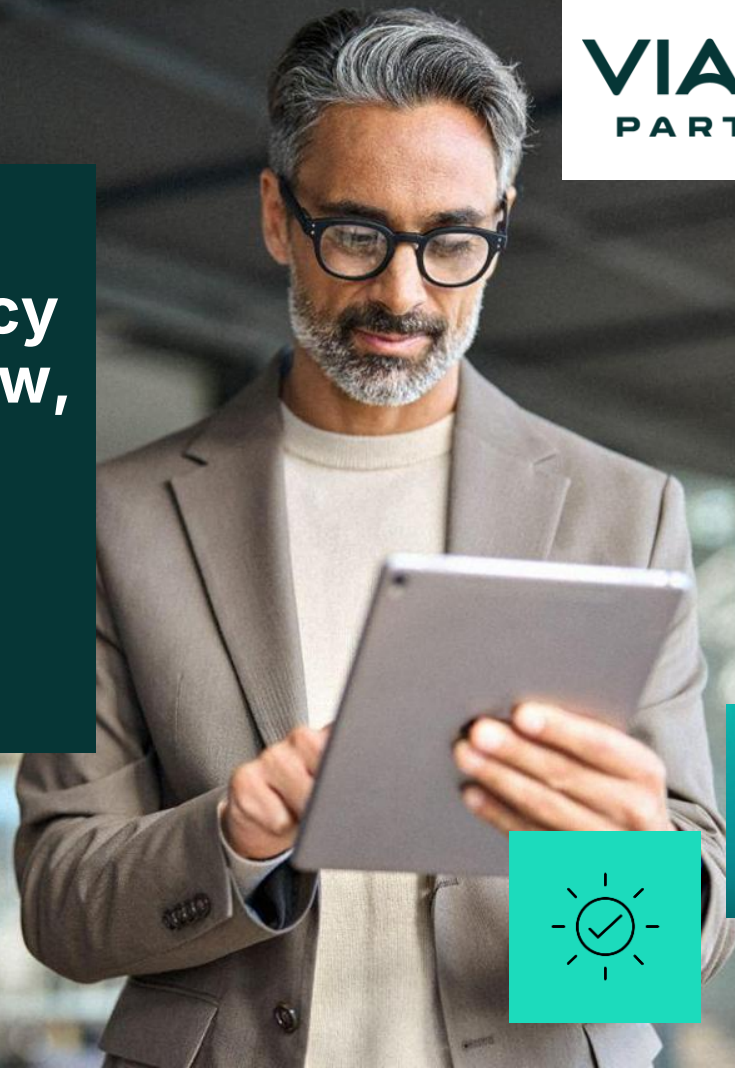




# Globalna praca w CEE: odpowiedzialność pracodawcy w zakresie imigracji, podatków, zgodności operacyjnej i efektywnej kosztowo mobilności pracowników

9 kwietnia 2026



# Spis treści

<b>01</b>	Global Work in CEE - fakty, trendy, ryzyka
<b>02</b>	Reżimy imigracyjne, największe wyzwania oraz najnowsze zmiany w przepisach w wybranych krajach CEE
<b>03</b>	Aktualne trendy i ryzyka w obszarze podatku PIT
<b>04</b>	Bariery w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz delegowania pracowników
<b>05</b>	Compliance operacyjny i koszty mobilności
<b>06</b>	Case Study - typowy <i>mobility request</i> in CEE



# Global Work in CEE - fakty, trendy, ryzyka

01



# Global Work w CEE – kilka faktów

## Jak na bazie naszych danych praca globalna wygląda w CEE?

- 30-40% mobilności w regionie to wyjazdy krótkoterminowe
- praca zdalna z zagranicy rośnie bardzo szybko
- organy podatkowe i imigracyjne coraz częściej wymieniają dane
- największe ryzyka powstają przy krótkich projektach
- wiele firm nie ma centralnego rejestru transgranicznej mobilności pracowniczej



# Aktualne trendy w CEE

## Dlaczego mobilność w CEE jest kluczowa w 2026?

1. **Rosnący popyt na specjalistów / ekspertów wymuszający transgraniczną mobilność pracowniczą** (ale w dużej mierze są to projekty regionalne, z mobilnymi zespołami i pracą zdalną między krajami)
2. **Presja regulatorów** (więcej kontroli, wymiana danych między państwami, większa odpowiedzialność pracodawcy)
3. **Mobilność jako decyzja biznesowa** (dostęp do talentów, optymalizacja kosztów, zarządzanie ryzykiem)



# Mapa ryzyk a praca globalna w CEE



**Imigracja**  
prawo wjazdu i pracy



**PIT**  
obowiązki podatkowe  
pracownika i  
pracodawcy



**Ubezpieczenia  
społeczne**  
A1 i właściwy system



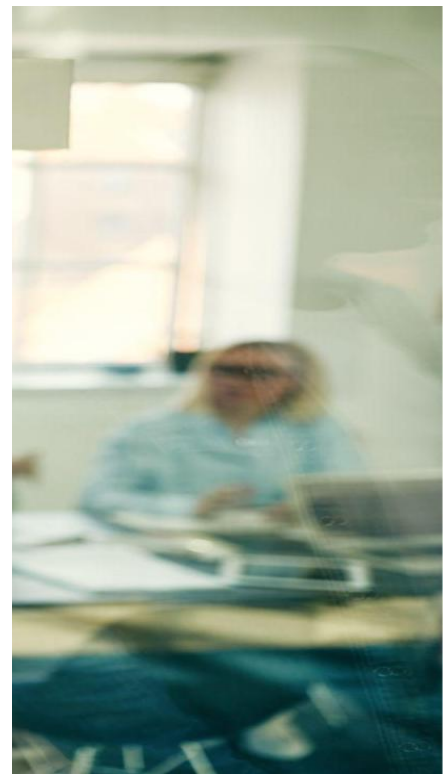
**Delegowanie  
pracowników**  
zgłoszenia i warunki  
zatrudnienia



**Ryzyka podatkowe  
firmy**  
zakład / permanent  
establishment



**Koszty mobilności**  
podatki, podróże,  
relokacje



# 5 najczęstszych błędów firm w mobilności pracowniczej

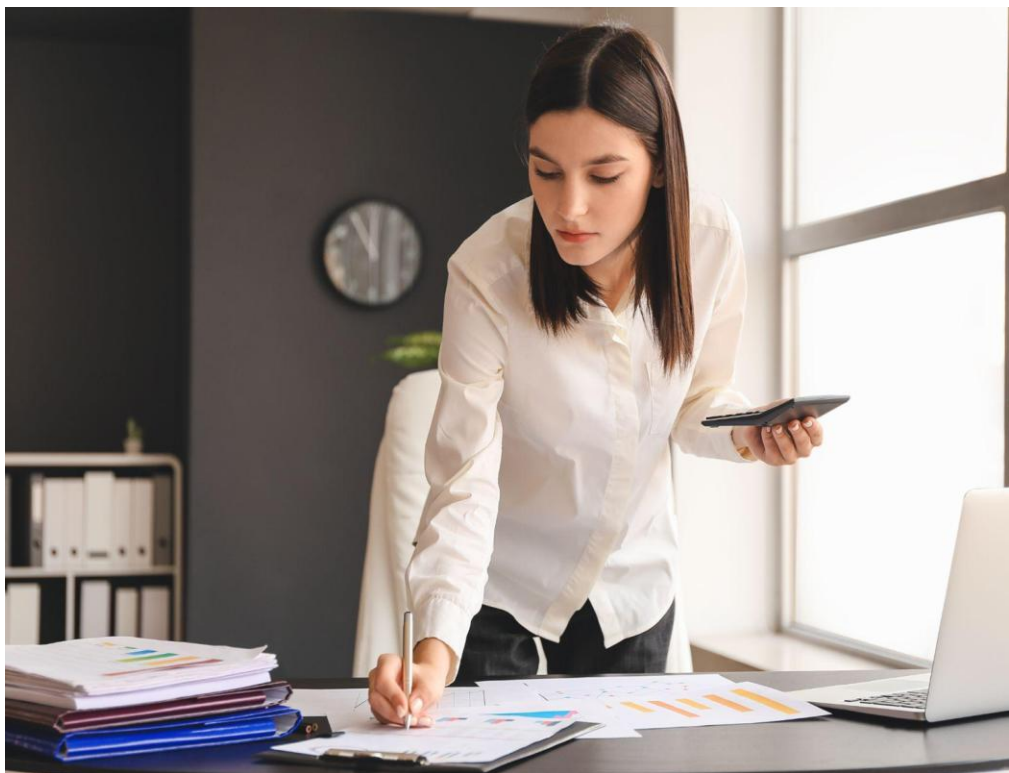
**01** Ad hoc zamiast procesu

**02** Brak funkcji mobilności w firmie

**03** Niedoszacowanie pracy zdalnej z zagranicy

**04** Założenie, że krótkie wyjazdy są „bezpieczne”

**05** Brak kontroli kosztów mobilności



Reżimy imigracyjne,  
największe wyzwania oraz  
najnowsze zmiany w  
przepisach w wybranych

02



# Główne trendy w imigracji w CEE

- **Zaostrzenie dostępu** do lokalnych rynków pracy w kilku krajach CEE.
- Coraz większe różnicowanie podejścia do **wysoko wykwalifikowanych specjalistów i innych pracowników zagranicznych**.
- **Rozszerzenie obowiązków pracodawców** oraz odpowiedzialności w zakresie compliance.
- **Przyspieszona cyfryzacja** procesów imigracyjnych oraz raportowania po stronie pracodawców.
- Złożone proceduralnie i relatywnie **długie procesy imigracyjne**.
- **Rosnące koszty** procesów imigracyjnych wynikające ze wzrostu wynagrodzeń.
- Silniejsze **egzekwowanie przepisów i częstsze krzyżowe weryfikacje** ze strony organów.
- Selektywne i **ograniczone otwarcie na nowe modele mobilności pracowników**.



# Bułgaria

## Reżim imigracyjny i największe wyzwania

- Rosnące znaczenie zatrudniania cudzoziemców ze względu na **niedobory siły roboczej, przy jednoczesnych barierach administracyjnych** i regulacyjnych.
- Długi czas procedur – w praktyce **6–9 miesięcy na zatrudnienie pracownika spoza UE**.
- **Złożoność instytucjonalna** – konieczność współpracy z kilkoma organami administracji, co powoduje opóźnienia.
- **Fragmentacja procesu** – wiele kolejnych etapów i procedur (część kroków realizowana w Bułgarii przez pracodawcę, część w kraju pochodzenia pracownika)
  
- Różne wymogi w zależności od ścieżki (Blue Card / ICT / Single Permit), m.in.:
  - a. minimalne wynagrodzenie (Blue Card – 1,5× średniej płacy)
  - b. dyplom wyższej uczelni (Blue Card, ICT)
  - c. dowód powiązań kapitałowych (ICT)
  
- Typowe etapy procesu:
  - a. zgoda urzędu pracy / autoryzacja zatrudnienia
  - b. zezwolenie na pracę lub jednolite zezwolenie
  - c. wiza długoterminowa (typ D)
  - d. zezwolenie na pobyt
  - e. rejestracja w lokalnych organach administracji.

# Bułgaria

## Najnowsze zmiany imigracyjne: wiza Digital Nomad

### Dla kogo jest wiza Digital Nomad?

- Obywatel państwa spoza UE
- Praca zdalna z wykorzystaniem technologii cyfrowych
- Jedna z form współpracy:
  - zatrudnienie w firmie poza UE/EOG/Szwajcarią
  - członek zarządu / min. 25% udziałów w firmie poza UE/EOG/Szwajcarii
  - samozatrudnienie (min. 1 rok) – bez pracy dla bułgarskich klientów.

### Kluczowe wymagania:

- Dochód min. 50x płaca minimalna (ok. 31 000 EUR rocznie)
- Zakwaterowanie w Bułgarii (potwierdzone notarialnie oświadczenie właściciela mieszkania)
- Ubezpieczenie zdrowotne

### Co oferuje Bułgaria?

- Zezwolenie na pobyt na 12 miesięcy (z możliwością jednorazowego przedłużenia)
- Legalną ścieżkę życia i pracy zdalnej w Bułgarii
- Możliwość sprowadzenia rodziny
- Dobrą jakość życia przy relatywnie niskich kosztach
- Rosnącą społeczność digital nomads
- Atrakcyjne warunki życia – klimat, natura, kuchnia
- Konkurencyjny podatek PIT – 10% liniowo

### Korzyści dla Bułgarii?

- Napływ zagranicznych dochodów do lokalnej gospodarki
- Wsparcie dla sektora usług (wynajem mieszkań, gastronomia, coworking, turystyka)
- Rozwój ekosystemu startupów i pracy zdalnej
- Promocja kraju jako miejsca do życia i pracy
- Przyciąganie globalnych talentów bez presji na lokalny rynek pracy
- Dodatkowe wpływy podatkowe i konsumpcyjne

# Czechy

## Reżim imigracyjny i największe wyzwania

- Bezpośrednie zatrudnienie: **Employee Card** (praca + pobyt) lub **Blue Card** dla wysoko wykwalifikowanych
- Oddelegowanie: **non-Dual Employee Card** (pobyt + osobne zezwolenie na pracę) lub **ICT Card** (transfer w ramach grupy kapitałowej, max. 3 lata)

### Czas procedur

- Standardowy czas rozpatrywania: **ok. 5–6 miesięcy**
- Program rządu / fast-track: **ok. 3–4 miesiące**
- Dostęp do fast-track ograniczony – nie wszystkie firmy spełniają kryteria (min. 2 lata działalności w CZ, brak zaległości wobec władz, określona liczba pracowników; głównie dla inwestorów, firm technologicznych, organizacji badawczych i start-upów).

### Największe wyzwania systemowe

- **Bardzo rozbudowane wymogi dokumentacyjne** (zaświadczenia o niekaralności z krajów pobytu z ostatnich 3 lat, dyplomy, dokumenty rodzinne, pełna legalizacja)
- **Limity wizowe i ograniczona liczba terminów w ambasadach** dla niektórych narodowości
- **Niski poziom digitalizacji** – ograniczona akceptacja dokumentów elektronicznych
- **Brak zróżnicowanego podejścia do wnioskodawców** (np. przedsiębiorcy i inni aplikanci oceniani w podobny sposób)



# Czechy

## Ostatnie zmiany w prawie imigracyjnym

### Jednolity miesięczny raport pracodawcy

- **Główna inicjatywa cyfryzacyjna.**
- Cel: **ograniczenie nawet do 25 odrębnych raportów** składanych przez pracodawców.
- **Dotyczy wszystkich pracodawców, w tym zagranicznych** oraz zatrudniających tylko jednego pracownika – raport będzie obowiązkowy.
- Wejście w życie: 1 stycznia 2026 r., a pierwszy okres raportowania obejmie kwiecień 2026 r.

### Rozpoczęcie pracy

- Rozpoczęcie pracy musi zostać **zgłoszone do urzędu pracy przed jej rozpoczęciem.**
- Brak zgłoszenia może skutkować **karą do 123 415 EUR.**
- W takim przypadku praca będzie uznana za pracę nierejestrowaną.

### Coroczny wzrost płacy minimalnej

- **Minimalne miesięczne wynagrodzenie** wzrosło do 921 EUR.
- Ma to wpływ na codzienne funkcjonowanie cudzoziemców – m.in. na programy rządowe, Niebieską Kartę UE oraz przedłużanie zezwoleń (także dla członków rodzin).
- **Minimalna składka na ubezpieczenie zdrowotne** wynosi 125 EUR miesięcznie.

### Powtarzające się wykroczenia

- Powtarzające się drobne wykroczenia mogą stanowić podstawę do **odmowy, cofnięcia lub nieprzedłużenia wizy długoterminowej lub zezwolenia na pobyt.**
- „**Zasada 3 naruszeń**” – trzy zarejestrowane wykroczenia w ciągu 12 miesięcy.
- Najważniejsze wskazówki dla cudzoziemców – dbaj o czysty rekord, zgłaszaj zmiany, nie ignoruj mandatów.

# Węgry

## Reżim imigracyjny i największe wyzwania

### Model systemu (od 2024 r.)

- Podział na **guest workers** i **pracowników wysoko wykwalifikowanych**
- Ograniczenia obywatelstwa dla części zezwoleń dla pracowników gościnnych
- Bardziej **złożony system pozwoleń** – wybór właściwego typu ma istotne konsekwencje dla pracodawcy i pracownika

### Czas procedur

- **Single Permit (praca + pobyt):** ok. 2–2,5 miesiąca (łącznie z przygotowaniem dokumentów)

### Główne wyzwania praktyczne

- **Zakwaterowanie** wymagane przed złożeniem wniosku (rezerwacja / umowa najmu)
- **Apostille / legalizacja dyplomów** – może wydłużać proces w zależności od kraju
- **Większa złożoność systemu** po zmianach w 2024 r.



# Węgry

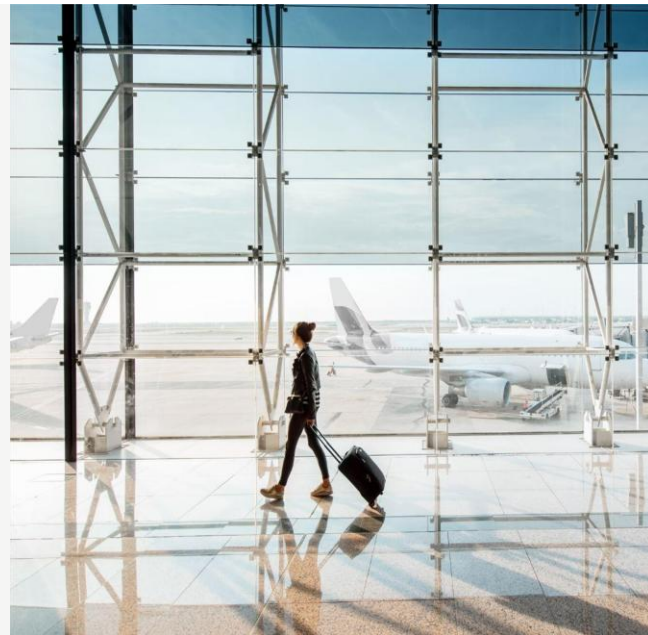
## Ostatnie zmiany w prawie imigracyjnym

Zmiany regulacyjne	Zmiany w praktyce stosowania prawa
<ul style="list-style-type: none"><li>W porównaniu do dwóch ostatnich lat, w 2026 r. nie wprowadzono istotnych zmian w przepisach imigracyjnych; nadal obowiązuje rozróżnienie między pracownikami sezonowymi a wysoko wykwalifikowanymi.</li><li><b>Próg wynagrodzenia dla Niebieskiej Karty UE wzrósł do około 2630 EUR (1 001 048 HUF).</b></li><li>Organ wydający zezwolenia akceptuje obecnie <b>tylko kwalifikowane lub certyfikowane podpisy elektroniczne z datą i godziną</b>. Wymóg ten obowiązuje od 1 lutego 2026 r., po okresie przejściowym. Wciąż trwają konsultacje w sprawie otwartych kwestii.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Możliwości pracy członków rodzin</b> obywateli państw trzecich są obecnie <b>ograniczone</b> z powodu zmiany w interpretacji przepisów dotyczących obywatelstwa.</li><li>Zasady te generalnie uniemożliwiają osobom z państw trzecich, które nie kwalifikują się do zezwoleń dla wysoko wykwalifikowanych pracowników, uzyskanie łączonego pozwolenia na pracę i pobyt.</li><li>Dotychczas zwolnione z tych ograniczeń osoby będące członkami rodzin są teraz również objęte tymi przepisami.</li></ul>

# Rumunia

## Największe wyzwania przy zatrudnianiu cudzoziemców

- **Wieloetapowy proces** realizowany częściowo w Rumunii (pracodawca), a częściowo w kraju pochodzenia pracownika
- **Różne wymogi w zależności od ścieżki imigracyjnej** (pracownik stały / wysoko wykwalifikowany):
  - odpowiedni poziom wynagrodzenia (min./średnia płaca)
  - dyplom w odpowiedniej dziedzinie
  - doświadczenie zawodowe (dla pracowników wysoko wykwalifikowanych)
- **Roczny limit zezwoleń na pracę** – po jego wyczerpaniu wnioski są wstrzymywane (w 2026 r. na rumuńskim rynku pracy zostanie przyjętych 90,000 nowych cudzoziemców spoza UE. Kwota ta została zmniejszona o 10 000 w porównaniu z ostatnimi 4 latami.
- W ostatnich latach limit był wyczerpywany już w grudniu
- Jeśli nowy limit nie zostanie zatwierdzony w ciągu 45 dni, wniosek jest odrzucany i proces trzeba rozpocząć od nowa
- Dokumenty zagraniczne wymagają apostille / legalizacji
- Czas całego procesu: **ok. 6–8 miesięcy do rozpoczęcia pracy**



# Rumunia

## Proponowane zmiany legislacyjne

- Wprowadzenie **Agencji Pośrednictwa Pracy dla Cudzoziemców w Rumunii** – zatrudnienie obywateli państw spoza UE na stanowiska stałe będzie możliwe wyłącznie za pośrednictwem takich agencji (w ramach nowego typu wizy D/AM2).
- Wprowadzenie „**Listy Zawodów Deficytowych**” – pracownicy wysoko wykwalifikowani i pracownicy ICT będą z niej zwolnieni. Oficjalna lista będzie regularnie aktualizowana przez rząd.
- **Nowe obowiązki dla pracodawców**, w tym:
  - Rejestracja na dedykowanej platformie online – [WorkinRomania.Gov.ro](https://www.workinromania.gov.ro)
  - Przekazywanie wiążącej oferty pracy dla wakatów, obejmującej m.in.: warunki zakwaterowania w Rumunii, zapewnienie wyżywienia, transport z miejsca pobytu do miejsca pracy lub w przypadku repatriacji, informacje o podatku dochodowym i składkach na ubezpieczenie społeczne
  - Zawieranie umowy o pracę w języku rumuńskim oraz w języku ojczystym pracownika lub w języku międzynarodowym
  - Zapewnienie kursów języka rumuńskiego oraz wsparcia w adaptacji kulturowej przez co najmniej 6 miesięcy



# Rumunia

- **Uproszczenie procesu imigracyjnego** poprzez połączenie obecnych procedur związanych z zezwoleniem na pracę i wizą w jeden proces. Wnioski będą składane za pośrednictwem rumuńskich **konsulatów za granicą**, a etap wydawania zezwolenia na pracę będzie realizowany międzyinstytucjonalnie pomiędzy konsulatami a Głównym Inspektorem ds. Imigracji. W efekcie przewiduje się krótsze terminy rozpatrywania wniosków.
- Rozważane jest natychmiastowe wprowadzenie zmian po uchwaleniu ustawy, przy jednoczesnym uwzględnieniu przepisów przejściowych dla już rozpoczętych procedur.

Rodzaj pracownika / wiza	Zmiany w procesie imigracyjnym
Pracownik stały (wiza D/AM2)	Nowy proces imigracyjny za pośrednictwem <b>Agencji Pośrednictwa Pracy dla Cudzoziemców</b>
Niebieska Karta UE (wiza D/AM1) + ICT	Nowy proces imigracyjny ( <b>nie</b> za pośrednictwem Agencji Pośrednictwa Pracy)
Łączenie rodzin	Brak zmian



# Słowacja

## Reżim imigracyjny i największe wyzwania

### Model systemu

- **National Visa for Highly Qualified Employees** – najszybsza i najbardziej efektywna opcja dla części pracowników
- **Residence Permit for Employment** – standardowa ścieżka dla obywateli państw trzecich (szczególnie dla visa-waiver nationals)

### Czas procedur

- Proces dla obywateli państw trzecich: **ok. 2–5 miesięcy**

### Główne wyzwania systemowe

- **Bardzo biurokratyczne i czasochłonne procedury**
- **Dodatkowa kontrola dla niektórych narodowości**
- **Problemy z systemem rezerwacji wizyt w Foreign Police** (niedobór personelu)
- Dostępność terminów nadal **ograniczona**, choć sytuacja poprawiła się w porównaniu z ubiegłym rokiem

# Słowacja

## Ostatnie zmiany w prawie imigracyjnym

- **System rezerwacji wizyt** w Wydziale Policji Cudzoziemców – system rezerwacji online wymaga aktywacji kodu BOK, który służy do weryfikacji komunikacji elektronicznej z instytucjami państwowymi.
- Ostatnie zmiany w systemie rezerwacji – nie można wybierać konkretnych usług, dostępna jest jedynie ogólna kategoria zapytań.
- **Składanie wniosków w innym wydziale Policji Cudzoziemców niż właściwy** - pod pewnymi warunkami.
- **Planowana relokacja Wydziału Policji Cudzoziemców w Bratysławie** – prawdopodobnie w ciągu najbliższych miesięcy.
- **Zmiany w wymaganiach dokumentacyjnych:** zdjęcie paszportowe nie jest wymagane, pokrycie kosztów utrzymania nie jest konieczne w przypadku łączenia rodzin.
- **Wydłużona ważność potwierdzenia możliwości objęcia wolnego stanowiska pracy** – z 90 do 120 dni.
- **Skrócony okres podejmowania decyzji w Policji Cudzoziemców** – z 90 do 60 dni, w niektórych przypadkach do 30 dni.



# Poland

## Reżim imigracyjny i największe wyzwania

- Strategia migracyjna rządu: „**Odzyskaj kontrolę. Zapewnij bezpieczeństwo**”
- Silniejszy nacisk na **kontrolę celu pobytu i zatrudnienia cudzoziemców**
- **Typ wizy musi odpowiadać rzeczywistemu celowi pobytu** (np. studia vs. praca)
- Ograniczenie możliwości **podejmowania pracy na części wiz**
- Większa odpowiedzialność pracodawców za **weryfikację prawa do pracy i monitorowanie statusu pobytowego**



# Poland

## Kluczowe zmiany w prawie imigracyjnym

- **Cyfryzacja procedur** imigracyjnych (platforma dla pracodawców, planowane uruchomienie MOS 2.0 dla wniosków pobytowych)
- **Nowe obowiązki raportowe pracodawców** – zgłaszanie rozpoczęcia pracy, monitorowanie i raportowanie zakończenia zatrudnienia cudzoziemca
- **Dodatkowe wymogi przy wnioskach o pozwolenie na pracę** (oświadczenia pracodawcy)
- **Ograniczenie zwolnień z pozwolenia na pracę dla studentów** – tylko dla wybranych uczelni
- **Restrykcyjne podejście do pracy zdalnej**
- **Stopniowe przejście obywateli Ukrainy na standardowe procedury pobytowe**
- **Możliwy wzrost kontroli legalności zatrudnienia w firmach**
- **Fast track dla podmiotów strategicznych**
- **Lista zawodów deficytowych**

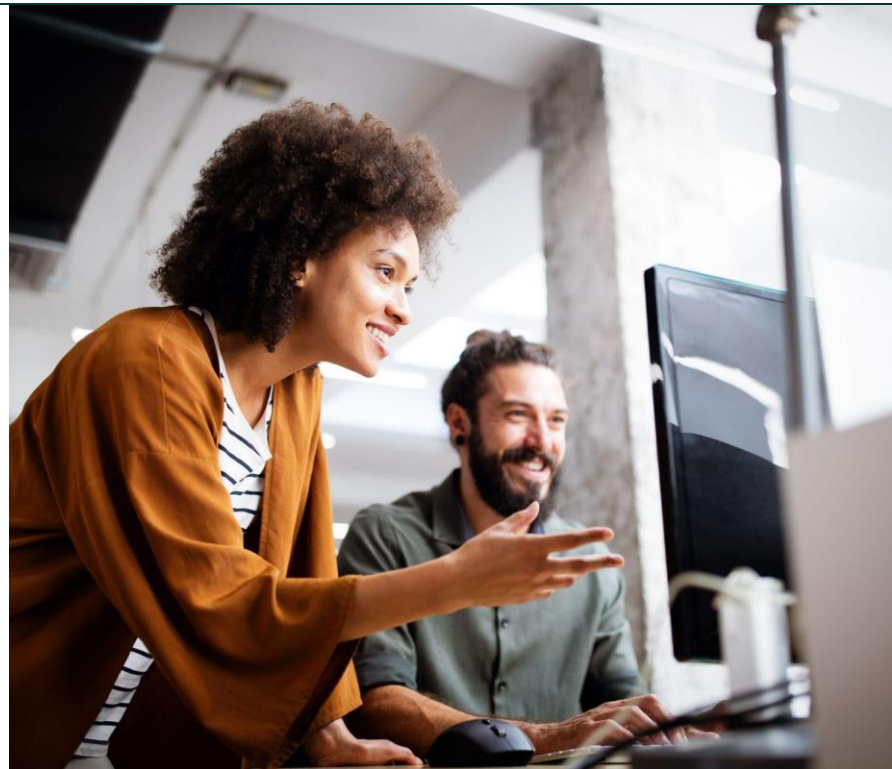
# Aktualne trendy i ryzyka w obszarze podatku PIT

03



# Podatki

- Trendy w opodatkowaniu PIT w CEE
- Minimalne i przeciętne pensje, stawki podatkowe
- Zmiany podatkowe w wybranych krajach CEE
- Ryzyko "zakładu" podatkowego
- "Wyrównanie podatkowe"



# Aktualne trendy w podatkach pracowniczych w CEE (1)

- 1. Wyższe obciążenia podatkowe dla osób o wysokich dochodach**  
Rozszerzanie progresywnych stawek PIT (np. Słowacja, Czechy).
- 2. Bardziej rygorystyczne zasady dotyczące pracy transgranicznej**  
Większy nacisk na shadow payroll, zgłoszenia pracowników delegowanych oraz alokację dni.
- 3. Rosnące koszty ubezpieczeń społecznych**  
Wyższe stawki składek, limity i podstawy wymiaru w całym regionie  
Ubezpieczenia społeczne są jednym z głównych czynników wzrostu kosztów zatrudnienia.



# Aktualne trendy w podatkach pracowniczych w CEE (2)

- 1. Większa transparentność i wymiana danych**  
Przygotowania do wdrożenia Dyrektywy UE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń (do czerwca 2026 r.)  
Szersze wykorzystanie międzynarodowej wymiany informacji.
- 2. Ukierunkowane zachęty przy jednoczesnym zaostrzeniu egzekwowania przepisów**  
Selektywne ulgi mające na celu przyciągnięcie talentów (PL, HU, CZ)  
Równoczesne zaostrzenie kontroli, obowiązków raportowych i sankcji.

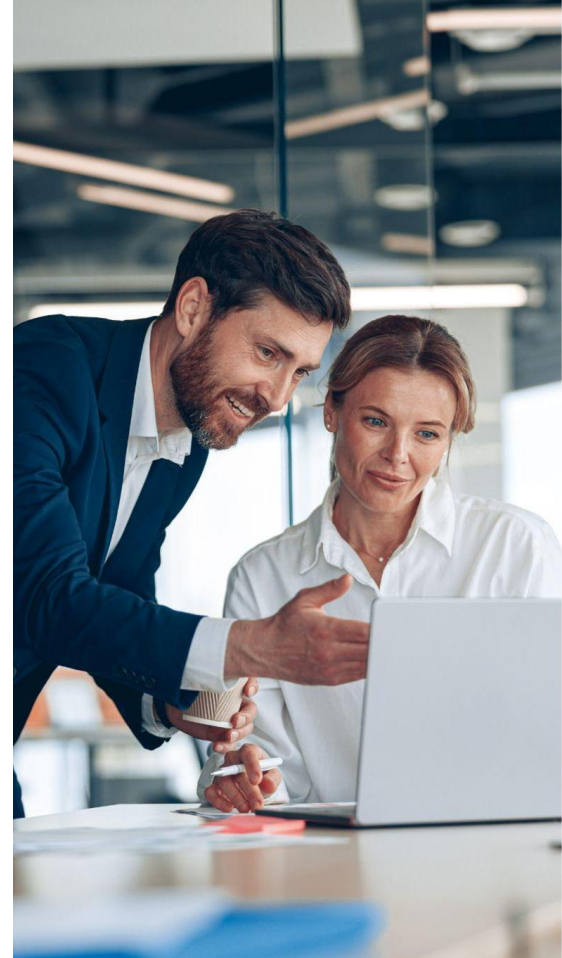


# Minimalne i przeciętne pensje w CEE w 2026 (EUR)

Kraj	Minimalna pensja		Przeciętna pensja	
	2025	2026	2025	2026
Bulgaria	551	620	1,304	1,304*
Czechy	860	925	1,925	2,025
Węgry	755	840	1,700	1,790
Polska	1,090	1,120	2,040	2,250
Słowacja	816	915	1,524	1,580
Rumunia	800	850**	1,805	1,827

\*Nie są jeszcze dostępne oficjalne dane dotyczące **przeciętnego wynagrodzenia w Bulgarii** na 2026 r.

\*\*Nowe **minimalne wynagrodzenie w Rumunii** powinno zostać zmienione od lipca 2026 r.



# Stawki PIT w CEE w 2026 (dochody z pracy)

<b>Bulgaria</b>	Stawka liniowa <b>10%</b> .
<b>Czechy</b>	Skala progresywna <b>15%–23%</b> .
<b>Polska</b>	Skala progresywna <b>12–32%</b> (plus danina solidarnościowa <b>4%</b> powyżej 1 miliona PLN dochodu).
<b>Rumunia</b>	Stawka liniowa <b>10%</b> .
<b>Słowacja</b>	<b>NEW!</b> Skala progresywna <b>19-35%</b> .
<b>Węgry</b>	Stawka liniowa <b>15%</b> .



# Bułgaria - zmiany w podatkach pracowniczych

- Od **1 stycznia 2026 r.** Bułgaria oficjalnie przyjęła **EUR** jako swoją walutę narodową, zastępując **lewa bułgarskiego (BGN)**. Przeliczenie odbywa się według kursu **1,95583**.
- Od **1 stycznia 2026 r.** wszystkie wynagrodzenia muszą być wypłacane bezpośrednio w **EUR**, bez konieczności zawierania dodatkowych porozumień. Wszystkie zobowiązania z tytułu **ubezpieczeń społecznych i podatków** (w tym dotyczące lat poprzednich) będą również opłacane w **EUR**.
- W ciągu **12 miesięcy od przyjęcia EUR** pracodawcy muszą zaktualizować na **EUR** wszystkie dokumenty wewnętrzne zawierające wartości w **BGN**, w tym regulaminy wewnętrzne, polityki, formularze itp.
- Planowany wzrost **minimalnego i maksymalnego progu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne na 2026 r.** zakłada poziomy **620,20 EUR** dla progu minimalnego oraz **2 352 EUR** dla progu maksymalnego.
- Do **7 czerwca 2026 r.** Bułgaria musi wdrożyć **dyrektywę UE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń**, wprowadzającą wymogi dotyczące transparentności płac oraz raportowania **luki płacowej między kobietami i mężczyznami**. Ponieważ projekt przepisów wdrażających nie został jeszcze opublikowany, pracodawcy powinni proaktywnie przygotować się na zwiększone wymogi w zakresie **transparentności, raportowania oraz kontroli**.



# Bułgaria - obowiązki w zakresie PIT

## Obowiązki płacowe (pracodawca bułgarski przyjmujący pracownika spółki zagranicznej):

- Należy utworzyć i prowadzić miesięczny shadow payroll w imieniu pracodawcy przyjmującego.

## Obowiązki pracownika

- Pracownik musi złożyć **deklarację podatkową za 2025 r. do 30 kwietnia 2026 r.**, raportując swoje **bułgarskie dochody podlegające opodatkowaniu w BGN.**
- Jeżeli istnieje **zaległość podatkowa za 2025 r.**, powinna być **uregulowana do 30 kwietnia 2026 r. wyłącznie w EUR**, ponieważ płatności dokonane po **1 stycznia 2026 r.** podlegają już systemowi euro.

# Czechy - zmiany w podatkach pracowniczych

- **Próg zastosowania stawki podatkowej 23% wzrósł do 1 762 812 CZK / 72 840 EUR** (stawka 15% obowiązuje do tej kwoty).
- **Maksymalna podstawa składek na ubezpieczenia społeczne wzrosła do 2 350 416 CZK / 97 125 EUR.**
- **Od 1 stycznia 2026 r. wprowadzono Jednolity Miesięczny Raport Pracodawcy.** Głównym celem jednolitego raportowania jest **zastąpienie kilku obowiązków sprawozdawczych** wobec urzędów skarbowych, instytucji ubezpieczeń społecznych oraz urzędów statystycznych. Pierwszy **Jednolity Raport** zostanie przygotowany w **kwietniu**, jednak obejmie również dane za okres **styczeń-marzec 2026 r..**



# Czechy - obowiązki w zakresie PIT

## Obowiązki płacowe (pracodawca czeski przyjmujący pracownika spółki zagranicznej):

**Miesięcznie (nowy Jednolity Raport od kwietnia 2026 r.):**

**Rocznie:**

- **Rozliczenie podatku** — ostatni raport będzie dotyczyć roku kalendarzowego 2026; Jednolity Raport powinien również zastąpić ten obowiązek od 2027 r.

## Obowiązki pracownika

Olena powinna wystąpić o **roczne rozliczenie podatku** (jeśli spełnione są warunki) lub sama złożyć **roczną czeską deklarację podatkową do końca czerwca**.

# Węgry - zmiany w podatkach pracowniczych

## EMAP - 2027 - Platforma Raportowania Danych oparta na Zdarzeniach.

- Digitalizacja w opodatkowaniu - zmiany mają na celu **fundamentalną modernizację obowiązków raportowych pracodawców wobec organów państwowych.**
- Celem nowego systemu jest **upraszczanie obowiązków raportowych pracodawców wobec organów państwowych.** System ustanawia **jednokanałowy, zdarzeniowy system raportowania**, który będzie również **zintegrowany z procesami payroll w firmach.**
- To **fundamentalnie zmieni sposób raportowania płacowego** - dane nie będą przekazywane według **miesięcznych terminów**, lecz **w oparciu o zdarzenia** - system wygeneruje **szkic deklaracji podatkowych.**
- Obowiązki administracyjne i raportowe firm związane z pracownikami zostaną **zredukowane do ułamka obecnego poziomu**, co pozwoli zmniejszyć koszty związane z administracją podatkową.
- Obecnie system jest w **fazie testów** - planowane wprowadzenie od **2027 r.**
- **ÁNYK** - obecny oficjalny program do wypełniania formularzy jest **przestarzały** i powoduje wiele praktycznych problemów - **zostanie wycofany.**



# Węgry - obowiązki w zakresie PIT

## Obowiązki płacowe (pracodawca węgierski przyjmujący pracownika spółki zagranicznej):

- **Jeśli dochód jest wypłacany przez lokalną firmę - obowiązek miesięcznego payrollu (raportowanie i pobór zaliczek) w celu rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych.**

## Obowiązki pracownika

- **Jeżeli dochód jest wypłacany z zagranicy - podatek dochodowy od osób fizycznych jest płacony przez osobę fizyczną kwartalnie, do 12. dnia miesiąca następującego po kwartale.**
- **Roczna deklaracja podatkowa musi być złożona do 20 maja roku następującego po roku podatkowym.**

# Polska - zmiany w podatkach pracowniczych

- **Zaktualizowany limit podstawy składek na ubezpieczenia społeczne: 282 600 PLN.**
- **Zaostrzone podejście organów podatkowych do świadczeń pracowniczych**
  - **większy nacisk na opodatkowanie świadczeń w naturze;**
  - **w szczególności koszty usług imigracyjnych są zazwyczaj traktowane jako opodatkowany dochód z tytułu zatrudnienia na podstawie ostatnich interpretacji.**
- **Kontrakty B2B (umowy samozatrudnienia) pod większą kontrolą**
  - **projektowane przepisy nie zostały jeszcze uchwalone;**
  - **wyższe ryzyko przekwalifikowania na stosunek pracy.**



# Polska - "ulga na powrót"

Podatnicy, którzy przenoszą miejsce zamieszkania do **Polski**, mogą być uprawnieni do zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych dla przychodu do **85 528 PLN (ponad 20 000 EUR)** w danym roku podatkowym.

**Ulga repatriacyjna** może być stosowana przez **4 kolejne lata podatkowe**, licząc od roku, w którym podatnik przeniósł miejsce zamieszkania, lub od początku roku następnego.

**Szacowana korzyść podatkowa:**

Zakładając **stawkę PIT 32%** → **ok. 27 400 PLN (≈ 6 500 EUR)** oszczędności podatkowych rocznie.

**Do 4 lat** → **ok. 109 600 PLN (≈ 26 000 EUR)** łącznie oszczędności z tytułu PIT.



# Polska - obowiązki w zakresie PIT

## Obowiązki płacowe (pracodawca polski przyjmujący pracownika spółki zagranicznej):

- Brak obowiązków w zakresie PIT.

## Obowiązki pracownika

- Miesięczne rozliczenia podatku
  - z zaliczkami podatkowymi w wysokości 12% lub 32% płaconymi w ciągu roku.
- Roczna deklaracja podatkowa
  - z progresywnymi stawkami podatkowymi do 32% oraz 4% podatkiem solidarnościowym (jeśli ma zastosowanie).

# Rumunia - zmiany w podatkach pracowniczych

W 2026 r. nie ma istotnych zmian legislacyjnych w zakresie podatków pracowniczych w Rumunii.

- Do 7 czerwca 2026 r. Rumunia musi wdrożyć **Dyrektywę UE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń**, wprowadzając obowiązki dotyczące **transparentności płac oraz raportowania luki płacowej między kobietami i mężczyznami**. Rumunia **nie opublikowała jeszcze projektu przepisów**, jednak pracodawcy powinni przygotować się na obowiązki związane z transparentnością i raportowaniem, które będą zależeć od wielkości firmy.



# Rumunia - obowiązki w zakresie PIT

## Obowiązki płacowe (pracodawca rumuński przyjmujący pracownika spółki zagranicznej):

- **Brak obowiązków w zakresie PIT.**
- **Obowiązek raportowy: powiadomienie organów podatkowych (tj. Formularz 222).**

## Obowiązki pracownika

### Miesięczne obowiązki podatkowe

- **Podatek dochodowy w wysokości 10% należy płacić i deklorować w ciągu roku. Podatek ten jest ostateczny.**

### Roczna deklaracja podatkowa

- **składana tylko dla dochodów innych niż wynagrodzenie uzyskanych w Rumunii.**

# Słowacja - zmiany w podatkach pracowniczych

## Wprowadzenie nowych stawek podatkowych:

- 30% i 35%
- Podstawa opodatkowania do 43 983,32 € = 19%
- Podstawa opodatkowania powyżej 43 983,32 € = 25%
- Podstawa opodatkowania powyżej 60 349,21 € (ok. 5 800 € brutto/miesiąc) = 30%
- Podstawa opodatkowania powyżej 75 010,32 € (ok. 7 300 € brutto/miesiąc) = 35%

## Składka na ubezpieczenie zdrowotne

- Wzrost składki dla pracowników z 4% do 5%

## Amnestia podatkowa

- Dotyczy zaległości podatkowych zarejestrowanych przez organ podatkowy na dzień **30.09.2025** i płatnych w okresie **1.01.–30.06.2026**
- Jeżeli w tym okresie podatnik złoży deklarację lub korektę deklaracji podatkowej, której termin składania upływał **30.09.2025**, i zapłaci kwotę wynikającą z deklaracji w tym samym okresie, zostanie **umorzona kara lub odsetki za zwłokę**



# Słowacja - obowiązki w zakresie PIT

## Obowiązki płacowe (pracodawca słowacki przyjmujący pracownika spółki zagranicznej):

Jako nierezydent podatkowy na Słowacji, **shadow payroll** w Słowacji musi być prowadzony przez **słowacką firmę (pracodawcę ekonomicznego)** i opodatkować dni, które faktycznie spędziła pracując na terytorium Słowacji.

- Jeśli **shadow payroll** nie zostanie prowadzony przez **słowacką firmę**, pracownik będzie musiał **złożyć własną deklarację podatkową**.
- Jeśli **shadow payroll** obejmie **cały jego dochód z zatrudnienia**, lub **przeliczenie dochodu w oparciu o dni pracy** nie zostanie wykonane prawidłowo i dokładnie w ciągu roku, pracownik ponownie będzie musiał złożyć **słowacką deklarację podatkową**, aby opodatkować wyłącznie dni pracy w Słowacji.

W takim przypadku, szczególnie gdy deklaracja skutkuje **nadpłatą podatku**, mogą wystąpić **problemy z odzyskaniem nadpłaty od słowackich organów podatkowych**. W praktyce **pracodawca słowacki** może zostać zobowiązany do skorygowania payrollu i zwrotu nadpłaty podatku pracownikowi.

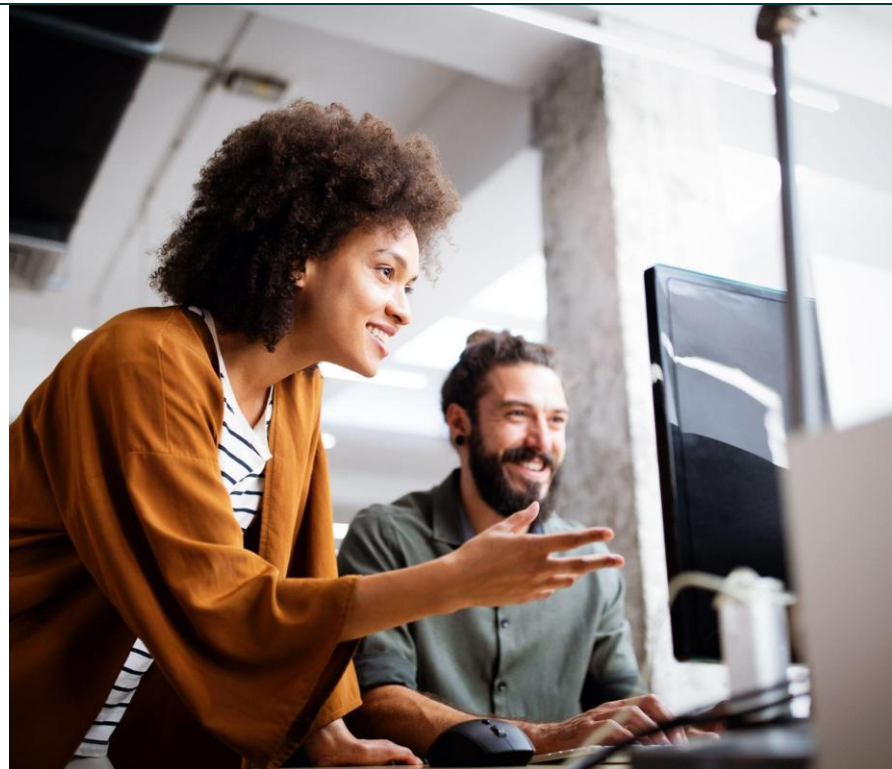
## Obowiązki pracownika

### Roczne rozliczenie podatku od wynagrodzeń

- **Podsumowanie rocznego payrollu;**  
**lub**
- **Roczna deklaracja podatkowa z progresywnymi stawkami podatkowymi do 35%.**

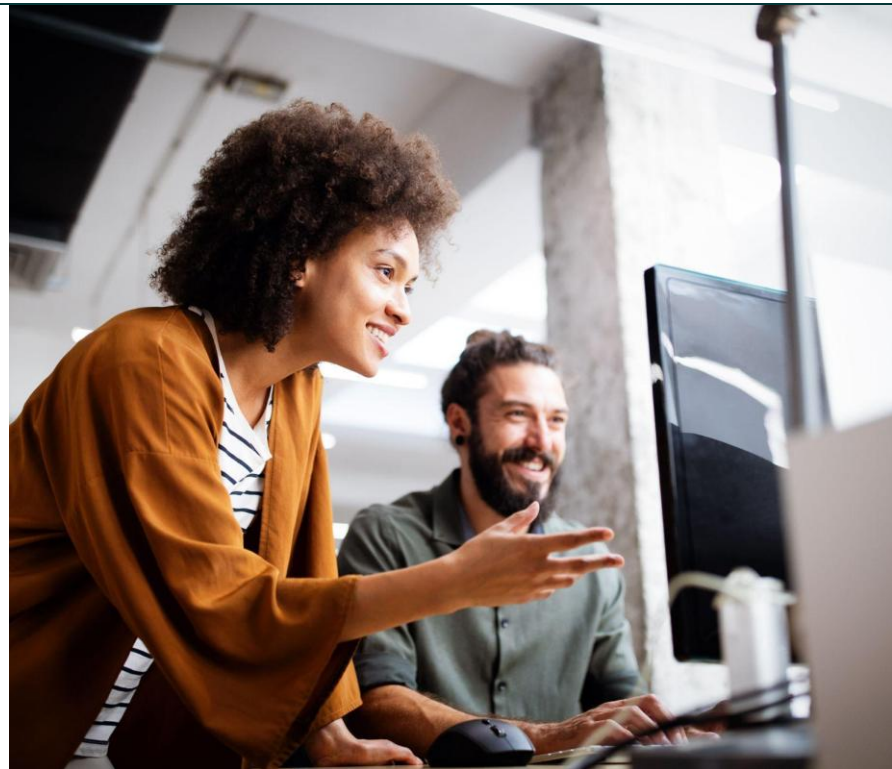
# Polityka wyrównania podatkowego - jak może wyglądać ?

- W okresie oddelegowania nie powinny występować ani dodatkowe obciążenia, ani dodatkowe korzyści podatkowe w odniesieniu do wynagrodzenia otrzymywanego przez Pracownika od Pracodawcy.
- Co do zasady, w okresie oddelegowania Pracownika, Pracodawca ponosi odpowiedzialność za rzeczywiste zobowiązania podatkowe od całkowitego dochodu uzyskanego przez Pracownika z tytułu pracy wykonywanej w kraju oddelegowania, w tym również świadczeń bezpośrednio związanych z oddelegowaniem.
- Pracownik oddelegowany jest odpowiedzialny za hipotetyczne podatki w Polsce należne od dochodu, który by uzyskał, gdyby w tym samym czasie pracował tylko w Polsce i nie był oddelegowany, a także za wszelkie podatki należne od dochodów prywatnych.



# Oddelegowania pracowników za granicę - aspekty podatkowe

- Zyski przedsiębiorstwa opodatkowane są, co do zasady, w państwie rezydencji (siedziby).
- Wyjątek: jeśli działalność jest prowadzona przez „zakład” w drugim państwie → opodatkowanie części zysków w tym drugim państwie.
- Ma to skutki zarówno w CIT, jak i PIT.
- W praktyce: „zakład” może powstać również w wyniku pracy naszych pracowników za granicą.



Bariery w zakresie  
ubezpieczeń społecznych  
oraz delegowania  
pracowników

04



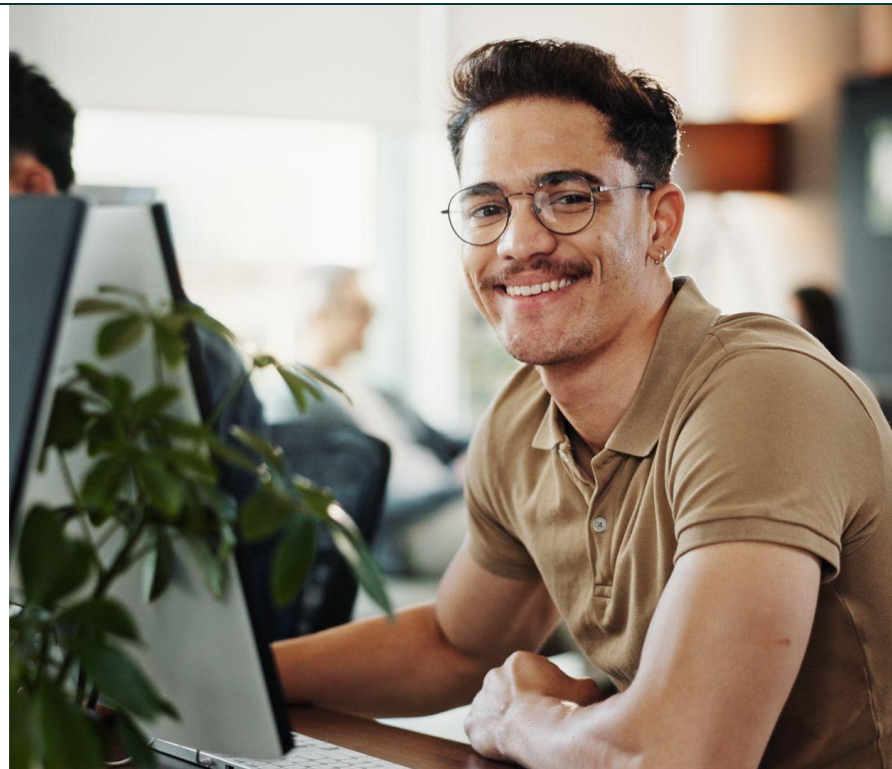
# Ubezpieczenia społeczne - bariery?

Teoretycznie te same zasady w UE, ale różnice w interpretacjach

Nowe modele pracy powodują, że pracownicy mogą podlegać systemowi ubezpieczeń społecznych w innym państwie niż pracodawca.

## Remote work z innego kraju

- pracownik zatrudniony w jednym państwie pracuje zdalnie z innego
- ryzyko przekroczenia **25% (lub 50%)** pracy w kraju zamieszkania
- możliwa zmiana właściwego systemu ubezpieczeń społecznych



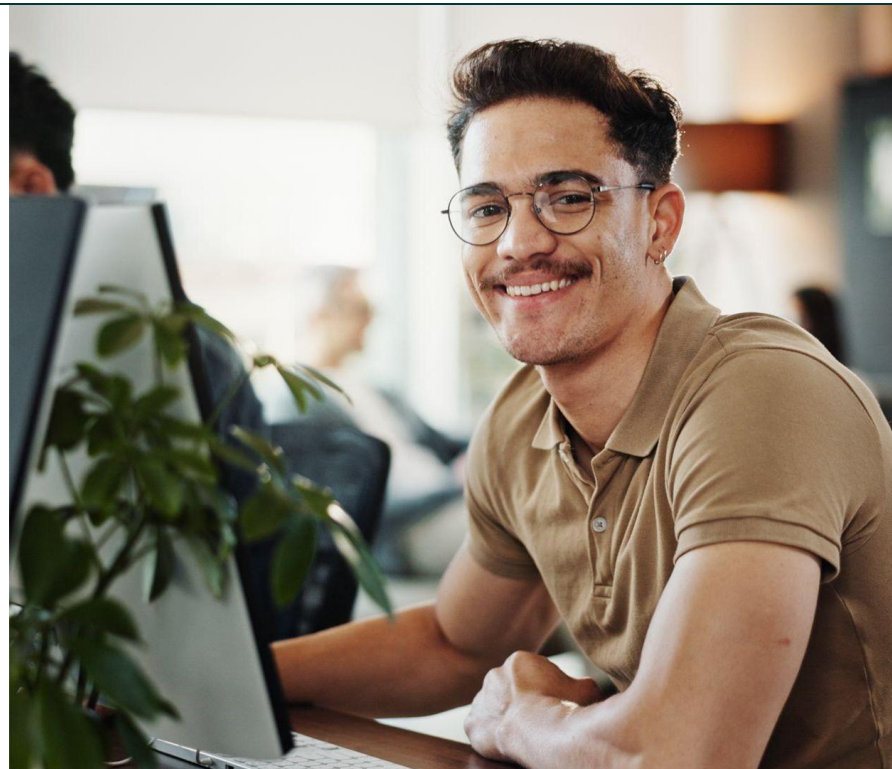
# Ubezpieczenia społeczne - bariery?

## Praca w kilku krajach (multi-state workers)

- regionalne role: sprzedaż, management, projekty
- konieczność ustalenia **jednego właściwego systemu**
- w praktyce często wymagany formularz **A1**

## Podróże służbowe

- projekty, instalacje, wsparcie techniczne
- krótkie pobyty w kilku krajach
- ryzyko braku analizy obowiązków social security



# Ubezpieczenia społeczne - bariery?

## Na co zwracają uwagę instytucje

- gdzie praca jest **fizycznie wykonywana**
- ile czasu pracownik spędza w danym kraju
- czy pracodawca posiada **formularz A1**

**Kluczowy wniosek:** w mobilności międzynarodowej w CEE ryzyka finansowe często dotyczą **składek na ubezpieczenia społeczne**, a nie tylko podatków dochodowych.



# Posted Workers Directive (PWD) - bariery?

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w UE wiąże się z dodatkowymi obowiązkami informacyjnymi dla pracodawców.

**Najczęstsze wyzwania w praktyce**

**Podróże służbowe vs delegowanie**

- nie zawsze jasne czy krótkie wizyty projektowe podlegają regulacjom PWD
- problem szczególnie przy instalacjach, projektach IT, wsparciu technicznym



# PWD - bariery?

## Zakres informacji w oświadczeniu

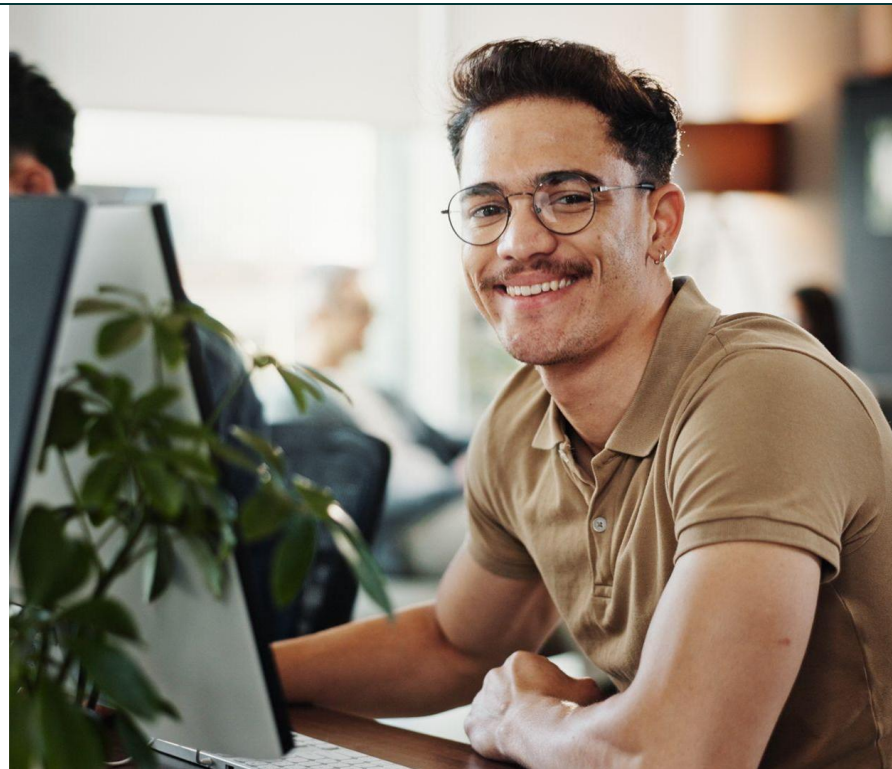
- zmiany zakresu pracy w trakcie projektu (szkolenie?)
- praca wykonywana u klienta końcowego, oddelegowanie do klienta

## Obowiązki informacyjne pracodawcy

- zakres obowiązków informacyjnych dla pracowników delegowanych z Polski
- rejestr osób oddelegowanych/w podróżach służbowych

## Kontrole PIP

- weryfikacja zgłoszenia delegowania
- kontrola dokumentacji pracowniczej
- sprawdzanie warunków zatrudnienia delegowanych pracowników



# Compliance operacyjny i koszty mobilności

05



# Compliance operacyjny i koszty mobilności

## Rosnące oczekiwania regulatorów

- dokumentowanie mobilności
- kontrole administracyjne

## Proces mobilności

- workflow zatwierdzania wyjazdów
- koordynacja i dokumentacja

## Gdzie firmy przepłacają

- podatki i podwójny payroll
- podróże, noclegi i relokacje

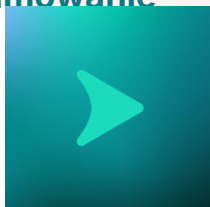
## Quick wins 2026

- automatyzacja zgłoszeń i baza danych z wyjazdami
- monitoring kosztów



# Jak może wyglądać dobry proces mobilności pracowniczej?

1. **Zgłoszenie projektu wyjazdowego**
2. **Analiza zgodności z przepisami (compliance)** (imigracja / podatki / ZUS / delegowanie)
3. **Decyzja biznesowa i budżet**
4. **Przygotowanie mobilności** (dokumenty, zezwolenia, notyfikacje, A1, payroll)
5. **Monitoring**
6. **Rozliczenie, zamknięcie i podsumowanie**



Case Study - typowy  
*mobility request in CEE*

06



## Case Study - typowy *mobility request* w CEE

- Olena w 2025 r. przybyła do Polski. Jest zatrudniona na podstawie polskiej umowy o pracę jako specjalistka IT. Posiada zezwolenie na pobyt i pracę (tzw. Single Permit) w Polsce.
- Od momentu przyjazdu do Polski stała się polską rezydentką podatkową.
- Olena wyjeżdża na projekt do Czech na 3 miesiące, i w jego trakcie pracuje zdalnie z terytorium Węgier.
- Jej polski pracodawca już od jakiegoś czasu prowadzi projekty na Węgrzech i planuje utworzenie tam spółki (ale ten wątek cały czas się odsuwa w czasie).



# Case Study - typowy mobility request w CEE



## *Why the mobility request in CEE gone wrong!?*

### Bo okazało się, że:

- Olena wyjechała bez sprawdzenia czy nie jest wymagane zezwolenie na pracę
- pracowała z niewłaściwego kraju
- powstało PE polskiej spółki
- A1 Oleny było błędnie wystawione
- payroll w dwóch krajach i brak synchronizacji rozliczeń (podwójne opodatkowanie w ciągu roku i teraz Olenę i jej firmę czeka proces odzyskiwania nadpłaconych podatków)



# 3 rzeczy, które pracodawca powinien zrobić już teraz

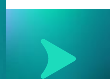
01



## Wprowadzić obowiązkowy rejestr mobilności pracowników

bez widoczności mobilności nie ma compliance

02



## Zbudować prosty workflow mobilności

HR + tax + payroll + legalizacja pracy i pobytu

03



## Monitorować koszty mobilności

mobilność powinna wspierać biznes i nie generować niekontrolowanych kosztów



# Kontakty



**Jadwiga Chorązka**  
Partner  
Doradca podatkowy nr 10099  
[jadwiga.chorazka@vialto.com](mailto:jadwiga.chorazka@vialto.com)



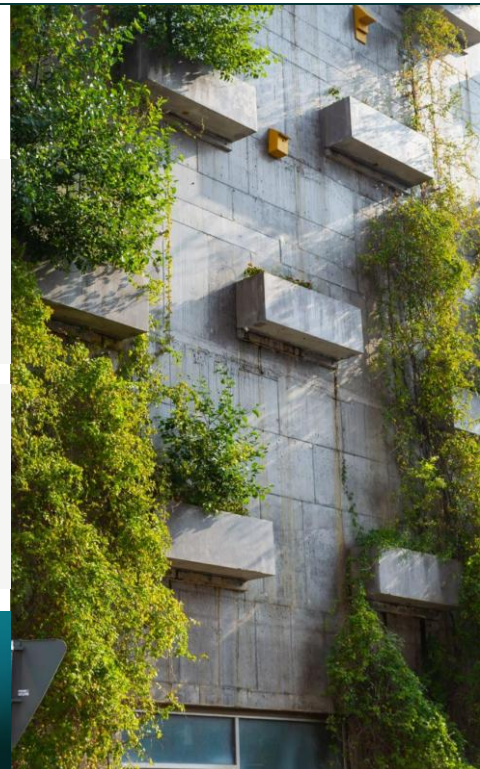
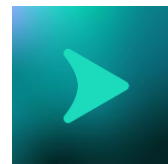
**Emilia Piechota**  
Partner  
[emilia.piechota@vialto.com](mailto:emilia.piechota@vialto.com)



**Joanna Narkiewicz-Tarłowska**  
Dyrektor Zarządzająca  
Doradca podatkowy nr 09919  
[joanna.narkiewicz-tarlowska@vialto.com](mailto:joanna.narkiewicz-tarlowska@vialto.com)



**Grzegorz Ogórek**  
Dyrektor  
[grzegorz.ogorek@vialto.com](mailto:grzegorz.ogorek@vialto.com)





Vialto Partners ("Vialto") refers to wholly owned subsidiaries of CD&R Galaxy UK OpCo Limited as well as the other members of the Vialto Partners global network. The information contained in this document is for general guidance on matters of interest only. Vialto is not responsible for any errors or omissions, or for the results obtained from the use of this information. All information is provided "as is", with no guarantee of completeness, accuracy, timeliness or of the results obtained from the use of this information, and without warranty of any kind, express or implied, including, but not limited to warranties of performance, merchantability and fitness for a particular purpose. In no event will Vialto, its related entities, or the agents or employees thereof be liable to you or anyone else for any decision made or action taken in reliance on the information in this document or for any consequential, special or similar damages, even if advised of the possibility of such damages.

© 2026 Vialto Partners. All rights reserved.