dla konkurencyjności Unii. W marcu 2025 r. Komisja zaproponowała unię umiejętności, będącą wszechstronną strategią, która ma się wzajemnie uzupełniać z Kompasem konkurencyjności dla UE, Paktem dla czystego przemysłu i strategią na rzecz unii gotowości. Inspiracją były raporty Draghiego i Letty, a podstawą merytoryczną – europejski obszar edukacji i europejska przestrzeń badawcza.

Komisja będzie kontynuować dialog z partnerami społecznymi i wszystkimi innymi zainteresowanymi stronami na temat przyszłości zatrudnienia w Europie. Okazją do tego będzie Europejskie Forum Zatrudnienia i Praw Socjalnych 2025. Jest to główne unijne wydarzenie poświęcone kluczowym wyzwaniom stojącym przed europejskimi pracownikami.

Inwestowanie w ludzi z myślą o konkurencyjnej Unii Europejskiej

Unia Europejska potrzebuje wykwalifikowanych ludzi, aby reagować na nowe wyzwania i zachować konkurencyjność. Ze względu na zmieniające się wymogi w zakresie zatrudnienia wielu pracowników z trudem nadąża za zmianami, a przedsiębiorstwa nie mogą znaleźć osób z odpowiednimi kwalifikacjami. Luki w umiejętnościach i niedobór pracowników utrudniają Europie zachowanie konkurencyjności. Dlatego Komisja Europejska tworzy unię umiejętności, która ma zapewnić wysokiej jakości kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie.

Celem unii umiejętności jest:

- zagwarantowanie wyższego poziomu podstawowych i zaawansowanych umiejętności
- umożliwianie regularnego odświeżania posiadanych umiejętności, jak i zdobywania nowych umiejętności
- ułatwianie przedsiębiorstwom rekrutacji pracowników w całej UE
- przyciąganie, dbanie o rozwój i zatrzymywanie najbardziej utalentowanych pracowników w Europie.

Unia umiejętności umożliwi obywatelom w całej UE zdobywanie umiejętności potrzebnych do odniesienia sukcesu w nauce i życiu zawodowym. Ułatwi im również korzystanie z tych umiejętności w różnych krajach Unii. Planowana inicjatywa ma przeciwdziałać nierównowadze płci i pomóc europejskim przedsiębiorstwom w znalezieniu odpowiednich pracowników i tym samym sprawić, aby UE stała się bardziej konkurencyjna i sprzyjała włączeniu społecznemu.

Założeniem unii umiejętności jest też podniesienie poziomu kształcenia i umiejętności, aby europejski model społeczny pozostał przystępny dzięki konkurencyjnej gospodarce Unii.

Kluczowe elementy unii umiejętności

Rozwijanie umiejętności z myślą o życiu i pracy wysokiej jakości

Wspieranie rozwoju umiejętności, kształcenia i szkolenia ma zasadnicze znaczenie dla tworzenia dobrych miejsc pracy i poprawy jakości życia. W ramach unii umiejętności podjęte zostaną następujące działania:

- realizacja pilotażowego programu wspierania umiejętności podstawowych, dzięki któremu wszyscy młodzi ludzie mają nabyć solidne umiejętności w zakresie czytania, matematyki, nauk przyrodniczych i technologii cyfrowych
- podnoszenie poziomu umiejętności w zakresie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM), wspieranie rozwoju zawodowego w tych obszarach, przyciąganie większej liczby kobiet oraz przygotowanie pracowników do transformacji cyfrowej i przejścia na czyste technologie dzięki strategicznemu planowi w dziedzinie kształcenia STEM
- wprowadzenie nowej strategii UE na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego, aby kształcenie i szkolenie zawodowe stało się bardziej atrakcyjne, innowacyjne i sprzyjające włączeniu społecznemu.

Regularne podnoszenie i zmiana kwalifikacji

Zdobywanie nowych umiejętności powinno być stałym elementem życia zawodowego, aby móc nadążać za rozwojem gospodarczym i zapewnić możliwość uczenia się przez całe życie.

Komisja

- zaproponuje szersze stosowanie mikropoświadczeń jako elastycznych rozwiązań edukacyjnych
- wzmocni pakt na rzecz umiejętności, aby więcej pracowników mogło zdobywać nowe umiejętności w strategicznych sektorach
- zrealizuje projekt pilotażowy w zakresie gwarancji umiejętności, aby umożliwić pracownikom zagrożonym bezrobociem zdobycie nowych umiejętności.

UE będzie wspierać tworzenie unijnych akademii umiejętności, aby zapewnić przedsiębiorstwom pracowników posiadających umiejętności niezbędne do celów zielonej transformacji i Paktu dla czystego przemysłu.

Zapewnianie swobodnego przepływu pracowników

Szerzenie umiejętności w całej UE uwolni pełny potencjał jednolitego rynku. Unia umiejętności przewiduje:

- inicjatywę na rzecz przenoszenia umiejętności, aby ułatwić przenoszenie umiejętności i kwalifikacji w całej UE, niezależnie od tego, gdzie zostały zdobyte
- opracowanie dyplomu europejskiego mającego ułatwiać rozwój innowacyjnych wspólnych programów studiów w całej UE
- nowy europejski dyplom kształcenia i szkolenia zawodowego
- zwiększenie roli sojuszy europejskich szkół wyższych i centrów doskonałości zawodowej
- sojusze europejskich szkół wyższych na rzecz zwiększenia mobilności nauczycieli i studentów.

Przyciąganie, dbanie o rozwój i zatrzymywanie talentów

Europa musi przyciągać, dbać o rozwój i zatrzymywać największe talenty, które mają kluczowe znaczenie dla innowacji, wzrostu gospodarczego i konkurencyjności.

Komisja

- utworzy unijną pulę talentów na potrzeby rekrutacji osób poszukujących pracy spoza UE na wszystkich poziomach umiejętności, zwłaszcza w obszarach, gdzie występuje niedobór wykwalifikowanej kadry
- przedstawi strategię wizową mającą ułatwić najlepszym studentom, a także wykwalifikowanym pracownikom i naukowcom przyjazd do UE
- uruchomi inicjatywę „Wybierz Europę” w ramach działania „Maria Skłodowska-Curie”, aby przyciągnąć i zatrzymać utalentowanych pracowników.

Nowy przełomowy sposób zarządzania

Unia umiejętności musi być rzetelnie zarządzana. W tym celu będzie wspierana przez:

- europejskie obserwatorium gromadzące dane na temat umiejętności
- Europejską Radę Wysokiego Szczebla ds. Umiejętności zrzeszającą organizatorów kształcenia i szkolenia, liderów biznesu i partnerów społecznych w celu zapewnienia unijnym decydom kompleksowych danych na temat umiejętności.

Komisja przedstawi nowe zalecenie w sprawie edukacji i umiejętności w ramach europejskiego semestru, czyli corocznego działania służącego koordynacji polityki gospodarczej i społecznej UE i mającego na celu udzielenie wskazówek krajom UE i odpowiednim zainteresowanym stronom.

In the political guidelines, President of the Commission Ursula von der Leyen stressed the importance of education and skills for EU competitiveness. In March 2025, the Commission proposed the union of skills, an overarching strategy that will mutually reinforce the competitiveness compass, the Clean Industrial Deal, and the preparedness union strategy. Inspired by the Draghi and Letta reports, it builds on the European Education Area and the European Research Area.

The Commission will continue its dialogue with social partners and all other stakeholders on the future of work in Europe starting at the European Employment & Social Rights Forum 2025, the EU's flagship event for discussing key challenges facing Europe's workforce.

Investing in people for a competitive European Union

The European Union needs skilled people to respond to new challenges and stay competitive. But as job requirements change, many workers struggle to keep up and businesses cannot find the right talent. These skills and labour gaps are hindering European competitiveness. That is why the European Commission is introducing the union of skills, a plan to improve high quality education, training, and lifelong learning.

It aims to

- deliver higher levels of basic and advanced skills
- provide opportunities for people to regularly update and learn new skills
- facilitate recruitment by businesses across the EU
- attract, develop and retain top talent in Europe

The union of skills will empower people across the EU with the skills they need to succeed in their educational and professional lives. It will also make it easier to use these skills in different EU countries. By addressing gender imbalances and helping European businesses find the workers they need, it aims to make the EU more competitive and inclusive.

Improving education and skills will also ensure that Europe's social model remains affordable, thanks to its competitive economy.

Key components of the union of skills

Building skills for quality lives and jobs

Building skills, education, and training is essential for creating good jobs and improving lives. The union of skills aims to

- pilot a basic skills support scheme, so that every young person has strong reading, maths, science, and digital skills
- improve skills in science, technology, engineering, and maths (STEM), promote STEM careers, attract more women, and prepare people for digital and clean-tech transitions, with the STEM education strategic plan
- introduce a new EU vocational education and training (VET) strategy to make vocational education and training more attractive, innovative, and inclusive

Regular upskilling and reskilling

Learning new skills should be a regular part of people's professional lives to keep up with evolving economies and ensure lifelong learning.

The Commission will

- propose to expand the use of micro-credentials as flexible learning solutions
- reinforce the Pact for Skills to help more workers gain new skills in strategic sectors
- pilot a skills guarantee to offer workers at risk of unemployment the opportunity to gain new skills

The EU will support the roll-out of EU skills academies to provide businesses with the skills needed for the green transition and the Clean Industrial Deal.

Helping the free movement of workers

Circulating skills across the EU will unlock the full potential of the single market. The union of skills focuses on

- a skills portability initiative, to enhance the portability of skills and qualifications across the EU, independently of where they were acquired
- working towards a European degree to facilitate the development of innovative joint study programmes across the EU
- a new European VET diploma
- strengthening European universities alliances and centres of vocational excellence
- European school alliances to enhance teacher and student mobility

Attracting, developing, and retaining talent

Europe must attract, develop, and keep top talent crucial for innovation, growth, and competitiveness.

The Commission will

- set up an EU talent pool for the recruitment of jobseekers from outside the EU at all skills levels, especially for jobs facing skill shortages
- present a visa strategy to make it easier for top students, skilled workers, and researchers to come to the EU
- launch a 'Choose Europe' initiative under Marie Skłodowska-Curie Actions to attract and retain talent

A groundbreaking new governance

Delivering on the union of skills will require a strong governance. To achieve this, the union of skills will

- be informed by a European Skills Intelligence Observatory

- bring together education and training providers, business leaders, and social partners, through a European Skills High-Level Board, to provide comprehensive insights on skills to the EU policy makers

The Commission will introduce a new recommendation on education and skills in the European Semester, the annual exercise that coordinates the EU's economic and social policies, to guide EU countries and relevant actors.

Link: <https://pracodawcy.pl/unia-umiejetnosci/>

2. Trendy i praktyki rynkowe GenAI Deloitte: Jak osiągnąć sukces wykorzystując GenAI w dowolnej branży

Dowiedz się, jaki liderzy rynkowi podchodzą do implementacji GenAI, co uznają za priorytet, jakie wprowadzają zasady odpowiedzialnego wykorzystania tej technologii i jak skalują rozwiązania, by osiągnąć wymierne efekty. Poznaj przykłady zaczerpnięte z obszaru nauk przyrodniczych, usług finansowych czy zrównoważonego rozwoju, które pokazują, od czego zależy udane przejście z fazy eksperymentu do transformacji.

Unlocking the power of generative AI for value across industries

The content is described as „Partner Content” on this site, however Deloitte and the Financial Times operate separately and independently, and are not in any form of legal partnership.

The transformative potential of generative AI can drive innovation for people, organisations and society, when harnessed in the right way.

The potential of generative AI (GenAI) is no longer a hypothetical concept but a tangible reality for businesses across all sectors. Companies are realising this technology will change the way we work, right across the value chain. From streamlining complex supply chains to revolutionising customer service, GenAI can impact every single organisational function.

However, companies are struggling to prioritise use cases and where to start their GenAI journey. A recent survey of over 30,000 European respondents revealed that over 25% of employees who use GenAI for work pay for it themselves, indicating strong demand and a potential gap in company-provided resources. And over 71% of consumers who use GenAI anticipate that these tools will help businesses improve products and services, reflecting rising customer expectations.

Link: <https://pracodawcy.pl/trendy-i-praktyki-rynkowe-genai-deloitte-jak-osiagnac-sukces-wykorzystujac-genai-w-dowolnej-branzy/>

3. Tax Alert KPMG: Projekt ustawy implementującej Rozporządzenie EUDR

16 czerwca 2025 r. w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów opublikowano założenia projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem rozwiązań dotyczących zwalczania wylesiania i degradacji lasów. Jest to projekt implementujący do polskiego porządku prawnego rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1115 z dnia 31 maja 2023 r. w sprawie udostępniania na rynku unijnym i wywozu z Unii niektórych towarów i produktów związanych z wylesianiem i degradacją lasów oraz uchylenia rozporządzenia (UE) nr 995/2010 (Rozporządzenie EUDR).

Projekt reguluje m.in.:

- organy właściwe w zakresie dokonywania kontroli i innych czynności przewidzianych w Rozporządzeniu EUDR w odniesieniu do poszczególnych towarów (np. bydła, kakao i kawy) – Inspekcja Ochrony Środowiska, Inspekcja Handlowa, Inspekcja Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych, Inspekcja Weterynaryjna;

- sposób składania oświadczenia o należytej staranności i sposób informowania organu właściwego o nowych informacjach;
- przeprowadzanie kontroli;
- procedurę monitorowania zmian w strukturze handlu;
- procedurę identyfikacji sytuacji, w których produkty stwarzają ryzyko niezgodności;
- tryb wprowadzenia natychmiastowych środków tymczasowych i wystąpienia do organów celnych o zawieszenie;
- podejmowanie działań naprawczych;
- sankcje.

Rozporządzenie EUDR nakłada na podmioty wprowadzające na rynek UE lub wywożące z niej produkty objęte Rozporządzeniem EUDR szereg obowiązków obejmujących m.in.:

- składanie oświadczeń o należytej staranności;
- przygotowanie i implementację procedury należytej staranności;
- dokumentowanie w zakresie pochodzenia produktów (tj., że produkty nie pochodzą z terenów objętych wylesianiem lub degradacją);
- współpracę z organami kontrolnymi.

Projekt ma zostać przyjęty przez Radę Ministrów w IV kwartale 2025 r.

Link: <https://pracodawcy.pl/tax-alert-kpmg-projekt-ustawy-implementujacej-rozporzadzenie-eudr/>

4. #FinansowyStart PFR. Poznaj dostępne źródła dofinansowania - Lipiec 2025

Polski Fundusz Rozwoju zaprasza na kolejny #FinansowyStart, w ramach którego przedstawia aktualne możliwości dofinansowania dla Twojej firmy z obszaru cyfryzacji, innowacji oraz zrównoważonego rozwoju na nadchodzące miesiące.

Dopełnieniem wsparcia w uzyskaniu funduszy i rozwoju jest oferta Polskiego Funduszu Rozwoju w formie wydarzeń, kursów online oraz warsztatów. Zaplanuj i sięgaj po fundusze w kolejnym roku ze wsparciem PFR!

Nawigator finansowania dla Twojej firmy

Bądź na bieżąco z możliwościami finansowania. PFR przedstawia Nawigator finansowania, w którym można sprawdzić możliwości rozwoju firmy. Tylko kilka kliknięć dzieli Cię, aby dowiedzieć się o aktualnych konkursach, źródłach dofinansowaniach czy komercyjnej ofercie finansowej.

Wyszukiwarka finansowania jest dostępna na stronie Nawigator Finansowania pod LINKIEM.
Znajdź źródła finansowania

Skorzystaj z bazy dostępnych konkursów i źródeł finansowania. Baza dostępna jest w różnych układach („Views”). Przełączając je, możesz sprawdzić obszary, jak Cyfryzacja, Innowacje i Zrównoważony rozwój. Na każdym kafelku znajdziesz informację o datach naboru i dla kogo jest skierowany produkt, a także link do strony www, aby dowiedzieć się więcej.

Link: <https://pracodawcy.pl/finansowystart-pfr-poznaj-dostepne-zrodla-dofinansowania-lipiec2025/>

5. Nowe informacje o promocji w Podręczniku Wnioskodawcy – sprawdź zmiany! - PARP

Fundusze Europejskie to jedno z najważniejszych źródeł wsparcia dla rozwoju wielu sektorów gospodarki i społeczności lokalnych. Aby zapewnić transparentność oraz właściwe informowanie o finansowaniu unijnym, beneficjenci zobowiązani są do przestrzegania określonych zasad promocji i oznakowania projektów. W związku z najnowszymi wytycznymi w marcu br. opublikowano zaktualizowany „Podręcznik wnioskodawcy i beneficjenta Funduszy Europejskich na lata 2021–2027 w zakresie informacji i promocji”.

„Podręcznik...” jest skierowany zarówno do osób ubiegających się o dofinansowanie, jak i tych, którzy już realizują projekty współfinansowane ze środków unijnych. Publikacja określa najważniejsze zasady dotyczące promocji i informacji o projektach, wskazując, jakie działania powinien podjąć beneficjent, aby spełnić wymagania związane z komunikacją publiczną. Przede wszystkim przedstawia wytyczne odnośnie do oznakowania inwestycji, umieszczania odpowiednich logotypów na dokumentach, stronach internetowych czy materiałach promocyjnych, a także informowania opinii publicznej o unijnym wsparciu.

Każdy projekt, który otrzymał dofinansowanie z Funduszy Europejskich, musi być odpowiednio oznaczony i promowany. Obejmuje to zarówno oznakowanie miejsc realizacji inwestycji za pomocą tablic informacyjnych i pamiątkowych, jak i stosowanie wymaganych elementów graficznych w materiałach drukowanych, prezentacjach czy na stronach internetowych.

„Podręcznik...” wskazuje również na konieczność skutecznej komunikacji, dostosowanej do odbiorców projektu. Beneficjenci są zobowiązani do prowadzenia działań promocyjnych w mediach, organizowania wydarzeń informacyjnych oraz publikowania treści w internecie w sposób jasny i czytelny dla różnych grup społecznych.

Jakie zmiany wprowadzono?

W „Podręczniku wnioskodawcy i beneficjenta Funduszy Europejskich na lata 2021–2027 w zakresie informacji i promocji” zmiany wprowadzone w marcu br. obejmują m.in. rozszerzenie standardów widoczności oznaczeń:

- czas przeznaczony na ekspozycję informacji o Funduszach Europejskich i dofinansowaniu z UE musi być adekwatny do długości materiału i pozostałych przekazywanych w nim informacji;
- obowiązkowa informacja słowna powinna być dobrze i wyraźnie słyszalna;
- należy używać odpowiedniej wielkości znaków i czcionki tekstu;
- czas ekspozycji informacji o Funduszach Europejskich i dofinansowaniu z UE trzeba zaplanować w taki sposób, aby odbiorca mógł swobodnie zapoznać się z tą informacją;
- należy zachować odpowiednie proporcje między informacją o Funduszach Europejskich a pozostałą częścią komunikatu – tak, aby odbiorca miał jasność, że ma do czynienia z projektem dofinansowanym przez Unię Europejską.

W rozdziale 9.5 „Podręcznika...” doprecyzowano wymogi w zakresie umieszczania tablic:

- „Jeżeli realizujesz projekt, ale nie przewidujesz w nim prac budowlanych lub infrastrukturalnych, a planujesz zakup sprzętu, to tablicę umieść np. na budynku siedziby lub przed budynkiem, gdzie zostanie zainstalowany sprzęt, czyli w miejscu realizacji projektu”;
- „Jeśli prowadzisz prace (lub instalujesz sprzęt) w kilku lokalizacjach, ustaw kilka tablic w kluczowych dla projektu miejscach”.
- Staraj się tak rozmieszczać tablice, aby w jak największym stopniu zrealizować cel komunikacyjny, jakim jest zwiększenie widoczności działań i efektów polityki spójności. Unikaj stawiania wielu tablic w tym samym miejscu.

W innym rozdziale (9.10) dodano przypis: Jeśli umieszczenie plakatu w miejscu widocznym i dostępnym publicznie może narażać osoby korzystające ze wsparcia FE na stygmatyzację, dyskryminację lub niebezpieczeństwo, można umieścić plakat w miejscu, w którym przynajmniej uczestnicy projektu będą mogli poznać jego treść. Dotyczy to głównie projektów społecznych.

Tegoroczna aktualizacja „Podręcznika” również jasno określa zasady stosowania hashtagów – są one obligatoryjne w przypadku wszelkich informacji o realizowanym projekcie, podawanych do wiadomości za pośrednictwem mediów społecznościowych: #FunduszeUE lub #FunduszeEuropejskie.

Posiadanie własnej strony internetowej nie jest wymagane, chyba że postanowienia wynikające z umowy o dofinansowanie tego wymagają.

Należy pamiętać, że nieprzestrzeganie zasad zawartych w „Podręczniku...” może skutkować konsekwencjami finansowymi. Kontrole mogą wykazać uchybienia, które doprowadzą do nałożenia sankcji, a w skrajnych przypadkach nawet do konieczności zwrotu części dofinansowania. Dlatego tak ważne jest, aby beneficjenci na każdym etapie realizacji projektu dbali o rzetelne spełnianie obowiązków informacyjnych i promocyjnych.

Link: <https://pracodawcy.pl/nowe-informacje-o-promocji-w-podreczniku-wnioskodawcy-sprawdz-zmiany-parp/>

Źródło: EUR-Lex; Komisja Europejska; Deloitte Polska (Deloitte Touche Tohmatsu Limited); Financial Times; KPMG (KPMG Sp. z o.o.); Polski Fundusz Rozwoju S.A.; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości