

Kontrola PIP może objąć nie tylko pojedynczą umowę, lecz także cały model współpracy w firmie

Do Komisji Europejskiej trafiła skarga na Polskę w sprawie VAT na wodę butelkowaną. Jest też pozew o odszkodowanie

B3

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
30 LIPCA 2026
DGP.pl

NR 146 (6815) ROK 32 ISSN 2080-6744, NR INDEKSU 348 066

PATRZYMY OBIEKTYWNIEMIE ■ PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

9,90 zł
CENA GAZETY (W TYM 8% VAT)

DGP Więcej niż gazeta: video, podcasty, analizy na **DGP.pl**

Bój firm z rządem o cudzoziemców

ZATRUDNIENIE

Narasta napięcie na linii rząd-pracodawcy w sprawie zatrudniania obcokrajowców. Kością niezgody jest praca obywateli Kolumbii, Wenezueli i Gruzji

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Spór dobrze obrazuje, jak bardzo brakuje w Polsce spójnej polityki migracyjnej. Rząd chce zaostreżyć wymogi związane z za-

trudnieniem obywateli trzech wymienionych państw, m.in. z uwagi na naruszenia przepisów, jakich się dopuszczają, i ryzyko masowej migracji. Decyzja ta dla pracodawców oznacza jednak, że w sytuacji braku rąk do pracy dodatkowo ogranicza się im możliwość zatrudnienia cudzoziemców. Dlatego zapowiadają kontrofensywę – m.in. w Radzie Dialogu Społecznego, czyli forum konsultacji pracodawców, związków zawodowych i rządu.

Projekt rozporządzenia przygotowany przez minister pracy zakłada, że Kolumbijczycy, Wenezuelczycy i Gruzini nie będą

mogli podejmować pracę (na podstawie zezwolenia lub oświadczenia), jeśli przebywają w Polsce w ramach ruchu bezwizowego. Przed podjęciem zatrudnienia będą musieli uzyskać wizę krajową, z której wydaniem wiąże się m.in. wymóg zbadania przesłanki ryzyka migracyjnego. Ma to zahamować niekontrolowany napływ obywateli wspomnianych państw i ograniczyć naruszenia prawa, których się dopuszczają. Dla przykładu w 2025 r. wydano 39,1 tys. dokumentów legalizujących pracę Kolumbijczyków, a kontrolą objęto 6,7 tys. obywateli tego kraju i w 1570 przypad-

kach stwierdzono nielegalny pobyt (23,5 proc.). Wydano też 1,7 tys. decyzji nakazujących opuszczenie Polski.

Pracodawcy mają jednak prawo oceniać zmianę z innej perspektywy. Obecnie mogą zatrudniać wspomnianych obcokrajowców na prostszych zasadach, więc wzrosło zainteresowanie podjęciem pracy w Polsce, i to często takiej, której nie chcą wykonywać Polacy. I nagle tę możliwość się ogranicza, wrzucając na dodatek do tego samego worka cudzoziemców z różnych państw (Ameryka Południowa i region Kaukazu), o różnej sytuacji mi-

gracyjnej. Przedsiębiorcy wytykają też, że w ocenie skutków regulacji pominięto spadek wpływów z PIT i składek ZUS. Przy założeniu ubytku 15–25 tys. pracowników oraz wpłat 25–35 tys. zł rocznie na osobę (zarabiającą w okolicach płacy minimalnej w zawodach deficytowych) coroczna strata dla budżetu państwa wyniesie od 375 do 875 mln zł.

– Konieczność uzyskania wizy przełoży się na obciążenie placówek konsularnych. Jeżeli nie zostaną one wzmocnione, należy się liczyć z wydłużeniem procedur, co osłabi atrakcyjność Polski jako miejsca zatrudnie-

nia – tłumaczy Patrycja Mstowska, ekspert Pracodawców RP, wiceprezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia.

Jak się dowiedział DGP, 10 lipca pracodawcy wysłali pismo do resortu pracy z uwagami do projektu rozporządzenia. 18 sierpnia w ramach RDS podzespół ds. reformy polityki rynku pracy spotka się, by porozmawiać o propozycji ministerstwa. ©

B1



Więcej niż gazeta!
Skanuj kod!
DGP.pl

Nowe pomysły w sprawie najmu krótkoterminowego

NIERUCHOMOŚCI

Renata Krupa-Dąbrowska
renata.krupa-dabrowska@infor.pl

Pojawiają się kolejne pomysły do ustawy o najmie krótkoterminowym. Rząd chce zmienić zasady wykreślenia z rejestru tych lokali, które są uciążliwe dla sąsiadów. Posłowie Polski 2050 proponują dodatkowo zgodę wspólnot i spółdzielni na taki najem oraz powrót stref wolnych od niego.

I to właśnie pomysł, aby właściciel mieszkania musiał uzyskać zgodę na najem krótkoterminowy, wywołuje najwięcej sporów. Zwolennicy takiej propozycji twierdzą, że lokatorzy powinni mieć wpływ na to, co się dzieje

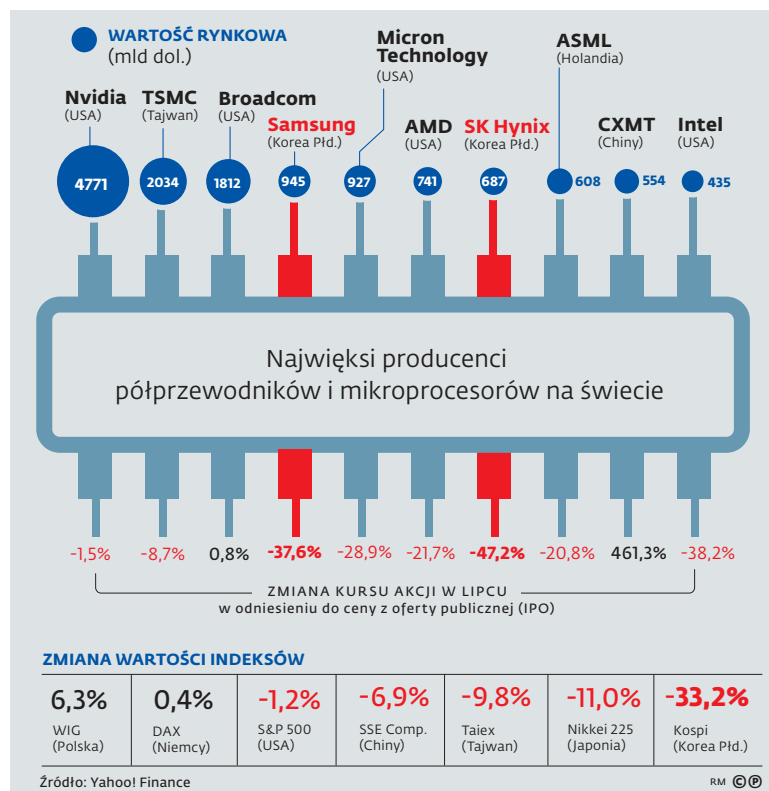
w ich otoczeniu. Przeciwnicy uważają, że to zbyt duża ingerencja w prawo własności.

Samorządy z kolei chcą jasnych zasad dotyczących karania właścicieli uciążliwych lokali. Nie wiadomo bowiem, co oznaczają „powtarzające się naruszenia” i kiedy można wykreślić lokal z rejestru prowadzących krótkoterminowy najem. Resort turystyki zapowiada doprecyzowanie przepisów.

Do projektu mogą wrócić również rozwiązania przewidujące strefy wolne od najmu krótkoterminowego i limity prowadzenia takiej działalności. Duże miasta uważają, że to sposób na ograniczenie problemów z nadmiarem takich lokali, ale miejscowości turystyczne obawiają się negatywnych konsekwencji. ©

B4

Krach w Seulu, straty producentów chipów



RYNKI FINANSOWE Załamanie kursów akcji na seulskiej giełdzie wymusiło przeprosiny ze strony polityków za dopuszczenie do obrotu instrumentów z dźwignią finansową, które doprowadziły do strat inwestorów indywidualnych. – Przykro nam, że nie spełniliśmy obowiązku oczekiwania opinii publicznej – powiedział w środę Lee Eog-weon, szef Komisji ds. Usług Finansowych. Przeprosiny wygłosił także Koo Yun-cheol, minister finansów Korei.

Od początku lipca wartość wskaźnika Kospi obniżyła się o jedną trzecią. Bezprecedensowy spadek głównego koreańskiego indeksu to skutek przeceny akcji Samsunga i SK Hynix, dwóch głównych producentów układów pamięci. Jest ona odbiciem obaw inwestorów o utrzymanie wysokiego poziomu nakładów na rozbudowę infrastruktury ze strony największych firm technologicznych, które napędzają zyski wytwórców mikroprocesorów. ©

A6, komentarz A2



Zacznie się liczyć



Łukasz Wilkowiec
zastępca redaktora
naczelnego

Kto pamięta kryzys „azjatyckich tygrysów” sprzed niemal trzech dekad, ten raczej nie machnie ręką na duże spadki na dalekowschodnich giełdach. Nawet jeśli dzisiejsza sytuacja i powody spadków są zupełnie inne niż wtedy.

Wtedy szybko rozwijające się gospodarki także mocno się zadłużyły i miały wysokie deficyty na rachunku obrotów bieżących. Skończyło się prawdziwym krachem, głębokimi kryzysami walutowymi (liczba mnoga, bo problem dotyczył wielu państw). Te kryzysy dotknęły i nas. Zarówno na poziomie makro, jak i pojedynczych firm – to wtedy, wraz z kryzysem koreańskich czebli, zakończyła się w Polsce kariera koncernu Daewoo. Spotkanie dziś na drodze auta z takim logo to jedynie wspomnień czar.

Teraz dalekowschodnie gospodarki są dużo bardziej zrównoważone. W wymiarze makro pokazują to nienotowane na taką skalę w żadnym innym zakątku świata wysokie nadwyżki w obrotach bieżących. Ale takie problemy jak wysoki poziom koncentracji gospodarki nie zniknęły. Dziś symbolem koreańskiej gospodarki nie jest Daewoo,

tylko Samsung. Jeśli tego typu firma ma problemy (nawet tak błahe jak szybki rozwój, ale poniżej oczekiwań), to odbija się to na całym lokalnym rynku, który szybko znajduje się na czołówkach serwisów gospodarczych na świecie.

Ale z giełdowymi perturbacjami producentów chipów jest jeszcze jeden problem. Szybujące ceny ich akcji to odzwierciedlenie przekonania inwestorów, że przemysł AI sam się będzie napędzał. Do jakiegoś momentu tego przekonania nie będzie trudno uzasadnić. Ale przydzie chwila otrzeźwienia. Zacznie się – nomen omen – liczyć, czyje inwestycje przyniosą oczekiwaną stopę zwrotu, a czyje nie. Ci drudzy wypadną z kolejki po chipy. Gdyby było ich dużo, problemy nie będą polegały wyłącznie na tym, że jeden czy drugi producent mikroprocesorów rośnie zbyt wolno, ale dotkną całą branżę.

Niemożliwe? Kilka lat po kryzysie w Azji mieliśmy pęknięcie bańki dot-comów. W rozwoju technologii internetowych ten kryzys specjalnie nie przeszkodził, ale inwestorzy giełdowi na całym świecie boleśnie go odczuli. ©P

Czytaj na s. A6

Pułapka Kaczyńskiego szansą dla Morawieckiego



Paweł Musiałek
politolog,
prezes Klubu
Jagiellońskiego

Kiedy wszyscy się spodziewali, że wtorkowa decyzja Komitetu Politycznego PiS będzie jedynie formalizować tę o wyrzuceniu z partii ludzi Mateusza Morawieckiego, stało się coś nieoczywistego. Jarosław Kaczyński podjął decyzję, aby sprawę niepodpisania lojalnego skierować do rzecznika dyscyplinarnego partii, który na dodatek ma się zajmować każdą sprawą osobno. Tym sprytnym ruchem prezes PiS zaszachował grupę rozłamowców i zatrzymał ją w formalnym niedopowiedzeniu, bez jakiegokolwiek sugestii, ile to wszystko może potrwać.

Nie chodziło o to, że Kaczyński chciał dać drugą szansę ludziom Morawieckiego. Rezygnując z represji wobec rozłamowców, podważyłby swoje przywództwo i zachęcił pozostałych do testowania granic. Chodziło o to, aby przeliczować Morawieckiego w toczącej się blame game, grze określającej, kto jest bardziej winny rozejścia się. Na czym ta rywalizacja polega? Obie strony starają się oskarżyć tych drugich o rozwód i w ten sposób zdobyć nieco kapitału moralnego wśród prawicowych wyborców jako ofiara strony przeciwnej. W tym segmencie elektoratu rywalizacja o to, kto jest winny podziałowi, jawi się jako szczególnie istotna, ponieważ wielu wyborców ma traumę z lat 90., kiedy to podzielona prawica straciła władzę i nie mogła jej odzyskać. Etykieta rozłamowców jest więc czymś, czego za wszelką cenę chcą uniknąć obie strony.

Przed wtorkową decyzją PKP (partyjnego Komitetu Politycznego) kilka punktów więcej w tej rozgrywce miał Morawiecki. Bo przecież to sam Kaczyński oświadczył parę dni wcześniej, że Morawiecki z ekipą zostanie wyrzucony. Wiele wskazuje na to, że skala odejścia zrobiła jednak na wszystkich na tyle duże wrażenie, że prezes PiS postanowił nie uła-

twiać nowemu ugrupowaniu startu. I przerzucił piłkę na pole Morawieckiego. Ten odbił ją w środę rano, decydując o założeniu nowego klubu parlamentarnego („Przyjmuję, że zostaliśmy usunięci”).

Z pewnością dla części elektoratu jest to dowód na zdradę. Ale tylko dla części, bo dla pozostałych jest oczywiste, że emocje, jakie narosły wokół tego konfliktu, są na tyle duże, że nie było dłużej sensu walczyć o jedność. Zarówno zwolennicy Morawieckiego, jak i jego przeciwnicy w dużej mierze się zgadzali, że ten serial trwał za długo i wszystkim tylko przynosił straty. Dla byłego premiera każdy kolejny dzień bytności w PiS jedynie utrudniał nowe otwarcie.

Jednocześnie decyzji o rezygnacji z członkostwa musi towarzyszyć przekonujące wyjaśnienie, że jest sens tworzyć osobną formację. To pociąga za sobą konieczność wysłania komunikatu tożsamościowego opowiadającego o tym, czym jego formacja będzie się różnić od PiS. Dobra narracja przeniesie uwagę opinii publicznej w inne, przyczynienie dla Morawieckiego rejestru. Zarazem będzie otwarciem na elektorat dawno przy PiS niewidziany. Dodajmy od razu, że trudno komunikatem tożsamościowym nazwać opublikowanych we wtorek na portalu X „10 punktów programowych stowarzyszenia”. Był to beztreściowy i ogrzewany kotlet, kojarzący się z pogrążonym w stagnacji PiS, a nie nową energiczną formacją.

Oczywiście zwrot Morawieckiego jest ryzykowny i również ma swoją cenę. Ale nie wydaje się, aby istniała lepsza alternatywa. Szybka decyzja o samodzielności daje więcej czasu i spokoju na stworzenie strategii, założenie klubu parlamentarnego, a następnie partii. Ponadto jest ważnym gestem dla elektoratu dalekiego od PiS. Aktem symbolizującym, że Morawiecki definitywnie uwolnił się od Kaczyńskiego. Dotychczasowa narracja byłego premiera mogła bowiem zniechęcać tych, którzy widzą w nim nadzieję, ale PiS nie ufają za grosz. Zerwanie z partią-matką na dobre, a nie na pół gwizdka, może być dla nich najlepszym powodem, aby zyczliwiej spojrzeć na Stowarzyszenie Rozwój Plus.

©P

Czytaj na s. A4

Kierunki studiów lustrem zmian



Marta Petka-Zagajewska
ekonomistka,
szefowa zespołu
analiz makro-
ekonomicznych
PKO BP

Rodzicom ósmoklasistów i maturzystów lipiec rzadko kojarzy się z wakacyjną beztroską. To raczej czas nerwowego odświeżania systemów rekrutacyjnych. W tym roku, według medialnych doniesień, gwiazdą rekrutacji do szkół średnich był tzw. biol-chem, a na studiach – kierunki medyczne.

Rosnące zainteresowanie studiami medycznymi nie jest zjawiskiem nowym. Ostatnie dostępne dane Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, obejmujące rekrutację z 2025 r., pokazują, że w porównaniu z rekrutacją w 2022 r. największy wzrost udziału w liczbie kandydatów zanotowały nauki medyczne i nauki o zdrowiu. Wzrosła także popularność psychologii, nauk prawnych, ekonomii i finansów oraz inżynierii mechanicznej, natomiast relatywnie obniżyło się zainteresowanie językoznawstwem, naukami o zarządzaniu, informatyką techniczną i telekomunikacją.

W idealnym świecie wybory maturzystów odzwierciedlałyby przyszłe potrzeby gospodarki. W praktyce są one jednak bardziej reakcją na zmiany, które już się dzieją, niż na te, które dopiero nadejdą. Po okresie transformacji symbolem sukcesu były zarządzanie, ekonomia, finanse i prawo. W okresie akcesji Polski do UE modne były europeistyka, administracja i szerzej nauki społeczne. Kolejną dekadę zdominowała informatyka, a po pandemii zainteresowanie przesunęło się z technologii na człowieka, przyciągając młodych ludzi do psychologii, medycyny czy pielęgniarstwa. Kierunki studiów okazują się więc lustrem zmian zachodzących w otaczającym nas świecie.

Czy wybory tegorocznych maturzystów będą trafne? Krótkoterminowe spojrzenie na potrzeby rynku pracy daje Barometr Zawodów, który dzieli profesje na deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Tegoroczna edycja nie wskazuje ani jednego zawodu nadwyżkowego, natomiast lista zawodów

deficytowych obejmuje 17 profesji. Wśród tych wymagających studiów wyższych dominuje sektor ochrony zdrowia – lekarze, pielęgniarki oraz psychologowie i terapeuci. Dalej znajdują się m.in. elektrycy i energetycy, nauczyciele praktycznej nauki zawodu i przedmiotów zawodowych, nauczyciele szkół specjalnych i integracyjnych, a także księgowi.

Lepszego wglądu dostarcza raport Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego. Według jego prognoz do 2035 r. profesjami, w których Polska będzie się mierzyć z największym niedoborem, będą specjaliści ds. zdrowia. Podobne wnioski płyną z analiz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), choć organizacja ta zwraca uwagę na ciekawy paradoks. Otóż w najbliższych latach lekarzy nadal będzie brakować, ale dalsze prognozy pokazują, że około połowy przyszłej dekady podaż lekarzy może przewyższyć popyt. To dobra ilustracja tego, jak trudno przewidzieć zmiany na rynku pracy z wieloletnim wyprzedzeniem.

Nie oznacza to jednak, że wszystko pozostaje niewiadomą. Są procesy, których kierunek wydaje się przesądzony. Polska stoi dziś w obliczu boomu inwestycyjnego i głębokiej transformacji energetyki, przemysłu i obronności oraz budowy gospodarki opartej na sztucznej inteligencji. Równocześnie starzenie się społeczeństwa będzie zwiększać popyt na usługi zdrowotne i opiekuńcze. Oba megatrendy oznaczają rosnące zapotrzebowanie na specjalistów nauk medycznych, ale także inżynierów – od energetyki przez elektronikę, robotykę i informatykę. O tej drugiej gałęzi warto dziś pamiętać.

I na koniec – tzw. gwiazdka. Rynek pracy warto obserwować, ale nie jest on wyrocznią. Za 10 czy 15 lat najbardziej poszukiwane mogą być zawody, których dziś jeszcze nie potrafimy nazwać. Przy wyborze nie można więc pominąć własnych zainteresowań i predyspozycji. Kariera zawodowa trwa 40 lat, a to znacznie dłużej niż moda na konkretny kierunek. Rynek pracy wynagradza nie tylko tych, którzy wybrali właściwy zawód, lecz przede wszystkim tych, którzy są w nim naprawdę dobrzy. A trudno być dobrym w dziedzinie, która nigdy nas naprawdę nie fascynowała. ©P

Pekin szpieguje Europę

BEZPIECZEŃSTWO Chińscy szpiedzy coraz częściej interesują się tym, co się dzieje w europejskich armiach. Dochodzi do kolejnych zatrzymań, a na współpracę ze służbami Państwa Środka mają się decydować nawet wysocy rangą żołnierze. W ocenie wojskowych **nie ma się co łudzić, że pod tym względem Polska jest bezpieczną oazą**

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

Tym razem szpiega namierzono na samym szczycie – w belgijskiej Kwaterze Głównej Sojuszników Sił Europy (SHAPE), gdzie natowskie służby bezpieczeństwa zwróciły uwagę na podejrzane zachowanie jednej ze stażystek.

Sprawę Kanadyjki chińskiego pochodzenia przekazano belgijskiemu wywiadowi wojskowemu. Po przeszkucaniu jej mieszkania i zabezpieczeniu dowodów prokuratura wystąpiła o nakaz aresztowania – kobiecie zarzuca się szpiegostwo „na rzecz państwa trzeciego” oraz udział w organizacji przestępczej. Śledczy nie podali, dla jakiego wywiadu miała pracować, jednak Roger Hilton z think tanku GLOBSEC ocenił w rozmowie z CTV, że wzmianka o chińskim pochodzeniu „nie jest zbiegiem okoliczności” – jego zdaniem inwestowanie w stażystów to typowa metoda; gdy taki „atut” awansuje z czasem

na wysokie stanowisko, wartość zdobytych informacji wywiadowczych staje się nieoceniona.

Przypadek z Belgii nie jest odosobniony – w ciągu ostatniego roku w Europie namierzono wielu chińskich szpiegów interesujących się wojskiem i nowymi technologiami.

Od Grecji po Francję: chińska siatka szpiegowska w Europie

Do najgłośniejszego zatrzymania doszło w lutym w Grecji, gdzie do szpiegostwa na rzecz Chin przyznał się pułkownik dowodzący batalionem łączności, mający dostęp do tajnych informacji greckich i sojuszniczych sił zbrojnych. Zwerbowano go podczas międzynarodowej konferencji, a za przekazywane informacje otrzymywał wynagrodzenie.

W tym samym czasie we Francji zatrzymano dwóch chińskich obywateli, którzy w wynajętym mieszkaniu budowali dwumetrową antenę satelitarną, powodując przerwy w internecie

i wzbudzając podejrzenia sąsiadów. Jak ustaliła agencja AFP, antena miała przechwytywać dane z systemu Starlink oraz „wymianę danych między jednostkami wojskowymi”.

W maju w Monachium zatrzymano małżeństwo Xuejuna C. i Hua S., którzy podając się za tłumaczy i pracowników niemieckiego dostawcy części samochodowych, nawiązywali kontakty z naukowcami pracującymi nad technologiami wojskowymi. Według prokuratury naukowcy byli zwabiani do Chin rzekomo na płatne wykłady, które w praktyce odbywały się przed przedstawicielami państwowych firm zbrojeniowych.

Chińczycy przez cały czas rekrutują

Nasilenie incydentów szpiegowskich nie umknęło uwadze wywiadów. W czerwcowym raporcie Sojusz Pięciorga Oczu (USA, Wielka Brytania, Kanada, Australia, Nowa Zelandia) opi-

sano metody werbunku stosowane przez chińskie służby w Europie – na celowniku są głównie osoby z dostępem do informacji niejawnych lub pracujące przy obiecujących projektach technologicznych.

Rekrutacja coraz częściej odbywa się przez fałszywe ogłoszenia o pracę na LinkedIn, Indeed czy Upwork. Nadesłane CV są analizowane pod kątem potencjalnego dostępu kandydata do niejawnych danych, a obiecujące osoby są proszone o raporty branżowe, co otwiera kolejny etap werbunku.

Jak podaje raport, rekruterzy stopniowo żądają bardziej poufnych informacji, przenosząc w pewnym momencie rozmowę na szyfrowane komunikatory. Za każde opracowanie można otrzymać od kilku do kilkuset tysięcy dolarów.

ABW reaguje

Zainteresowanie chińskich służb Polską dostrzegła Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego. W raporcie z lat 2024–2025 zwrócono uwagę na specyficzny sposób prowadzenia operacji wywiadowczych przez Chiny, do których często wykorzystuje się chińskie podmioty gospodarcze.

„Wraz ze wzrostem chińskiej aktywności w Polsce służby wywia-

dowcze tego kraju dążą do kreowania pozytywnego wizerunku ChRL, wykorzystując w tym celu rodzime środki masowego przekazu” – ostrzega ABW, wskazując też na werbunek prowadzony przez internet i próby pozyskiwania ekspertów oraz urzędników kuszonych intratnymi zleceniami. W ciągu ostatnich dwóch lat ABW prowadziła 60 postępowań dotyczących szpiegostwa, z czego 48 zainicjowano w 2025 r.

To, że u nas na razie pod tym względem jest spokojnie, może być tylko ciszą przed burzą

Na zagrożenie zareagowało też wojsko – w lutym szef Sztabu Generalnego zakazał wjazdu chińskich samochodów na teren chronionych jednostek wojskowych ze względu na umieszczoną w nich nowoczesną technologię i niepewność co do losu zbieranych danych. Jak zauważył gen.ł Bogusław Pacek, były komendant główny Żandarmerii Wojskowej, od czasu dojścia do wła-

dzi Xi Jinpinga Chiny postawiły na lotnictwo, marynarkę, drony, cyberprzestrzeń i wojska rakietowe, co wiąże się z intensywniejszym szpiegostwem technologicznym.

– Chiny zawsze miały silną armię lądową, a Xi postawił na silne lotnictwo, marynarkę wojenną, drony, cyberprzestrzeń i wojska rakietowe. Jednym z elementów tej strategii jest rywalizacja technologiczna, co wprost nie związane ze szpiegostwem i wyciąganiem różnego typu wiadomości z innych państw – mówi DGP gen. Pacek.

Wspomina, iż na początku szpiedzy z Pekinu ograniczali się do wykradania patentów i wynalazków, ale od kilku lat prowadzą bardziej intensywną działalność wywiadowczą. To, że u nas na razie pod tym względem jest spokojnie, może być tylko ciszą przed burzą.

– Nie ma żadnych dowodów, że Polska jest wyłączona z tego działania. Pekin prowadzi dziś wojnę handlową z zachodnim światem i atakuje Unię Europejską, której nie może zdominować. ChRL wykorzystuje wszystkie narzędzia, w tym te związane z wywiadem – ostrzega generał. ©©

WOJNA W UKRAINIE

Ukraiński atak na irański statek na Morzu Kaspijskim to sygnał, że **wojna w Ukrainie i konflikt na Bliskim Wschodzie coraz mocniej się przenikają, a Kijów zaczyna odgrywać nową rolę w rywalizacji USA z Iranem**

Maria Wiśniewska
maria.wisniewska@infor.pl

O tym, że Moskwa i Teheran zacieśniają współpracę wojskową, wiadomo od dawna. Od 2022 r. Iran jest jednym z kluczowych partnerów militarnych Kremla, dostarczając Rosji drony Shahed oraz technologie umożliwiające ich produkcję. Bezzałogowce te niemal codziennie uderzają w ukraińskie miasta i infrastrukturę energetyczną. W zamian Iran otrzymuje od Rosji wsparcie w rozbu-

Wojny w Iranie i Ukrainie coraz bliżej siebie

dowie obrony przeciwlotniczej i programu rakietowego.

W miniony weekend pojawiły się jednak kolejne sygnały, że współpraca Moskwy i Teheranu wpływa już nie tylko na wojnę w Ukrainie, lecz także na konflikt na Bliskim Wschodzie. Prezydent Wołodymyr Zełenski oświadczył, że ukraiński wywiad ma dowody na przekazywanie Iranowi przez Rosję zdjęć satelitarnych amerykańskich baz. Według Kijowa dane te pomagają Teheranowi planować ataki na cele USA i oceniać ich skutki.

Ukraina uderzyła w Iran

Największą nowością jest jednak to, że po raz pierwszy Ukraina sama uderzyła w irański cel. W sobotę ukraińskie siły zaatakowały irański statek handlowy kursujący

cy przez Morze Kaspijskie, które jest głównym szlakiem łączącym Iran z Rosją. W wyniku ataku zginął cywilny marynarz. Iran odpowiedział groźbą odwetu. Minister spraw zagranicznych Abbas Aragchi uznał atak za naruszenie Karty Narodów Zjednoczonych i ostrzegł, że „ten incydent nie może pozostać bez odpowiedzi”. Według „The New York Times” w Teheranie rozważano nawet uderzenie pociskiem balistycznym w jeden z ukraińskich portów nad Morzem Czarnym.

Escalację udało się na razie powstrzymać dzięki rozmowie szefów dyplomacji obu państw. Według strony irańskiej szef ukraińskiej dyplomacji Andriy Sybiha zapewnił, że trafenie statku nie było zamierzone. Teheran odpowiedział, że nie dąży do eskala-

cji, ale oczekuje zadośćuczynienia za poniesione straty.

Gra o wsparcie USA

Co skłoniło Ukrainę do tak ryzykownego kroku? „Niektórzy uważają, że działania Ukrainy były częścią wysiłków Wołodymyra Zełenskiego, by pokazać zarówno możliwości swojego kraju, jak i jego wartość jako partnera Stanów Zjednoczonych” – napisał na X Hamidreza Azizi z berlińskiego think tanku SWP. Kijów od dawna stara się przekonać administrację Donalda Trumpa, że nie jest wyłącznie odbiorcą zachodniej pomocy, lecz także partnerem zdolnym wspierać amerykańskie cele strategiczne, czemu ma służyć m.in. nawiązanie współpracy w obszarze technologii dronowych z USA i ich sojusznikami na Bliskim Wschodzie.

Druga z interpretacji zakłada, że operacja może odzwierciedlać szerszą decyzję NATO o zwiększeniu presji na Iran. Zamiast angażować się bezpośrednio, państwa Sojuszu miały wykorzystać Ukrainę, która sama ma interes w osłabianiu Teheranu ze względu na jego wojskowe partnerstwo z Rosją. Trzecia koncentruje się na ograniczeniach militarnych USA i Izraela oraz aktywizacji Huti, którzy zaskakują żeglugę na Morzu Czerwonym. W takiej sytuacji Ukraina mogłaby zwiększać presję na Iran od północy, ograniczając ryzyko bezpośredniej konfrontacji USA i Izraela z Teheranem.

„W tym scenariuszu kolejnym krokiem Ukrainy mogłoby być wykorzystanie dronów lub pocisków do bezpośrednich uderzeń na irańską infrastrukturę, podobnie jak w przypadku ataków przeprowadzanych w ostatnich tygodniach na terytorium Rosji” – ocenia Azizi.

To, czy atak na Morzu Kaspijskim okaże

się jednorazowym incydentem, czy początkiem nowego etapu konfrontacji Ukrainy z Iranem, pokażą najbliższe tygodnie oraz ostateczna odpowiedź Teheranu. Eksperci wskazują, że jeśli oba konflikty będą się coraz mocniej przenikać, może to doprowadzić do znacznie silniejszego zaangażowania USA w Ukrainie.

„Jeśli te dwa konflikty się połączą, Ukraina stanie się stroną wojny z Iranem, a Ameryka – stroną wojny w Ukrainie. Stany Zjednoczone nie będą już wówczas tylko dostarczać Ukrainie broni, lecz zaczną otwarcie walczyć z Rosją przy użyciu własnego personelu” – napisał w analizie Trita Parsi, wiceprezes amerykańskiego think tanku Quincy Institute for Responsible Statecraft. ©©



Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

Kaczyński chciał usuwać ludzi Morawieckiego po plasterku

POLITYKA Mateusz Morawiecki ogłosił w środę utworzenie klubu parlamentarnego Rozwój Plus. Ma go tworzyć 40 posłów i jeden senator. **Były premier nie zadeklarował jednak odejścia z PiS.** – Dzisiaj zdaniem niektórych doktorów habilitowanych jesteśmy w partii Prawo i Sprawiedliwość, zdaniem innych nie jesteśmy. Co to Polaków obchodzi? – mówił

Daria Al Shehabi

daria.alshehabi-krotoska@infor.pl

Decyzja oznacza, że grupa Morawieckiego nie będzie czekała na wielotygodniowe postępowania dyscyplinarne, które we wtorek uruchomił Komitet Polityczny PiS. Jak ustalił DGP, Jarosław Kaczyński chciał rozłożyć usuwanie zwolenników byłego premiera na wiele tygodni i przerzucić na niego odpowiedzial-

ność za ostateczny rozstrzygnięcie.

Morawiecki przekonywał, że jego ludzie zostali już faktycznie wypchnięci z dotychczasowego klubu. – Stało się to, co od paru dni kierownictwo Prawa i Sprawiedliwości obwieszcza. Robiąc dwa kroki do przodu, jeden do tyłu, następnie odwrotnie – mówił.

Odnosił się też do frakcji maślarzy. – Ci prawdziwi rozłamowcy, ci in-

tryganci (...) grają na naszą porażkę, bo wiedzą, że jeśli Prawo i Sprawiedliwość przegra, to oni przejmą tę partię – mówił Morawiecki.

Marzena Machałek relacjonowała, że parlamentarzysty zostali usunięci z grup komunikacyjnych klubu i odcięci od informacji potrzebnych do pracy w Sejmie. Jej słowa potwierdził Marcin Horała, mówiąc, że posłowie związani ze

stowarzyszeniem nie otrzymują porządku obrad oraz nie mogą zabierać głosu.

Ogłoszenie powstania nowego klubu parlamentarnego jest bezpośrednią odpowiedzią na wtorkową decyzję Komitetu Politycznego PiS. Według relacji rozmówcy DGP Kaczyński rozpoczął posiedzenie komitetu od ostrej oceny byłego premiera. – Prezes mówił, że Morawiecki mógł być „potencjalnym delinquentem”, który zastąpi go w przyszłości, ale okazał się „całkowicie nieojajny”, rozgrywający własną grę i „nieprzystający do nas poglądowo” – relacjonuje rozmówca DGP.

Komitet nie wyrzucił całej grupy jedną uchwałą. Sprawy 44 osób skierowano do rzecznika dyscyplinarnego Karola Karskiego. Czterdzieści z nich jest związanych z Rozwojem Plus. Formalnym uzasadnieniem było zapewnienie każdemu prawa do odwołania się od decyzji.

Według źródła DGP cel polityczny był jednak inny. – Chodziło o to, żeby nie wyrzucić 40 osób za jednym zamachem, tylko usuwać ich po plasterku. Prezes wspominał nawet, że rzecznik dyscyplinarny może pracować kilka tygodni, a nawet przez kilka miesięcy – mówi nasz rozmówca.

Taka procedura miała pozwolić kierownictwu PiS pokazać wyborcom, że wciąż wyciąga rękę, a to Morawiecki sam opuszcza partię i doprowadza do rozłamu. Kaczyński miał też zaapelować do polityków PiS o wyciszenie konfliktu. Podczas posiedzenia padło hasło: „im ciszej o rozłamowcach, tym trudniej będzie im się przebić”. Szczegóły przekazywał Morawieckiemu ma ustalić prezydium Komitetu Politycznego PiS. Do tego czasu politycy partii mają unikać dalszych komentarzy i skupiać się na własnych działaniach.

Prezes PiS miał również ocenić, że ewentualne odejście kolejnych dwóch lub trzech posłów nie zaszkodzi partii. – Powiedział, że to moment odsiewania ziarna od plew. Jeśli odejdą kolejne osoby, szeregi tylko się oczyszczą – relacjonuje źródło DGP.

Morawiecki nie odpowiedział jednoznacznie, czy członkowie nowego klubu formalnie wystąpią również z partii Jarosława Kaczyńskiego. – Trwają jakieś procedury partyjne, nie interesuje nas to. Niech sobie robią, co chcą. My patrzymy dalej – mówił.

MEN nie odpuszcza. Egzaminy tylko stacjonarnie

EDUKACJA MEN chce uregulować zasady przeprowadzania egzaminów klasyfikacyjnych w szkołach. Projekt zmian budzi sprzeciw rodziców i organizacji, a sprawą zainteresowały się m.in. Kancelaria Prezydenta i politycy opozycji

Karina Strzelińska

karina.strzelinska@infor.pl

Resort edukacji skorygował projekt rozporządzenia dotyczący oceny, klasyfikowania i promowania uczniów. Największe emocje budzą przepisy o egzaminach klasyfikacyjnych, poprawkowych i sprawdzianach wiadomości – mają się one odbywać wyłącznie stacjonarnie, w szkole ucznia.

Zmiany uderzają przede wszystkim w edukację poza sam system oświaty. Dlatego będę przekonywał, że propozycje minister Nowackiej idą zbyt daleko, i szukał rozwiązania kompromisowego – tłumaczy poseł PiS Kacper Płażyński.

występującym w niektórych placówkach, wprowadza rozwiązania obejmujące wszystkich uczniów korzystających z edukacji domowej.

Z ustaleń DGP wynika, że sprawą zainteresowała się Kancelaria Prezydenta. Dyrektor Biura Interwencyjnej Pomocy Prawnej i Listów Tomasz Kulikowski przekazał resortowi liczne uwagi i zwrócił się z prośbą o ich rozpatrzenie w ramach kompetencji ministerstwa.

Spór przeniosł się także do Sejmu. Do MEN wpływają interpelacje poselskie w tej sprawie, a politycy opozycji zapowiadają przygotowanie własnego projektu ustawy. – Otrzymuję wiele sygnałów od rodzin, które korzystają z tej formy kształcenia, m.in. dlatego, że czasowo mieszkają za granicą. Dzięki edukacji domowej ich dzieci pozostają w polskim systemie edukacji i zachowują więź z ojczyzną. Z mojej perspektywy ma to znaczenie wykraczające poza sam system oświaty. Dlatego będę przekonywał, że propozycje minister Nowackiej idą zbyt daleko, i szukał rozwiązania kompromisowego – tłumaczy poseł PiS Kacper Płażyński.

MEN mówi „nie”

Resort edukacji odrzucił zarzuty krytyków projektowanych zmian. Jak podkreśla Ewelina Gorczyca, rzeczniczka MEN, edukacja domowa pozostaje częścią systemu oświaty.

– Projekt rozporządzenia nie zmienia modelu edukacji domowej, ale porządkuje sposób organizacji egzaminów klasyfikacyjnych – mówi DGP. Odnosząc się do argumentów dotyczących konieczności potencjalnych dojazdów na egzaminy, MEN przypomina, że rodzice mogą wybrać szkołę położoną najbliżej miejsca zamieszkania. Resort podkreśla również, że po konsultacjach publicznych uwzględniono postulaty dotyczące uczniów wymagających indywidualnego podejścia.

– Projekt został uzupełniony o możliwość przeprowadzenia egzaminu również poza szkołą, w tym w domu ucznia, jeżeli przemawiają za tym jego indywidualne potrzeby – zaznacza Gorczyca.

PANORAMA GOSPODARCZA

Wydział Inżynierii Materiałowej i Fizyki Politechniki Krakowskiej – nowatorskie kierunki i rozwiązania

Wydział konsekwentnie od lat buduje swoją pozycję jako lidera w dziedzinie inżynierii materiałowej w szkolnictwie wyższym. O nowych kierunkach rozwoju opowiada dr hab. inż. Janusz Miś, prof. PK – Dziekan Wydziału.



Nowości na Wydziale

W planach pojawił się pomysł na nowy kierunek studiów – biomateriały. Jest to dziedzina naukowa łącząca inżynierię materiałową z szybko rozwijającym się obszarem druku 3D implantów. Dzięki pracy nad technologiami implantów tytanowych nasycenymi substancjami jesteśmy w stanie osiągnąć efekt ułatwiający integrację takich implantów z tkankami. „Na wyposażeniu Wydziału mamy również drukarki do wytwarzania implantów organicznych. Dziedzina ta w najbliższym czasie zrewolucjonizuje medycynę. Chcemy aby to absolwenci naszego Wydziału byli jej współtwórcami. Będzie to ogromny powód do dumy z naszych studentów” – podkreśla prof. Janusz Miś, Dziekan Wydziału. W planach jest również utworzenie laboratorium genomiki. Dziedzina ta umożliwia precyzyjną diagnostykę chorób, ocenę predyspozycji zdrowotnych oraz rozwój medycyny personalizowanej. Pozwala ona programować i w pewien sposób dosłownie sterować genami. Do tego potrzebne są precyzyjne, sztucznie wytwarzane elementy. I tu-

taj kłania się właśnie inżynieria materiałowa, co daje po raz kolejny dowód na to, że jest to interdyscyplinarny obszar nauk.

Informatyka materiałowa

Na WIMiF w ubiegłym roku rozpoczęły się studia na nowym kierunku. Informatyka materiałowa (ang. material informatics) to nowa interdyscyplinarna dziedzina badań, która łączy informatykę z inżynierią materiałową i materiałoznawstwem. Przemysł potrzebuje specjalistów, którzy potrafią zarówno projektować nowe materiały, jak i modelować ich właściwości przy użyciu zaawansowanych narzędzi cyfrowych. Studenci tego kierunku będą potrafili zaprojektować materiał o pożądanym właściwościach. Dzięki stale rosnącej mocy obliczeniowej komputerów oraz coraz bardziej złożonych narzędziach informatycznych jest to możliwe. „To właśnie połączenie wiedzy o budowie materii z nowoczesnymi technikami informatycznymi będzie wyróżniać absolwentów naszego kierunku. Zdobyta praktyczna wiedza otworzy możliwość pracy w nowoczesnym przemyśle lub jednostkach badawczo-rozwojowych, a umiejętności informatyczne pozwolą podjąć pracę w branży IT jako programista lub analityk danych” – z dumą podkreśla prof. Janusz Miś, Dziekan Wydziału.

Martyna Papiernik

<https://panorama-gospodarcza.gazetaprawna.pl/>



Politechnika Krakowska
Wydział Inżynierii
Materiałowej i Fizyki

Antygreenwashing do poprawki

EKOLOGIA Posłowie apelują jeszcze do UOKiK o **przemysłenie projektu** ustawy. Tymczasem firmy szykują się już do zmian w przepisach

Aleksandra Hołownia
aleksandra.holownia@infor.pl

Sejmowe prace nad opracowanym przez UOKiK projektem ustawy greenwashingowej, która ma zapobiegać pseudo-ekologicznemu marketingowi, zostały przesunięte. Wcześniej spodziewano się szybkiego procedowania wniosku w związku z opóźnieniem Polski we wdrożeniu unijnych przepisów. Jednak na koniec środowego posiedzenia przewodniczący komisji gospodarki i rozwoju Rafał Komarewicz (Centrum) stwierdził: – Na sali nie słyszałem żadnego głosu, że jest coś dobrego w tym projekcie. W związku z tym po rozmowach z prezydium komisji chcielibyśmy, żeby wnioskodawca jeszcze raz przemyślał ten projekt ustawy, ewentualnie to, jakie poprawki do niego zgłosić.

W związku z tym nie będziemy prowadzić szczegółowego rozpatrzenia tego projektu dzisiaj – powiedział poseł.

Przepisy unijnej dyrektywy z 2024 r. powinny być zostać wdrożone przez państwa członkowskie do 27 marca 2026 r., a stosowane od 27 września 2026 r. Dlatego premier Donald Tusk wskazywał w piśmie do marszałka Sejmu: „W związku z upływem terminu transpozycji dyrektywy wszczęciem postępowania naruszeniowego przez KE, przedstawiam wniosek o skrócenie postępowania z projektem ustawy”.

Tłumacząc sens projektu, Daniel Mańkowski, wiceprezes UOKiK, wskazywał, że coraz więcej przedsiębiorców posługuje się hasłami ekologicznymi, które sugerują konsumentom korzystny wpływ na

środowisko. – Niejednokrotnie zdarza się, że te deklaracje nie mają pokrycia – wskazał. Dodał, że jeśli konsument nie będzie w stanie ustalić prawdziwości oświadczeń środowiskowych, jakie widzi w reklamach i komunikacji, a rynek wypełnia się hasłami bez pokrycia, to tracą na tym wszyscy, w tym przedsiębiorcy, którzy faktycznie chcą działać na rzecz środowiska.

Projekt poszerza katalog tzw. czarnych praktyk rynkowych, m.in. o umieszczenie oznakowania dotyczącego zrównoważonego charakteru, które nie jest oparte na systemie certyfikacji ani nie zostało ustanowione przez organy publiczne. Inną czarną praktyką będzie formułowanie ogólnego twierdzenia środowiskowego (np. przyjazne dla środowiska, zielone, ekologiczne), gdy przedsiębiorca nie jest w stanie wykazać uznanej wysokiej efektywności środowiskowej istotnej dla tego twierdzenia.

UOKiK w odpowiedzi na pytania DGP wska-

zuje, że nowe przepisy „jedynie doprecyzowują reguły, które obowiązują już dziś na gruncie ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym i unijnej dyrektywy o nieuczciwych praktykach handlowych”, a „każde twierdzenie środowiskowe już teraz musi być prawdziwe, weryfikowalne i nie wprowadzające w błąd”.

Z informacji DGP wynika jednak, że dużo spółek już się szykowało do nowych przepisów. – Wiele firm zwraca się do nas po szkolenia i audyty komunikacji. Analizujemy strony internetowe, opakowania, media społecznościowe i wszystkie elementy komunikacji z klientami pod kątem ryzyka greenwashingu. Widzę, że duże firmy traktują nowe przepisy bardzo poważnie – mówi DGP Aleksandra Majda, prezeska ESG Impact Network.

Justyna Żerańska, dyrektorka generalna Polskiego Związku Przemysłu Kosmetycznego, zapewnia DGP, że firmy z sektora kosmetycz-

nego przygotowują się do wejścia w życie nowych przepisów już od wielu miesięcy, a kierunek wprowadzany ustawą ocenia pozytywnie. – Od początku prac nad dyrektywą i krajową ustawą na bieżąco informowaliśmy przedsiębiorców o planowanych zmianach, analizowaliśmy ich wpływ na działalność firm i organizowaliśmy szkolenia oraz spotkania eksperckie poświęcone nowym obowiązkom – wskazu-

Projekt poszerza katalog tzw. czarnych praktyk rynkowych

je. Pozytywnie ocenia zapowiedź UOKiK o przygotowaniu wytycznych dotyczących stosowania nowych przepisów. Mają być one przedstawione w tym roku.

Polska Grupa Energetyczna szykuje się do przepisów od 2025 r. – Wszystkie spółki z Grupy PGE podejmują odpo-

wiednie działania przygotowawcze uwzględniające nowe wymogi w swoich procesach biznesowych i komunikacyjnych. W ramach przygotowań prowadzone są m.in. szkolenia kadry zarządzającej oraz pracowników w zakresie zmian legislacyjnych dotyczących ochrony konsumentów i komunikacji środowiskowej – przekazuje nam biuro prasowe PGE.

– Kierunek projektowanych zmian legislacyjnych oceniamy pozytywnie, bo ich celem jest ograniczenie greenwashingu oraz zwiększenie transparentności informacji kierowanych do konsumentów. Kluczowe będzie jednak doprecyzowanie zasad stosowania nowych przepisów, tak aby były zrozumiałe zarówno dla konsumentów, jak i przedsiębiorców oraz pozwalały zachować równowagę między skutecznym przeciwdziałaniem greenwashingowi a możliwością rzetelnego informowania o rzeczywistych działaniach i celach środowiskowych – wskazuje Orlen. ©©

TRANSPORT

W wielu rejonach kraju wciąż **nie udaje się walka z wykluczeniem komunikacyjnym**.

Pojawiają się obawy, czy szykowana przez rząd reforma zahamuje regres

Krzysztof Śmietana
krzysztof.smietana@infor.pl

Według danych GUS z pozamiejskiego transportu autobusowego skorzystało w 2025 r. 268,8 mln pasażerów. To spadek o ok. 4 mln względem 2024 r. W tym czasie znacznie bardziej spadła – aż o 16 proc. – praca przewozowa – czyli liczba kilometrów przejechanych przez pojazdy. Przyjmijmy, że w ostatnich latach komunikacja autobusowa próbowała się odbudowywać po pandemii COVID-19. Jeszcze w 2019 r. pozamiejski transport drogowy przewoził niemal 330 mln podróżnych. Jednocześnie w raporcie przygotowanego na zlecenie Ministerstwa Infrastruktury wynika, że wykluczonych komuni-

Coraz mniej pasażerów w pozamiejskich autobusach

kacyjnie jest aż 27 proc. mieszkańców kraju.

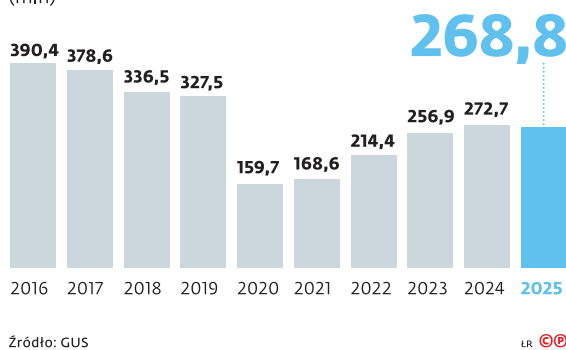
Według naukowców to zjawisko dotyczy osób, którym nie zapewniło podstawowych standardów przewozowych, co oznacza np., że na wsi do przystanku mają dalej niż 1,5 km, a autobus kursuje rzadziej niż cztery razy dziennie.

Problem miało pomóc zniwelować powołanie w 2019 r. Funduszu Rozwoju Przewozów Autobusowych. W tym roku w ramach dopłat do przewozów do samorządów trafi 1 mld 235 mln zł. Eksperci przyznają jednak, że fundusz poprawia sytuację tylko w wybranych rejonach. – Spadki liczby przewożonych pasażerów w transporcie autobusowym pokazują, że nie udało się powstrzymać regresu komunikacji poza miastami. Aktualny system jest niewydolny – mówi prof. Michał Wolański z Instytutu Infrastruktury, Transportu i Mobilności SGH. Dodaje, że system jest oparty na mozaice organiza-

torów przewozów. – Na jednym terenie organizatorem jest zarówno gmina, powiat, jak i województwo. Ci organizatorzy muszą się ubiegać o środki z funduszu autobusowego, a to oznacza, że jedni mają dobry transport, a drudzy nie. W tym systemie transport powstaje wyspowo. Tam, gdzie samorządom się chce i podejmują ryzyko, tam jest dobra komunikacja. Statystyka doprowadza nas jednak do smutnego wniosku, że choć w niektórych obszarach sytuacja się poprawia, to w skali kraju wciąż trwa regres – przyznaje Wolański.

Według niego dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie jednego organizatora na danym terenie, np. mogłoby to być związek powiatowo-gminny. – Powinien on dostawać stałe, długoterminowe dofinansowanie, proporcjonalne do liczby ludności i wielkości powierzchni, bez procedury konkursowej. Podstawowym problemem jest to, że wiele samorządów nie podejmu-

Liczba pasażerów w pozamiejskich autobusach (mln)



je funkcji organizatora przewozów. Powiaty często liczą np., że pałeczkę przejmie gmina lub województwo. W efekcie nie chcą podejmować ryzyka i aplikować o środki z funduszu – mówi prof. Wolański.

Paweł Rydzyński, szef Stowarzyszenia Ekonomiki Transportu, wskazuje, że z jednej strony zjawisko wykluczenia komunikacyjnego jest duże, ale z drugiej strony wiele wsi położonych z dala od miast się wydłuża. – To utrudnia walkę z wykluczeniem, bo wiele samorządów

przestaje się przejmować tym problemem. Życie jednak uczy, że jak jest dobra oferta z regularnymi połączeniami, to ludzie przyjdą, nawet jeśli gęstość zaludnienia nie jest duża. Dobrym przykładem są Bieszczady, gdzie prawie 10 lat temu nic nie jeździło, a teraz dzięki funduszowi autobusowemu jest niezła sieć połączeń – zaznacza.

Rząd liczy, że problem wykluczenia komunikacyjnego zmniejszy się dzięki reformie funduszu autobusowego, która ma wejść w życie

na początku 2027 r. Zakłada ona m.in., że marszałkowie województw staną się integratorem przewozów. To oni, a nie wojewodowie, tak jak dotychczas, mają przydzielać w konkursach samorządom środki z funduszu. Priorytet będą miały linie, na których zapewniona zostanie minimalna częstotliwość – cztery pary kursów w dni robocze i dwie pary w dni wolne. W rejonach słabo zaludnionych nowością będzie „transport na życzenie” realizowany samochodami osobowymi.

Profesor Michał Wolański spodziewa się jednak, że te zmiany nie przyniosą dużej poprawy. – Tendencja regresu komunikacji nie zostanie przecięta bez bardzo kompleksowej reformy, redukującej liczbę organizatorów i odchodzącej od konkursowej formy przydziału środków, a nie tylko dodającej „integratora”, jak w obecnie procedowanym projekcie – uważa. ©©



Więcej niż gazeta!
Tylko na **DGP.pl**

Krach w Korei. Wyprzedaż akcji producentów chipów

RYNKI Inwestorzy się obawiają, że firmy technologiczne nie będą wystarczająco dużo inwestować, co zgrozi zyskom producentów układów pamięci

Tomasz Jóźwik
tomasz.jozwik@infor.pl

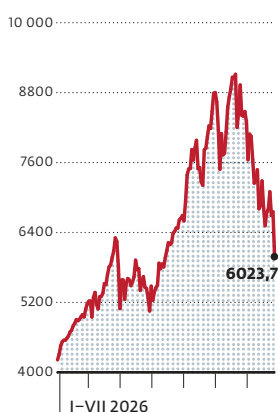
Środa była drugim dniem gwałtownej wyprzedaży na rynku akcji w Korei Południowej. Po spadku o niemal 11 proc. we wtorek indeks Kospi zmniejszył kolejne 7,9 proc. Od początku lipca wskaźnik stracił jedną trzecią wartości. To najgorszy miesięczny wynik w historii rynku. Spadki napędza załamanie kursów firm specjalizujących się w produkcji półprzewodników i układów pamięci.

Wyprzedaż w Seulu

Na zachowanie głównego indeksu giełdy w Seulu w największym stopniu wpływają dwie spółki – Samsung i SK Hynix. Udział akcji tych firm w portfelu Kospi przekracza 50 proc. Producenci chipów znaleźli się

Indeks Kospi w 2026 r.

wartość (pkt)



Źródło: Yahoo! Finance

w tym roku w centrum zainteresowania inwestorów w związku z rosnącym zapotrzebowaniem na układy pamięci ze strony firm pracujących nad rozwojem sztucznej inteligencji. Obydwa koreańskie przedsiębiorstwa należą do czołowych producentów mikroprocesorów na świecie.

W środę SK Hynix poinformował, że w II kwartale 2026 r. jego zysk operacyjny wyniósł 60,5 bln wonów (ok. 151 mld zł). Był ponad sześciokrotnie wyższy niż rok wcześniej. Wynik ope-

racyjny stanowił 75 proc. przychodów ze sprzedaży, co obrazuje ponadprzeciętną rentowność biznesu prowadzonego przez firmę. To drugi na świecie producent pamięci DRAM używanych w smartfonach, komputerach, serwerach czy centrach danych. Ceny tego rodzaju pamięci poszły w tym roku w górę o ok. 150 proc.

Jednak obiektywnie świetne wyniki nie powstrzymały wyprzedaży akcji. Powód? Inwestorzy oczekiwali jeszcze lepszych rezultatów. Szer-

szego kontekstu przeceń akcji nadają obawy o utrzymanie gigantycznych, liczonych w setkach miliardów dolarów, nakładów na infrastrukturę ze strony operatorów centrów danych i platform chmurowych. Kursy producentów układów pamięci spadały w ostatnich dniach także na innych azjatyckich rynkach akcji i w USA. Na przykład na Wall Street notowania Micron Technology obniżyły się w lipcu o niemal 30 proc., choć jeszcze kil-

Rynki akcji w lipcu

INDEKS (PAŃSTWO/OBSZAR)

	ZMIANA WARTOŚCI (PROC.)
WIG (Polska)	6,3
FTSE 100 (Wielka Brytania)	3,7
CAC 40 (Francja)	0,7
STOXX Europe 600 (Europa)	0,6
DAX (Niemcy)	0,4
S&P500 (USA)	-1,2
SSE Comp. (Chiny)	-6,9
Taiex (Tawjan)	-9,8
Nikkei 225 (Japonia)	-11,0
Kospi (Korea Płd.)	-33,2

westorzy na wyścigi kupowali akcje firmy.

Skala spadku kursów na giełdzie w Seulu wynika także z cech charakterystycznych koreańskiego rynku akcji. Ważną rolę odgrywają na nim inwestorzy indywidualni i fundusze typu ETF, w które wbudowana jest dźwignia finansowa. Tego typu fundusze odzwierciedlają zachowanie poszczególnych aktywów. W przypadku Korei ETF-y często oparte były na akcjach Samsunga i SK Hynix. Gdy notowania zaczęły spadać, dźwignia finansowa sprawiła, że inwestorzy mogli stracić cały zainwestowany kapitał, a ich pozycje zostały przymusowo zamknięte, co tylko napędziło wyprzedaż.

Mimo gwałtownej przeceny w lipcu, w tym roku giełda w Seulu jest ponad 40 proc. na plusie w ujęciu dolarowym. To wciąż najlepszy wynik ze wszystkich dużych rynków akcji na świecie. Notowania SK Hynix poszły w tym roku w górę o 115 proc., a akcje Samsunga podrożały o 73 proc. Niewiele też wskazuje na to, żeby załamanie kursów w Korei miało szersze globalne konsekwencje w postaci zakończenia trwającej od jesieni 2022 r. hossy wokół sztucznej inteligencji.

Chiny wkraczają na scenę

Obawy inwestorów o poziom przyszłych zysków firm specjalizujących się w produkcji półprzewodników i układów pamięci

ci budzą również szybkie postępy chińskich przedsiębiorstw w tej dziedzinie. „Fabryka świata” jest w stanie wytwarzać na masową skalę coraz bardziej zaawansowane towary przemysłowe, ale w produkcji chipów odstaje od globalnej czołówki. Jednak dystans ten szybko nadrabia.

Na nastroje w sektorze półprzewodników wpłynęły również doniesienia mówiące o rozpoczęciu przez chińską firmę wspieraną przez państwo masowej produkcji urządzeń umożliwiających wytwarzanie układów scalonych w technologii litografii głębokiego ultrafioletu – napisali w komentarzu analitycy Commerzbanku. Technologia, wprowadzona przez szerzej nieznaną firmę Shanghai Aishengna Electronic Technology, jest kluczowym elementem w produkcji zaawansowanych układów scalonych.

W poniedziałek szerokim echem odbił się debiut na giełdzie w Szanghaju innej chińskiej firmy – CXMT. Producent chipów stał się największą pod względem wartości rynkowej (554 mld dol.) spółką notowaną na terenie Chin kontynentalnych. Odbiciem szybkiego rozwoju firmy i poprawiających się wyników finansowych był wzrost kursu akcji na pierwszej sesji o ponad 400 proc. względem ceny, po jakiej akcje były sprzedawane w poprzedzającej debiut oficie publicznej.

Podatkowa ofensywa Brukseli pod znakiem zapytania

UE Według nieoficjalnych doniesień KE rozważa korekty w budzącym kontrowersje i opór części stolic podatku od dużych przedsiębiorstw

Michał Litorowicz
michal.litorowicz@infor.pl

Projekt pięciu nowych źródeł zasobów własnych UE, które – w połączeniu z obowiązującymi już teraz rozwiązaniami – od 2028 r. mają zasilać kolejny wieloletni unijny budżet kwotą ok. 60 mld euro rocznie, Komisja Europejska przedstawiła w lipcu 2025 r. Bruksela przekonyuje, że bez dodatkowych wpływów ciężar finansowania budżetowych priorytetów UE – takich

jak innowacyjność czy obronność, ale też spłata pożyczek zaciągniętych na rzecz popandemicznego funduszu odbudowy – w głównej mierze będą musiały wziąć na siebie stolicie. Instrumenty zaproponowane przez KE pozwolą natomiast zachować składki członkowskie na obecnych poziomach, czym zainteresowani powinni być przede wszystkim płatnicy netto, a więc najbogatsze kraje UE.

Mimo tych argumentów jeden z najgorętszych, o ile nie najgorętszy spór w negocjacjach dotyczących kolejnej siedmioletki toczy się właśnie o kształt kosztów nowych zasobów własnych. Kontrowersje budzi w szczególności podatek CORE (Corporate Resource for Europe), którego celem – jak podkreśla KE – jest „zapewnienie, aby sektor

przedsiębiorstw, działający na największym na świecie jednolitym rynku z ponad 450 mln konsumentów, wnosili wkład w finansowanie budżetu UE”.

Zgodnie z koncepcją unijnych urzędników do wspólnotowej kasy dokładałyby się przedsiębiorstwa działające w UE o rocznym obrocie (alternatywnie: przychodzie netto ze sprzedaży) przekraczającym 100 mln euro. Ryczałtowa płatność pobierałaby w imieniu Wspólnoty administracja skarbowe państw członkowskich. W perspektywie finansowej 2028–2034 podatek CORE generowałby średnio 6,8 mld euro rocznie.

Od chwili gdy propozycja KE ujrzała światło dzienne sceptycznie wypowiadają się o niej nie tylko przedstawiciele europejskiego biznesu, lecz także rządy czę-

ści państw członkowskich, w tym Niemiec. Jak ustalił serwis Politico, KE, chcąc przełamać negocjacyjny impas jeszcze w tym roku, rozważa położenie na stole korekty CORE. Portal, powołując się na anonimowe źródła dyplomatyczne, twierdzi, że Bruksela planuje skorygować podatek tak, by zmniejszyć liczbę objętych nim podmiotów, biorąc pod uwagę takie czynniki jak spadek rentowności przedsiębiorstw.

Przeciwnicy CORE podnoszą, że podatek odbije się negatywnie na konkurencyjności europejskiego przemysłu, który już teraz nie radzi sobie zbyt dobrze w rywalizacji z największymi gospodarkami świata. Zwracają też uwagę na ich zdaniem niesprawiedliwą, regresywną konstrukcję CORE. Zgodnie z przyjętą przez KE skalą przedsiębiorstwo o obrocie

nieznacznie przekraczającym 100 mln euro przekaże do unijnego budżetu identyczną kwotę (100 tys. euro) jak to, którego obrót oscyluje wokół 250 mln euro. W pozostałych wypadkach wielkość obrotów ustalono w przedziale 250–499 mln euro (równy wkład w wysokości 250 tys. euro), 500–749 mln euro (500 tys. euro) i 750 mln euro w górę (750 tys. euro).

Zdaniem części ekspertów autorzy podatku CORE zignorowali to, że część firm może osiągać wysoki obrót, a jednocześnie zamykać rok ze stratą. „Opłaty od obrotu netto są proste w zarządzaniu i oferują bardziej przewidywalne przychody. Ale są też nieefektywne i zniekształcające, ponieważ opodatkowują przychody, a nie zyski, ignorując koszty firm i nakładając takie samo obciążenie na podmioty o daleko odmiennych marżach zysku. Niektóre przedsiębiorstwa mogą w ogóle nie być rentowne” – pisze w analizie uznany brukselski think tank Bruegel.

Jeszcze przed kilkoma tygodniami KE była gotowa stanowczo bronić swojego stanowiska ws. CORE, argumentując, że krytyka podatku jest nieuzasadniona, ponieważ „99 proc. firm nie będzie nim dotkniętych”. – Opłata CORE będzie pobierana od największych przedsiębiorstw, zresztą nie tylko europejskich, lecz także choćby chińskich mających swoje oddziały w Europie. To również jakaś forma wprowadzenia w skromniejszej wersji podatku od gigantów cyfrowych – usłyszeliśmy niedawno w siedzibie KE.

Do przyjęcia decyzji ws. zasobów własnych konieczna jest jednogłośność w Radzie UE. Akt prawny muszą zatwierdzić też poszczególne państwa członkowskie zgodnie z krajowymi procedurami (np. przez parlamenty narodowe).



Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.PL

MONITOR RYNKOWY

www.monitorrynkowy.pl

30 lipca 2026 r.

„Sprawiedliwość jest ostoją mocy i trwałości Rzeczypospolitej”

ANDRZEJ FRYCZ MODRZEWSKI



Rekordowe dofinansowanie

Blisko 100 mln zł na inwestycje to rekordowe wsparcie zewnętrzne pozyskane niedawno przez SML-W „Energetyk” we Wrocławiu.

Spółdzielnia wchodzi w jeden z najważniejszych etapów w swojej historii.

Z Marią Nowak, prezes zarządu, rozmawia Jakub Lisiecki

Pani prezes, wypada pogratulować. Blisko 100 mln zł, które państwo pozyskało z programu FENiKS, jest imponującym wynikiem, pierwszym tak wysokim w historii spółdzielni. Proszę powiedzieć, jak do tego doszło w kontekście państwa planów inwestycyjnych.

Za gratulacje dziękuję i skromnie powiem, że chyba są zasłużone... Jesteśmy największym beneficjentem w FENiKSie w dwóch projektach: jeden ma wartość ponad 50 mln zł, a drugi – blisko 40 mln zł. Ale zaczynamy od początku. Wnioski na dwa projekty zostały złożone 9 grudnia 2024 roku. W ich zakresie dwukrotnie zadawano nam pytania uzupełniające. 24 stycznia br. przekazaliśmy odpowiedzi na ostatnie zapytania. Lista rankingowa została udostępniona 11 maja br. Plany są ambitne, bo mówimy o wyjątkowym programie, który zapewnia 49% dotacji bezzwrotnej i 36% pożyczki nieoprocentowanej przy 15%-wym wkładzie własnym. Dotacja bezzwrotna jest możliwa do pozyskania w sytuacji, gdy oszczędność energii pierwotnej plasuje się na poziomie powyżej 60%. Oczywiście warunki ten spełniamy w obu projektach. Pierwotnie planowana postać kredytu mogłaby uderzyć w społeczność spółdzielni. Obecnie pożyczka bez odsetek stawia nas w zupełnie innej, korzystniejszej sytuacji. Kredyt z oprocentowaniem jest możliwy w wysokości udziału własnego.

Było trudno?

Bardzo. Mieliśmy ogromną konkurencję. Musielibyśmy przygotowywać budynki pod konkretną docieplenia do aktualnie obowiązujących norm, co jest wymagającym zadaniem. Zdjęcie styropianu, wyczyszczenie ścian, naprawa węzłów konstrukcyjnych... To wszystko wiąże się z dużym

nakładem inwestycyjnym, a co za tym idzie – z mniejszym odzyskiem z oszczędności. Stąd niższa punktacja w stosunku do beneficjentów, którzy startowali od zera.

... ale jednak – fakty mówią za siebie. Pozyskali państwo wielką dotację.

Tak. Z dumą ponownie przyznaję, że przyznano nam około 100 mln zł.

Jak to przekłada się na realną sytuację spółdzielni?

Ostatnie 10 nieruchomości w naszej spółdzielni zostanie dostosowane do obecnych norm w zakresie docieplenia. Ponadto dwanaście klatek schodowych zyska zjazd wind na poziom zerowy, z dofinansowaniem również w tych samych proporcjach co działania energooszczędne i działania w odnawialnych źródłach energii. Czekamy na kolejne ogromne wyzwania, bo nie ukrywamy: tego typu prace w zamieszkałych budynkach to ogromne wyzwanie.

Zatrzymajmy się zatem na korzyściach: jak mieszkańcy odczuwają ich efekty?

Interes mieszkańców przyświeca nam przede wszystkim i od zawsze. Zaczynamy od podniesienia wartości ich mieszkań. Obiekty zmodernizowane, dostosowane technicznie do nowych norm zarówno pod kątem instalacji, jak i części budowlanych, zjazdy wind na poziom zerowy, przebudowa wejść do budynków w 12 klatkach – siłą rzeczy zyska na tym wartość mieszkań, a co za tym idzie: ich właściciele. Zmiany w instalacjach wodnych i centralnego ogrzewania to jednocześnie oszczędność na opłatach. Samo wyniesienie kosztów za podgrzew wody to oczywisty zysk i pomniejszenie comiesięcznych rachunków. Jeśli po-



jawi się taka możliwość, klatki schodowe również będą mogły być zasilane z własnej produkcji energii elektrycznej, a to na dziś jest duży koszt z uwagi na obsługę wind w naszych wysokich budynkach.

Do listy państwa sukcesów można dopisać również tytuł *Symbole Spółdzielczości Mieszkaniowej* za 2025 rok, który wciąż pamiętamy...

Zdecydowanie, choć ją traktuję to przede wszystkim jako wielką motywację do dalszej pracy. To wspaniałe doznanie – poczuć się wyróżnionym podczas uroczystości, która sama w sobie wyróżnia się na tle innych: niezwykle oprawa, kwintesencja zasług wypowiedziana przed wręczeniem nagród, podniosła atmosfera i sekundy zatrzymania się nad sobą. Skrupulatnie dobrani laureaci, grono ludzi, którzy z dumą mówią o tym, że poświęcili się swojej pracy. To dzisiaj niemożliwe, niedoceniane, a przecież tak niezwykle potrzebne funkcjonowanie. To doskonała okazja, by zapaść oddech i dodać sobie samej skrzydeł w zamian za codzienny trud. Przy takiej ilości przeszkód pojawiających się na naszej drodze, często niesłusznych, negatywnych ocen, nacisków, wiele osób odstępowało od wyjątkowych i odważnych działań. Gdy więc pojawia się przestrzeń, by te działania nagrodzić, trzeba z tego czerpać. To pcha świat do przodu. Wartością dodaną są również ciekawe kontakty, które stamtąd przywoź. Zdradzę, że po-



czas tej edycji *Symbole* też się to udało.

A czy udało się rozwiązać problem siedziby przy ul. Powstańców Śląskich?

Po orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2021 r., który stanął na stanowisku, że nie jest możliwe wydanie wyroku częściowego w sprawie o zniesienie współwłasności bez rozliczenia pożytków współwłaścicieli i uchylił sprawę do ponownego rozpoznania celem rozliczenia zgłoszonych przez Tekton Sp. z o.o. roszczeń z tytułu przychodów, które przynosi pawilon przy ulicy Powstańców Śląskich 159, sprawa jest prowadzona przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Krzyków. Na zarządzenie Sądu o przedstawienie dokumentów dotyczących rozliczeń stron, spółdzielnia dnia 27.10.2022 r. przedłożyła XXIII

tomy akt z systematyką rejestrów, rozliczeń kosztów i przychodów za okres od listopada 2007 r. do września 2022 r. W dniu 02.10.2023 r. Sąd zlecił biegłą z zakresu rachunkowości wykonanie opinii. W dniu 25 lipca 2025 r. Sąd doręczył częściową opinię biegłej sądowej, w której przedstawiła wątpliwości co do faktów mających znaczenie dla wydania opinii. Pełnomocnik z ramienia spółdzielni w dniu 5 sierpnia 2025 r. złożył wyjaśnienie co do przedstawianych przez biegłą wątpliwości i poparł je dokumentami potwierdzającymi słuszność stanowiska spółdzielni w zakresie rozliczanych ze współwłasności pożytków.

W dniu 8 czerwca 2026 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Krzyków doręczył opinię biegłej sądowej. W treści tej opinii biegła potwierdziła, że rozliczenie pożytków w okresie od listopada 2007 r. do końca 2010 r. wykonywane było przez spółdzielnię w sposób prawidłowy. Biegła jednak nie wykonała tej części zlecenia, w której Sąd, postanowieniem z dnia 2 października 2023 r., zobowiązał ją do rozliczenia pożytków należnych stronom za 2018 r., w którym to okresie zarząd nieruchomością sprawowany był przez powołanego przez Sąd w postępowaniu zabezpieczającym zarządcę – AB INVEST. W związku z tym spółdzielnia złożyła wniosek o uzupełnienie w tym zakresie opinii. Tekton Sp. z o.o.

natomiast domaga się rozliczenia dalszych pożytków po przejściu przez spółdzielnię nieruchomości, tj. od października 2022 r., pomimo, że po przyznaniu przez Sąd Najwyższy własności spółdzielni, spółdzielnia spłaciła go niezwłocznie jako współwłaściciela. Postępowanie dotyczące zniesienia współwłasności pawilonu położonego we Wrocławiu przy ul. Powstańców Śląskich 159 toczy się nadal. Zamknięcie sprawy rozliczenia pożytków zagwarantuje nam samodzielność w inwestowaniu i zyski zdecydowanie większe niż teraz. Myślę, że staniemy na wysokości zadania w kontekście zarówno projektu, jak i realizacji. Zresztą udowodniliśmy to już w przeszłości, a dowodów na korzyści płynące ze świeżego spojrzenia na budownictwo nie trzeba daleko szukać. Nasza aktualna siedziba stoi przecież na kolektorze „Odra”, w miejscu dawnego targowiska, gdzie niegdyś dosłownie w blocie handlowano ze straganów na drewnianych skrzynkach. A jednak udało się nam w tym miejscu postawić nowoczesny budynek z galerią, przychodnią, sklepami oraz windą. Trzeba zdawać sobie sprawę, że to wszystko wpływa na wizerunek tkanki całego miasta. I my, jako „Energetyk”, chcemy dołożyć do niego swoją istotną cegiełkę.

Z całą serdecznością tego państwa życzyć i dziękować za rozmowę.

Informacja z ostatniej chwili

W dniu 20 lipca 2026 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Krzyków doręczył wydane na posiedzeniu niejawnym postanowienie z 8 lipca br., w którym udzielił na rzecz Tekton Sp. z o.o. zabezpieczenia poprzez ustanowienie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie zarządcy nieruchomości. Zarządcą ustanowiony został Andrzej Bronowicki, prowadzący działalność pod nazwą AB Invest we Wrocławiu. Andrzej Bronowicki sprawował już poprzednio zarząd do 2018 r. na podstawie postanowienia Sądu z 2006 r.

Spółdzielnia, nie podzielać podstaw do zabezpieczenia, wystąpiła do Sądu o uzasadnienie tego postanowienia. Biegła w treści opinii z 8 maja br. sporządzonej na zlecenie Sądu w tym postępowaniu potwierdziła, że rozliczenie pożytków w okresie od listopada 2007 r. do 2010 r. wykonywane było przez spółdzielnię w sposób prawidłowy. Natomiast zarządcą nie uzyskał do dnia dzisiejszego zatwierdzenia przez Sąd swojego sprawozdania z zarządu za ostatni kwartał 2018 r., bowiem nie rozliczył się ze spółdzielnią z pożytków w kwocie ponad 160 000,00 zł.





fol. smukremink/Shutterstock

Jazda na oparach

UE zafiksowała się na dekarbonizacji. Nie stawia sobie pytań o bezpieczeństwo energetyczne czy miejsca pracy – przekonuje **Robert Szewczyk**, ekonomista i członek Narodowej Rady Rozwoju



fol. Comezora/Moment RF/Getty Images

Brak leków groźny jak broń

Chociaż UE należy do największych producentów farmaceutyków, jest zależna od dostaw z Azji. Nawet na tym tle suwerenność lekowa Polski wypada bardzo słabo – pisze **Piotr Wójcik**

Allah i cynicy

Agresywni islamisci na ulicach europejskich miast nie wzięli się znikąd. Ten problem wyhodowały wieloletnie fałszywe kalkulacje wielu polityków i dyskretna pomoc rosyjskiego wywiadu – analiza **Witolda Sokały**



fol. Christophe Petit Tesson/EPA/PAP

Powstańców historii jest wiele

Wierzę, że to opowieści o zwykłych ludziach pozwalają najlepiej dostrzec szerszy obraz okupacji i Powstania Warszawskiego – mówi **Sylwia Winnik**, autorka książki „Sanitariuszki. Miłość i śmierć w Powstaniu Warszawskim”



fol. Reprodukcyj/Forum

Pragmatyzm klimatyczny?

WIELKA BRYTANIA Po zmianie na czele rządu rośnie prawdopodobieństwo odblokowania przez Londyn **dwóch dużych projektów wydobywczych** na Morzu Północnym

Marceli Sommer
marceli.sommer@infor.pl

„Burnham ma apetyt na odwierty na Morzu Północnym” – ogłosił na pierwszej stronie „Times”. „Burnham utrzyma zakaz licencji poszukiwawczych na Morzu Północnym” – przekonywał „Financial Times”. W informacyjnym szumie, jaki zapanował wokół planów brytyjskiego rządu na przyszłość krajowego górnictwa gazowo-naftowego, jedno jest pewne: przeciąganie liny między głównymi interesariuszami przybiera na sile z każdym tygodniem, a szef rządu z Partii Pracy jest podejrzewany o plany, które wyraźnie skorygują dotychczasowy kurs labourystów.

Na szali są na razie losy dwóch inwestycji, które toczą się od wczesnych lat 2000.: położonego u wysokości wybrzeża Aberdeenshire Jackdaw oraz złoża Rosefield, znajdującego się w rejonie Sztetlandii. Oba przedsięwzięcia – o łącznym potencjale szacowanym na ponad 500 mln baryłek ekwiwalentu ropy (ponad 70 mln t) – otrzymały od regulatorów licencje na zagospodarowanie za rządów konserwatystów, ale później uruchomienie wydobywania wstrzymały batalie sądowe wytoczone przez aktywistów klimatycznych (m.in. z Greenpeace). Do argumentów ekologów przychylił się na początku ubiegłego roku szkocki sąd. Decyzja nie zatrzymała jednak prac przy-

gotowujących oba złoża do eksploatacji, w które setki milionów funtów zaangażowały koncerny Shell i Equinor. Teraz piłka jest znów po stronie rządu. Zgoda wydawała się wątpliwa pod rządami Keira Starmera i sekretarza ds. energii Eda Milibanda (w nowym gabinecie objął tę rolę szefa dyplomacji). Miliband w czasach opozycji nazwał plany dla Rosefield klimatycznym wandalizmem, a w roli ministra opracował dla Morza Północnego strategię zakładającą moratorium na nowe licencje, pozostawiając furtkę jedynie dla wydobywania na terenach sąsiadujących z istniejącymi polami gazowymi.

Dla rządu decydujące mogą być głosy poparcia wyborców

mi i naftowymi. Przypieczętować tę politykę miała zainicjowana przez gabinet Starmera ustawa o niezależności energetycznej, nad którą prace trwają w Westminsterze. Ale z obozu Burnhama płyną sugestie, że rozważa inne podejście i dość szybko wydanie decyzji, które pozwoli na zabezpieczenie dostaw paliw już w najbliższych miesiącach, neutralizując ze względu na sezon grzewczy. Zgodnie z pierwotnymi planami eksploatacja złoża Jackdaw mia-

ła rozpocząć się jeszcze w bieżącym roku, a Rosefield – na przełomie 2027 i 2028 r.

Formalne decyzje podejmie następczyni Milibanda w roli sekretarza ds. energii Miata Fahnbulleh. Przeciwnicy projektów mówią o sprzeczności ewentualnej zgody na wydobywanie ze zobowiązaniami klimatycznymi Londynu, kwestionując jednocześnie korzyści dla bezpieczeństwa dostaw i kosztów ponoszonych przez odbiorców energii. Zwolennicy wskazują na nieznaczne w ujęciu globalnym emisje przy istotnym wkładzie w bezpieczeństwo energetyczne kraju. Dla rządu decydujące mogą być argumenty związane z kosztami życia oraz nadzieją na odzyskanie poparcia dla Labour w dawnych przemysłowych bastionach tej partii.

Według BBC świeżo upieczony szef rządu ma się trzymać programu Partii Pracy, który zakłada niewydawanie nowych zezwoleń, ale zamierza honorować te już wydane. O „zmianie rozkładu nacisków” w przekazie dotyczącym ropy i gazu z Morza Północnego oraz potrzebie uwzględnienia roli krajowego wydobywania w transformacji mówiła w niedzielę wiceszefowa Labour Lucy Powell. – To jest istotna część miks i wydaje mi się, że to, o czym mówi Andy, to przyjęcie bardziej pragmatycznego podejścia i współpraca z przemysłem – dodała. ©P

DGP Dziennik
Gazeta Prawna

Redakcja:

ul. Burakowska 14
01-066 Warszawa
tel. 22 530 40 40
e-mail: dgp@infor.pl

Redaktor naczelny:
Tomasz Pietryga

Zastępcy redaktora naczelnego:
Lukasz Guza,
Lukasz Wilkiewicz

Kierownicy działów:
Kraj, Świat i Gospodarka:
Michał Potocki

Opinie: Marcin Kube

Podatki i Księgowość:

Katarzyna Jędrzejewska,
Marcin Mroziuk (tygodnik PIK),
Magdalena Sobczak (tygodnik RIA)

Firma i Prawo oraz Prawnik:

Małgorzata Kryszkiewicz, Izabela
Rakowska-Boroń (tygodnik FIP)

Samorząd i Administracja

Agata Eichler, Joanna
Pieńczykowska-Rybczyk
(tygodnik SIA), Leszek Jaworski
(tygodnik KIP i UIS)

Dział Dodatków Poradniczych:

Monika Bugaj-Wojciechowska

Magazyn:

Anna Masłoń, Piotr Czarnowski,
Emilia Świechowska,
Maciej Weryński

Szef studia DTP:

Jacek Obruślewicz

Główny grafik:

Cezary Cichoński

Fotoredakcja:

Lukasz Milej

Centrum Reklam

tel. 22 530 44 44

e-mail: reklama@infor.pl

Dyrektor Centrum Reklam:

Marcin Ośmiałowski

Dyrektor Marketingu:

Krzysztof Wierzbicki

Wiceprezes Zarządu:

Marcin Krawczak

Biurowie Opiekunów Klienta:

ul. Burakowska 14

01-066 Warszawa

tel. 22 761 30 30

801 626 666

e-mail: bok@infor.pl

Partnerkie biura ogłoszeń:

Małgorzata Zarzycka,

tel. 519 061 309

Produkcja:

Maciej Kownacki,

tel. 510 024 707

Druk:

Seregni Printing Group S.A.

Redakcja zastrzega sobie prawo do redagowania i skracania tekstów.

Rozpowszechnianie materiałów redakcyjnych zarówno w formie

elektronicznej, jak i papierowej bez zgody wydawcy jest zabronione

INFOR

Wydawca Dziennika

Gazety Prawnej:

INFOR PL S.A.

ul. Burakowska 14,

01-066 Warszawa,

tel. 22 530 40 40

Grupa INFOR PL

Prezes zarządu:

Ryszard Piernikowski

Zamówienia

na prenumeratę przyjmują:

Kolporter, Garmond Press, GŁM,

AS Press oraz urzędy pocztowe

Informacje o prenumeracie:

tel. 22 761 30 30,

dgp.pl/prenumeratora

Materiały oznaczone jako: artykuły sponsorowane, prezentacje, cykle, teksty promocyjne, reklama, materiały partnera, materiały na zlecenie, materiały powstałe przy współpracy z (...), subiektywnie, debata, partner, organizator, nazwa wydarzenia (np. Perły Samorządu), partner wydania oraz inne o tożsamym charakterze stanowią materiały reklamowe w rozumieniu art. 36 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. prawo prasowe

© – znak zastrzeżenia praw autorskich; ® – znak odpłatności; ©® – dwa znaki przy artykule oznaczają możliwość jego dalszego wykorzystania wyłącznie po uzyskaniu zgody z wydawcą (www.gazetaprawna.pl/licencje) i w zgodzie z Regulaminem korzystania z artykułów prasowych

Podatki i księgowość

ROZLICZENIA Zabiegi medycyny estetycznej mogą być zwolnione z VAT, jeśli służą celom terapeutycznym i gdy świadczy je lekarz. Na zwolnienie mogą też liczyć dietetycy

B2

Firma i prawo

NIERUCHOMOŚCI Jedni widzą w nim szansę dla turystyki i właścicieli mieszkań, inni problem dla mieszkańców miast. Najem krótkoterminowy od miesięcy wywołuje spory

B4

Prawnik

PROCEDURY To nie pierwszy raz, kiedy do mediów trafiają materiały ze śledztwa. Po raz pierwszy jednak przesłuchanie polityka staje się ogólnodostępnym nagraniem.

B5

Samorząd i administracja

OŚWIATA Resort finansów nie ma dodatkowych pieniędzy na podwyżki dla budżetówki. Z kolei ministerstwo edukacji zapewnia, że pracuje nad rozwiązaniami systemowymi dla nauczycieli

B7

Kadry i płace

ŚWIADCZENIA Z projektu ustawy przewidującego umorzenie długów składkowych sprzed 1999 r. zniknął przepis dotyczący należności zabezpieczonych hipoteką. Dla dłużników to dobra wiadomość

B9

Ruch bezwizowy pod topór. Pracodawcy wytykają rządowi krótkowzroczność

CUDZOZIEMCY Planowane ograniczenie możliwości pracy w ruchu bezwizowym dla obywateli Gruzji, Kolumbii i Wenezueli **wywołało sprzeciw biznesu**. 18 sierpnia w RDS odbędą się kluczowe rozmowy o projekcie resortu pracy

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Projekt rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w sprawie wykazu państw, których obywatele mający zezwolenie na pracę nie są uprawnieni do wykonywania pracy w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego (nr z wykazu: 98) budzi ogromne emocje na rynku pracy. Propozycja ministerstwa sprowadza się do usunięcia dotychczasowego ułatwienia dla obywateli trzech krajów: Kolumbii, Wenezueli oraz Gruzji.

Konieczna będzie wiza

Korzystanie z ruchu bezwizowego nie wystarczy już do legalnego zatrudnienia. Przed podjęciem pracy konieczne będzie najpierw uzyskanie wizy krajowej, a dopiero w dalszej kolejności standardowej podstawy do pracy.

Pracodawcy oceniają ten krok zdecydowanie negatywnie. Jak się dowiedział DGP, 10 lipca organizacje pracodawców wystosowały pismo do resortu pracy z uwagami do projektu. Sprawa trafi też na oficjalne forum społeczne: 18 sierpnia w ramach Rady Dialogu Społecznego (RDS) podzespół ds. reformy polityki rynku pracy spotka się, by porozmawiać o propozycji ministerstwa.

Placówki konsularne nie dadzą rady

W piśmie z 10 lipca organizacje pracodawców zrzeszone w RDS podkreślają, że bezpieczeństwo państwa i szczelność systemu są wartościami fundamentalnymi, ale muszą być powiązane z bezpieczeństwem gospodarczym i stabilnością rynku. Główną kością niezgody i zasadniczą wątpliwością biznesu jest pominięcie kwestii wydolności operacyjnej polskich placówek konsularnych. Bez ich wsparcia kadrowego i budżetowego dojdzie do gwałtownego wzrostu obowiązków i wydłużenia procedur wizowych oraz rekrutacyjnych. W warunkach silnej konkurencji o zasoby ludzkie w regionie obniży to atrakcyjność Polski i spowoduje trwały odpływ kadr do innych państw UE. Pracodawcy wskazują też na to, że nie przeprowadzono analizy rozwiązań alternatywnych, takich jak umowy bilateralne o wymianie danych z rejestrów karnych.

Przedsiębiorcy wytykają ponadto poważne luki w ocenie skutków regulacji (OSR), w której pominięto spadek wpływów z PIT i składek ZUS. Przy założeniu ubytku 15–25 tys. pracowników oraz wpłat 25–35 tys. zł rocznie na osobę (zarabiającą w okolicach płacy minimalnej w zawodach deficytowych) coroczna strata dla budżetu państwa wyniesie od 375 do 875 mln zł.

Szczególny niepokój budzi właśnie ubytek kadr w sektorach deficytowych, w których braki, wynikające ze spadku popularności kierunków technicznych wśród Polaków, uzupełniają cudzoziemcy. Krytyce poddano również statystyki resortu: wskazywane 47 proc. nielegalnej pracy wśród 3828 skontrolowanych Kolumbijczyków w 2025 r. to wąski wycinek, bo na koniec lipca 2025 r. w ZUS zarejestrowanych było aż 17,9 tys. obywateli tego kraju.

Ponadto pracodawcy wskazują, że pojęcie nielegalnej pracy obejmuje też drobne uchybienia formalne, takie jak zmiana stanowiska pracującego cudzoziemca. Co więcej, realny czas oczekiwania na zezwolenie na pracę sięga w niektórych województwach sześciu miesięcy, a na pobyt średnio 341 dni, co w zestawieniu z 90-dniowym ruchem bezwizowym wypycha cudzoziemców z legalności nie z ich winy. Wskazano też na brak przepisów przejściowych i jednolite traktowanie trzech odmiennych państw bez indywidualnej oceny ryzyka.

Wniosek o zaprzestanie prac

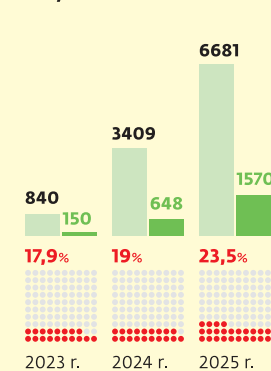
DGP dotarł również do projektu stanowiska podzespołu RDS, opracowanego przez Pracodawców RP, które będzie rozpatrywane 18 sierpnia. Zawarte w nim argumenty w pełni pokrywa-

Kontrole cudzoziemców

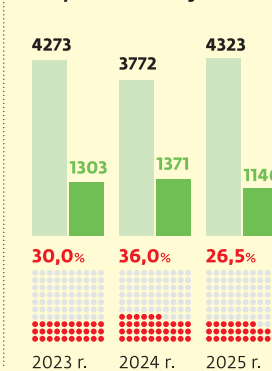
Źródło: OSR do projektu

● Liczba obywateli objętych kontrolą legalności pobytu ● Przypadki nielegalnego pobytu ● Udział

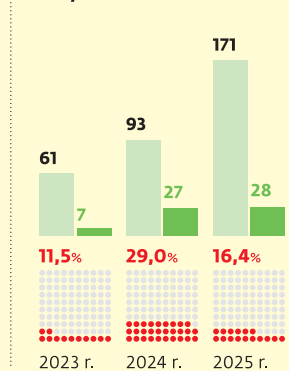
Obywatele Kolumbii



Obywatele Gruzji



Obywatele Wenezueli



ją się z uwagami z pisma z 10 lipca. Dotyczą wydolności konsulatów, konkurencji w UE, strat budżetowych (375–875 mln zł), sektorów deficytowych, interpretacji danych czy potrzeby indywidualnej oceny ryzyka. Zasadnicza różnica polega na tym, że projekt prezentuje wspólny front pracodawców i strony pracowników oraz zawiera bezwzględny wniosek o zaprzestanie prac nad rozporządzeniem.

Kwestię tę komentuje Patrycja Mstowska, przewodnicząca podzespołu RDS ds. reformy polityki rynku pracy Pracodawców RP, wiceprezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia.

Projekt rozporządzenia dotyczący ograniczenia możliwości wykonywania pracy w ramach ruchu bezwizowego przez obywateli Gruzji, Kolumbii i Wenezeli wpisuje się w szerszy kierunek zmian w polityce migracyjnej. Największe wątpliwości budzi nie

sama zmiana przepisów, lecz przygotowanie administracji do ich wdrożenia – tłumaczy.

Powinno się oceniać odrębnie

Jej zdaniem ograniczenie możliwości wykonywania pracy w ramach ruchu bezwizowego będzie w praktyce oznaczało konieczność wcześniejszego uzyskania wizy krajowej, co przełoży się na dodatkowe obciążenie placówek konsularnych.

Jeżeli nie zostaną one odpowiednio wzmocnione, należy liczyć się z wydłużeniem procedur wizowych i rekrutacyjnych, co osłabi atrakcyjność Polski jako miejsca zatrudnienia – uważa Patrycja Mstowska i dodaje, że proponowane rozwiązania wymagają również szerszej oceny skutków gospodarczych. Ograniczenie napływu pracowników z zagranicy oznacza nie tylko potencjalne problemy kadrowe w zawodach deficytowych, lecz także mniejsze wpływy z podat-

ku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne. Przywoływane w uzasadnieniu projektu dane również wymagają szerszego kontekstu.

– Same wyniki kontroli nie pokazują pełnego obrazu, ponieważ pojęcie nielegalnego wykonywania pracy obejmuje także uchybienia formalne, a dane powinny być analizowane z uwzględnieniem całej populacji legalnie zatrudnionych cudzoziemców – dodaje, zaznaczając, że wątpliwości pracodawców budzi także objęcie jednym rozwiązaniem trzech państw o odmiennej sytuacji migracyjnej.

– Bardziej proporcjonalnym podejściem byłoby oparcie regulacji na indywidualnej ocenie ryzyka dla każdego z nich – zaznacza.



Skanuj kod i czytaj więcej na **DGP.pl**

Kiedy usługa służy zdrowiu, a kiedy urodzie? Gdzie przebiega granica

ROZLICZENIA Zabiegi medycyny estetycznej mogą być zwolnione z VAT, jeśli służą celom terapeutycznym i gdy świadczy je lekarz. Na zwolnienie mogą też liczyć dietetycy, logopedzi i fizjoterapeuci

Izabela Tomaszewska-Gałoszka
izabela.tomaszewska-gałoszka@infor.pl

To pierwsze potwierdza najnowszy wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego. Inaczej wygląda sytuacja trychologów oraz specjalistów medycyny Dalekiego Wschodu. Oni przegrywają z fiskusem.

Zwolnienie z VAT

Chodzi o zwolnienie na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 18 i 19 ustawy o VAT. Dotyczy ono usług w zakresie opieki medycznej, które służą profilaktyce, zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu i poprawie zdrowia.

Polskie przepisy są odpowiednikiem art. 132 ust. 1 lit. b i c dyrektywy VAT. Zarówno z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE, jak i polskich sądów administracyjnych wynika, że zwolnienie ma charakter podmiotowo-przedmiotowy. To oznacza, że znaczenie ma nie tylko cel konkretnego świadczenia, ale również to, kto je wykonuje. Te dwa warunki są przyczyną sporów między podatnikami a fiskusem.

Medycyna estetyczna

Tak było w sprawie, którą rozpatrzył właśnie NSA. Chodziło o lekarkę, u której skarbowka przeprowadziła kontrolę podatkową. Kontrola wykazała, że kobieta nie tylko prowadzi konsultacje na rzecz niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej, ale świadczy również zabiegi medycyny estetycznej. Fiskus uznał, że te zabiegi nie są zwolnione z VAT.

Lekarka się z tym nie zgadzała. W skardze do sądu przekonywała, że wszystkie wykonywane przez nią zabiegi służą poprawie zdrowia rozumianego jako dobro-

stan fizyczny, psychiczny i społeczny. Tłumaczyła, że poprawa wyglądu przekłada się na poprawę stanu psychicznego pacjenta, wzrost samooceny i eliminację kompleksów.

Wygląd to nie zdrowie

Jej argumentacja nie przekonała Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim (sygn. akt I SA/Go 14/23). WSA orzekł, że decydujące znaczenie ma cel świadczenia. To, że zabiegi zwiększają u pacjentów poczucie atrakcyjności, nie oznacza jeszcze, że służą poprawie zdrowia w rozumieniu przepisów o VAT – stwierdził sąd I instancji.

Liczy się terapia

NSA również nie miał wątpliwości, że samo wykonanie zabiegu przez lekarza nie przesądza jeszcze o zwolnieniu z VAT. Mimo to 29 lipca 2026 r. (I FSK 1645/23) uchylił wyrok sądu I instancji. Uznał, że za każdym razem należy ocenić terapeutyczny cel danego świadczenia.

Sąd kasacyjny przywołał tu wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 21 marca 2013 r. w sprawie C-91/12. Trybunał orzekł wtedy, że pojęcie opieki medycznej – zwolnionej z VAT – obejmuje zabiegi estetyczne tylko wtedy, gdy ich celem jest leczenie, diagnozowanie lub ochrona zdrowia, a nie wyłącznie poprawa wyglądu pacjentów.

– To oznacza, że zwolnienie z VAT dotyczy zabiegów o charakterze estetycznym mających na celu leczenie osób, które wymagają tego w związku z chorobą, urazem lub wrodzoną niepełnosprawnością. Natomiast działania służące wyłącznie celom kosmetycznym nie są objęte zwolnieniem

– wyjaśniła sędzia Elżbieta Olechniewicz, uzasadniając wyrok NSA.

W tej sprawie – jak podkreśliła – zabrakło zebrania przez organ podatkowy dowodów dotyczących każdego zabiegu. – Tak naprawdę efektem prawidłowo przeprowadzonego postępowania powinno być ustalenie, jaki zabieg i w jakim celu był wykonywany każdemu pacjentowi z osobna – wskazała sędzia Olechniewicz. Dodała, że takiej oceny musi dokonać biegły z zakresu medycyny.

Usługi trychologa są z VAT

Problemy ze zwolnieniem z VAT mają również trycholodzy. W tym zakresie jednak trudno o wygraną, na co wskazują trzy wyroki WSA w Gdańsku z 10 lutego 2026 r. (I SA/Gd 915/25, I SA/Gd 916/25, I SA/Gd 926/25).

Wszystkie zapadły w sprawie spółki, która w ramach oferowanych usług trychologicznych wykonuje konsultacje i analizę skóry głowy oraz dobiera odpowiednie zabiegi i preparaty pielęgnacyjne. Usługi te są wykonywane przez trychologa, kosmologa oraz pielęgniarkę. We wniosku o interpretację indywidualną spółka argumentowała, że realizowane przez nią zabiegi mają charakter profilaktyczny i prozdrowotny, ponieważ służą poprawie stanu skóry głowy, a także zapobiegają nadmiernemu wypadaniu włosów.

Nie zgodził się z tym dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej. Zwrócił uwagę na to, że trycholog nie jest zawodem medycznym w rozumieniu ustawy o działalności leczniczej (Dz.U. 2026 poz. 156). Tymczasem, aby usługi medyczne były zwolnione z VAT,

muszą być świadczone przez podmiot leczniczy albo osobę wykonującą zawód medyczny.

WSA w Gdańsku podzielił tę argumentację. Podkreślił, że przepisy wymagają nie tylko medycznego celu świadczenia, lecz także wykonywania go przez osobę wykonującą zawód medyczny. Wprawdzie wykonywała je również pielęgniarka, ale – jak zauważył sąd – były to czynności trychologiczne, a nie usługi pielęgniarstwa. Dlatego i w tym zakresie zwolnienie nie przysługuje – orzekł. Jego wyroki są na razie nieprawomocne.

Medycyna Wschodu bez zwolnienia

Na zwolnienie z VAT nie mają co liczyć również specjaliści, którzy legitymują się dyplomami zagranicznych uczelni. Przekonała się o tym spółka świadcząca usługi z zakresu medycyny Dalekiego Wschodu. Jej personel wykonywał m.in. akupunkturę, akupresurę i masaż shiatsu. Zabiegi te służyły poprawie zdrowia pacjentów. Problem polegał na tym, że lekarze i pielęgniarki zatrudnieni przez spółkę ukończyli uczelnie w Mongolii i nie mieli prawa wykonywania zawodu medycznego w Polsce.

Dyrektor KIS uznał, że ich wykształcenie nie wystarcza do zastosowania zwolnienia z VAT. Tak samo orzekły WSA w Łodzi i sąd kasacyjny. W wyroku z 30 stycznia 2026 r. (I FSK 649/23) NSA podkreślił, że ustawodawca wyraźnie powiązał zwolnienie z VAT z wykonywaniem zawodu medycznego w rozumieniu polskich przepisów. To, że zabiegi mogą poprawiać stan zdrowia pacjentów, nie wystarczy.

Tylko w ramach zawodu medycznego

Inaczej wygląda sytuacja u podologów. Niektóre ich usługi mogą być zwolnione z VAT, ale nie zawsze. Pokazuje to historia podatkiczki, która ma wykształcenie technika analityki medycznej i świadczy usługi podologiczne, w tym konsultacje i pedicure medyczny, a także usuwa kurzajki i wykonuje badania mykologiczne i bakteriologiczne.

Dyrektor KIS uznał, że zwolnienie z VAT przysłu-

guje jej wyłącznie w zakresie czynności wykonywanych w ramach zawodu technika analityki medycznej, czyli przede wszystkim pobierania materiału do badań.

Co prawda WSA w Poznaniu przyznał rację podatniczce, ale NSA uchylił jego wyrok. W orzeczeniu z 28 października 2025 r. (I FSK 1730/22) wyjaśnił, że nawet osoba wykonująca zawód medyczny nie ma prawa do zwolnienia z VAT w odniesieniu do wszystkich usług. Zgodnie bowiem z art. 43 ust. 1 pkt 19 lit. c ustawy o VAT, preferencja obejmuje wyłącznie usługi świadczone w ramach wykonywania zawodu. Medyk musi zatem świadczyć usługi właściwe dla swojego zawodu, a nie jakiegokolwiek innego – orzekł Naczelny Sąd Administracyjny.

Dietetycy ze zwolnieniem

Znacznie korzystniej wygląda sytuacja dietetyków. Choć ich zawód nie jest kompleksowo uregulowany w ustawie, to dyrektor KIS potwierdza – usługi odpowiednio wykwalifikowanych dietetyków są zwolnione z VAT. Tak stwierdził w interpretacjach dotyczących porad stacjonarnych udzielanych przez dietetyka (np. z 26 maja 2023 r., sygn. 0112-KDIL3.4012.240.2023.1.NW), a także w odniesieniu do konsultacji online (np. z 9 listopada 2022 r., 0111-KDIB3-2.4012.593.2022.2.MGO).

Z interpretacji tych wynika, że zwolnione z VAT są usługi polegające na opracowaniu indywidualnych programów żywieniowych dla osób z problemami zdrowotnymi, jak również na przygotowaniu planów treningowych, o ile stanowią one element terapii dietetycznej i służą poprawie zdrowia.

Co z pozostałymi zawodami?

Z fiskusem nie muszą się też spierać psychologowie, logopedzi i fizjoterapeuci. Organy podatkowe nie kwestionują tego, że ze zwolnienia z VAT mogą korzystać nie tylko lekarze i pielęgniarki, ale również osoby wykonujące inne zawody medyczne, pod warunkiem że świadczone przez nie usługi mają rzeczywisty charakter diagnostyczny lub terapeutyczny.

Przykładem jest interpretacja indywidualna dyrektora KIS z 22 maja 2024 r. (0114-KDIP4-2.4012.140.2024.2.MMA). Potwierdza ona, że usługi logopedyczne i neurologopedyczne są zwolnione z VAT, ponieważ – jak zauważył organ – logopeda jest osobą legitymującą się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych, a prowadzona przez niego diagnostyka i leczenie służą profilaktyce, zachowaniu, przywracaniu i poprawie zdrowia.

Sporów nie toczą też z fiskusem fizjoterapeuci. W interpretacji z 28 kwietnia 2023 r. (0111-KDIB3-2.4012.889.2022.3.SR) dyrektor KIS uznał, że zwolnione z VAT są usługi fizjoterapeutyczne wykonywane przez osoby posiadające do tego kwalifikacje.

Podobne stanowisko zajął w interpretacji z 31 października 2024 r. (0114-KDIP4-2.4012.469.2024.2.SKJ). Uznał, że zwolnieniem z VAT mogą być objęte usługi psychologiczne, logopedyczne oraz fizjoterapeutyczne, o ile są świadczone przez osoby posiadające wymagane kwalifikacje i służą profilaktyce, zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia. Odmówił natomiast zastosowania zwolnienia w odniesieniu do usług takich jak muzykoterapia czy arteterapia. Jego argumentem było to, że muzykoterapeuta i arteterapeuta to nie zawody medyczne.

Usługi beauty są z VAT

Z tego samego względu fiskus nie zgadza się na zastosowanie zwolnienia dla usług świadczonych przez kosmetyczki, kosmologów, linergistów czy inne osoby wykonujące zabiegi beauty, nawet jeśli osoby te wykorzystują urządzenia medyczne i wykonują zabiegi zbliżone do usług oferowanych przez lekarzy. Ukończenie szkoleń i wykonywanie zabiegów wpływających na samopoczucie klienta nie wystarczy, aby usługi były zwolnione z VAT – stwierdził dyrektor KIS m.in. w interpretacjach wydanych 12 lutego 2024 r. (0114-KDIP4-2.4012.624.2023.2.AA) i 27 sierpnia 2024 r. (0114-KDIP4-2.4012.250.2024.2.MZA).



Czytaj więcej o prawie

• orzecznictwo • analizy • interpretacje przepisów



dgp.pl/prawo

VAT na wodę butelkowaną. Są skargi na Polskę

INTERPELACJA Woda butelkowana jest opodatkowana 23-proc. VAT, a z odpowiednim dodatkiem soku – według stawki 5 proc. **Do Komisji Europejskiej trafiła z tego powodu skarga na Polskę.** Niezależnie od tego jeden z producentów domaga się odszkodowania

Agnieszka Pokojka
agnieszka.pokojka@infor.pl

O podjętych krokach prawnych dowiadujemy się z odpowiedzi Ministerstwa Finansów na poselską interpelację.

Sprawy w KE i sądzie

Resort poinformował, że do Komisji Europejskiej została złożona skarga dotycząca „domniemanej niezgodnej z prawem pomocy przyznanej przez Polskę producentom wody mineralnej, do której podczas produkcji dodano sok owocowy lub warzywny”. Sprawę prowadzi Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, ponieważ chodzi o zagadnienie związane z pomocą państwa.

Niezależnie od tego – jak czytamy w odpowiedzi MF na interpelację – jeden z producentów butelkowanej wody mineralnej odesłał Skarb Państwa o odszkodowanie za szkodę spowodowaną przyznaniem preferencyjnej 5-proc. stawki VAT wąskiej grupie przedsiębiorców będących producentami dosładzanych napojów, w tym wód smakowych.

Resort finansów uważa te roszczenia za bezzasadne. Wskazał jednak, że Skarb Państwa w tej sprawie reprezentuje Prokuratoria Generalna i to ona zna szczegóły.

Różne stawki VAT

Przypomnijmy, że woda butelkowana jest opo-

datkowana 23-proc. VAT, natomiast napoje bezalkoholowe zawierające co najmniej 20 proc. soku są opodatkowane 5-proc. VAT (z wyjątkami). Z kolei woda z sieci wodociągowej jest z 8-proc. VAT. Taki model opodatkowania – jak wskazuje resort finansów – funkcjonuje od ponad 20 lat. Przyjęto bowiem, że napoje bezalkoholowe zawierające dodatek soku owocowego, warzywnego lub owocowo-warzywnego mają walory prozdrowotne, ponieważ stanowią źródło naturalnych witamin i innych składników odżywczych.

Zasady opodatkowania miały się zmieniać

od 2019 r., gdy wprowadzono nową matrycę stawek VAT. Początkowo zakładano, że z niższym podatkiem będą tylko 100-proc. soki. Chciano w ten sposób ujednolicić VAT od większości napojów, takich jak kawa, herbata, woda butelkowana, napoje słodzone. Miały być one z 23-proc. VAT, ale po konsultacjach resort

pozostawił dotychczasowe zasady.

Jaki koszt dla budżetu

MF poinformowało, że obecnie, ze względu na sytuację budżetu państwa, nie planuje zmniejszenia stawki VAT na wodę. Według jego wyliczeń obniżenie VAT na:

■ wodę butelkowaną z 23 proc. do 8 proc. oznaczałoby ubytek dochodów budżetu państwa o ok. 1 mld 683 mln zł rocznie, a z

23 proc. do 5 proc. – o ok. 2 mld 20 mln zł rocznie, ■ wodę z sieci wodociągowej z 8 proc. do 5 proc. kosztowałyby ok. 317 mln zł rocznie. Z odpowiedzi resortu wynika, że gdyby nawet zdecydowano się na taką zmianę, to i tak ceny wody nie musiałyby spaść. O tym decydują przedsiębiorcy, biorąc pod uwagę wiele różnych czynników – wskazało Ministerstwo Finansów.

Sprawa jest sporna

Z informacji resortu wynika również, że w latach 2020–2025 zostało wydanych 28 wiążących informacji stawkowych dotyczących wód mineralnych i gazowanych (CN 2201) i 1269 w odniesieniu do napojów bezalkoholowych (CN 2202). Natomiast nie było w tym okresie postępowań odwoławczych ani sądownoadministracyjnych w sprawie grani-

cy pomiędzy wodą a innym napojem bezalkoholowym.

Były za to spory o VAT na wodę i napoje. Z danych MF wynika, że w latach 2020–2025 dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej prowadził 1317 postępowań administracyjnych w tym zakresie. W tym samym czasie siedem jego decyzji (gdy działał jako organ drugiej instancji) zostało zaskarżonych do wojewódzkich sądów administracyjnych.

Niezależnie od tego izby administracji skarbowej prowadziły w tym samym okresie pięć postępowań administracyjnych i cztery sądownoadministracyjne. Sądy nie rozstrzygały jednak merytorycznie, jaka stawka VAT jest prawidłowa – wyjaśnił resort. ©

Odpowiedź wiceministra finansów Jarosława Nenemana z 23 lipca 2026 r. na interpelację poselską nr 18043

Lemoniada od małego. Kiedy bez VAT i kasy fiskalnej

ROZLICZENIA

Katarzyna Jędrzejewska
katarzyna.jedrzejewska@infor.pl

Jednorazowa sprzedaż (sytuacja incydentalna) własnoręcznie przygotowanej lemoniady domowej nie jest działalnością gospodarczą w rozumieniu ustawy o VAT, więc nie musi zostać zawiadomiona w kasy fiskalnej – wyjaśniło Ministerstwo Finansów w odpowiedzi na pytanie prasy.

Potwierdziło tym samym informacje, które zamieściliśmy w artykule „Małoletni sprzedaje lemoniadę. Co z PIT,

VAT i KSeF?” (DGP nr 138/2026). Napisaliśmy wówczas, że:

W ustawie o VAT nie ma odrębnych przepisów ani wyjątków dla małych dzieci. Liczy się to, czy jest prowadzona działalność gospodarcza. A jest nią – w myśl art. 15 ust. 2 ustawy o VAT – wszelka działalność producentów, handlowców, usługodawców, a także osób wykonujących wolne zawody. W szczególności są to czynności wykonywane w sposób ciągły dla celów zarobkowych.

Kasy fiskalnej nie musi mieć podatnik VAT, u którego obrót na

rzecz osób fizycznych i rolników ryczałtowych nie przekroczył 20 tys. zł w skali roku.

Na ten sam przepis ustawy o VAT (art. 15 ust. 2) wskazało Ministerstwo Finansów w odpowiedzi na pytanie jednej z redakcji. Podkreśliło, że działalnością gospodarczą są w szczególności czynności polegające na wykorzystywaniu towarów lub wartości niematerialnych i prawnych w sposób ciągły dla celów zarobkowych. „Jednorazowa sprzedaż (sytuacja incydentalna) własnoręcznie przygotowanej lemoniady domowej nie stanowi działalności go-

spodarczej w rozumieniu ustawy o VAT, a osoba dokonująca takiej sprzedaży nie jest uznawana za podatnika tego podatku” – wyjaśnił resort.

W związku z tym – dodał – gdy dana czynność nie stanowi działalności gospodarczej, osoba sprzedająca nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji sprzedaży na kasie rejestrującej. „Bowiernie zgodnie z art. 111 ust. 1 ustawy o VAT, to podatnicy dokonujący sprzedaży na rzecz osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej oraz rolników ryczałtowych są obowiązani prowadzić ewidencję sprzeda-

ży przy zastosowaniu kas rejestrujących” – czytamy w odpowiedzi MF.

Natomiast na gruncie przepisów o PIT dochody małych dzieci (właśnych i przysposobionych) są co do zasady doliczane do dochodów rodziców, chyba że rodzicom nie przysługuje prawo pobierania pożytków ze źródeł przychodów dzieci – wyjaśnił resort. Zarazem jednak przypomniał o licznych wyjątkach – do dochodów rodziców nie są doliczane dochody małych dzieci uzyskane z pracy, rent, stypendiów oraz z przedmiotów odanych im do swobodnego użytku.

Jak informowaliśmy w naszym poprzednim artykule, pojęcie dochodów z pracy należy rozumieć szerzej. Nie chodzi tu tylko o umowę o pracę, ale każdą inną aktywność dzieci, np. działalność gospodarczą, wytworzenie dzieła. Wynika to z licznych interpretacji dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, m.in. z 24 czerwca 2026 r. (sygn. 0113-KDWPT.4011.137.2026.2.DS). ©



Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

KOMUNIKATY

Dyrektor Zakładu Gospodarowania Nieruchomościami w Dzielnicy Włochy m.st. Warszawy działając na podstawie art. 35 ust. 1 Ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (z późn. zm.) **informuje**, że na Elektronicznej Tablicy Ogłoszeń Urzędu m.st. Warszawy (ETO) podane zostały do publicznej wiadomości wykazy/konkursy nieruchomości przeznaczone do dzierżawy.

OBWIESZCZENIE z 28 lipca 2026 r.

Na podstawie art. 37b ust. 2 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. z 2026 r. poz. 967)

WOJEWODA PODKARPACKI ZAWIADAMIA

wszczęciu postępowania administracyjnego znak N-VII.752.6.2026 celem potwierdzenia nabycia przez Skarb

Państwa z dniem 1 czerwca 2003 r. prawa własności gruntu oznaczonego w ewidencji gruntów i budynków jako działka nr 2200 o pow. 0,66 ha, położonego w jednostce ewidencyjnej gm. Grębów, w obrębie nr 0008 Żupawa stanowiącego fragment linii kolejowej nr 74 relacji Sobów – Stalowa Wola Rozwadowska oraz nabycia użytkownika wieczystego przedmiotowego gruntu przez PKP S.A.

Osoby, którym przysługują do ww. działki prawa rzeczowe, wzywa się do ich udokumentowania w terminie 2 miesięcy od dnia ogłoszenia obwieszczenia.



Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego w Bydgoszczy

ogłasza sprzedaż nieruchomości.

Szczegóły znajdują się na stronie www.amfn.pl w zakładce Uczelnia/Ogłoszenia.

INFORMACJA

Na podstawie art. 97a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997r. o gospodarce nieruchomościami (t.j. Dz. U. z 2026 r. poz. 399) **Wójt Gminy Brudzew** informuje o zamiarze wszczęcia z urzędu podziału nieruchomości o nieuregulowanym stanie prawnym stanowiącej działki o nr ewid. 20/4 o pow. 0,2465 ha i 844/1 o pow. 0,10 ha, położone w obrębie geodezyjnym Janiszew, gmina Brudzew. Podział ma na celu wydzielenie gruntu pod drogę wewnętrzną zapewniającą działkom dostęp do drogi gminnej oraz wydzielenie gruntu pod boisko sportowe.

Osoby, którym przysługują prawa rzeczowe do przedmiotowej nieruchomości mogą zgłaszać się do Urzędu Gminy Brudzew w terminie dwóch miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia w celu wykazania swoich praw do nieruchomości.

Po bezskutecznym upływie tego terminu zostanie wszczęte z urzędu postępowanie w sprawie podziału ww. nieruchomości i wydane decyzje zatwierdzające podział ww. nieruchomości.

Niniejsze ogłoszenie podlega opublikowaniu na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Gminy Brudzew, na stronach internetowych Urzędu, a także przez ogłoszenie w prasie o zasięgu ogólnopolskim.

/-/ Paweł Jacaszek
Zastępca Wójta Gminy Brudzew, p.o. wójta

OGŁOSZENIA

GAZETA | INTERNET

www.ikomunikaty.pl

Ewa Gromek-Tyburska ewa.gromek@infor.pl, tel. +48 510 024 764

Kinga Cikacz kinga.cikacz@infor.pl, tel. +48 668 450 116

Ewa Micek ewa.micek@infor.pl, tel. +48 519 337 889

Najem krótkoterminowy z nowymi ograniczeniami? Ruszyła giełda poprawek

NIERUCHOMOŚCI Jedni widzą w nim szansę dla turystyki i właścicieli mieszkań, inni problem dla mieszkańców miast. Najem krótkoterminowy od miesiąca wywołuje spory i wszystko wskazuje na to, że temat wróci po wakacyjnej przerwie w pracach parlamentu

Renata Krupa-Dąbrowska
renata.krupa-dabrowska
@infor.pl

Prace nad rządowym projektem regulującym najem krótkoterminowy ruszą w Sejmie dopiero po wakacyjnej przerwie, a więc najwcześniej we wrześniu. Już teraz jednak trwa giełda poprawek. Pod wpływem samorządów rząd chce m.in. doprecyzować zasady wykreślenia z rejestru lokali, które są uciążliwe dla sąsiadów. Z kolei posłowie Polski 2050 forsują rozwiązania zawarte w swoim projekcie ustawy. Chodzi m.in. o uzależnienie prowadzenia najmu krótkoterminowego od zgody wspólnot mieszkaniowych i spółdzielni oraz o przywrócenie przepisu, który został usunięty z rządowej wersji projektu, a który miał wyposażyć gminy w prawo do wyznaczania stref wolnych od najmu krótkoterminowego.

Proponowane zmiany budzą wiele kontrowersji. Część ekspertów i przedstawicieli branży wskazuje, że mogą one zbyt mocno ingerować w prawa właścicieli mieszkań, inni podkreślają natomiast, że samorządy i mieszkańcy potrzebują jak najszybciej skutecznych narzędzi do reagowania na problemy związane z najmem krótkoterminowym.

Najem zależny od spółdzielni i wspólnot?

Posłowie Polski 2050 proponują, aby do rządowego projektu ustawy o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych dodać rozwiązania, zgodnie z którym wspólnoty mieszkaniowe i spółdzielnie wyrażałyby zgodę na prowadzenie najmu krótkoterminowego. Ich zdaniem wiele takich lokali znajduje się w budynkach, w których na stałe mieszkają mieszkańcy, dlatego to oni powinni mieć wpływ na to, czy w ich nieruchomości będą przyjmowani turyści. Pomysł ten budzi mieszane reakcje.

Proponując posłów Polski 2050 chwali m.in. Związek Rewizyjny Spółdzielni Mieszkaniowych RP.

– Pomysł wprowadzenia zgody wspólnot i spółdzielni na najem krótkoterminowy jest właściwy, ale proponowany mechanizm wymaga dopracowania. Decyzje nie mogą być całkowicie uznaniowe; powinny uwzględniać stanowisko mieszkańców oraz rzeczywisty wpływ takiej działalności na funkcjonowanie budynku – uważa Jerzy Jankowski, prezes zarządu ZRSMRP. Jak podkreśla, przy ocenie wniosków o wyrażenie zgody na najem krótkoterminowy należałoby brać pod uwagę nie tylko kwestie techniczne, lecz także m.in. liczbę lokali przeznaczonych na taką działalność, obciążenie części wspólnych, bezpieczeństwo mieszkańców oraz wcześniejsze naruszenia zasad.

Jankowski sprzeciwia się także zgodzie dorozumianej. Jego zdaniem brak decyzji spółdzielni nie powinien automatycznie oznaczać możliwości rozpoczęcia działalności, ponieważ konsekwencje bezczynności organów ponosiłby mieszkańcy.

Mniej entuzjastycznie do pomysłu podchodzi Seweryn Chwałek, zarządca nieruchomości i uczestnik senackiego zespołu ds. rozwoju rynku nieruchomości.

– To rozwiązanie jest zbyt daleko idące i uderza w prawo własności. Pojawia się pytanie, dlaczego zgoda wspólnoty miała dotyczyć tylko najmu krótkoterminowego. Co z prowadzeniem w mieszkaniu biura, salonu usługowego czy innych rodzajów działalności? Jeśli chcemy ograniczać sposób korzystania z lokali, powinniśmy wprowadzić jedną, spójną zasadę, a nie wybierać tylko jeden rodzaj działalności – uważa Chwałek. Jego zdaniem lepszym kierunkiem byłoby kompleksowe uregulowanie zasad zmiany sposobu użytkowania lokali albo wprowadzenie zasady, że każda taka zmiana wymagałaby zgody wspólnoty, niezależnie od rodzaju działalności. Takie rozwiązanie przewiduje inny rządowy projekt, a mianowicie projekt nowelizacji

ustawy o własności lokali (jest na etapie Stałego Komitetu Rady Ministrów). Zawiera on również obowiązek uchwalania przez wspólnoty regulaminów porządku domowego.

– Taki regulamin mógłby być dodatkowym narzędziem określającym zasady korzystania z lokali i części wspólnych. Pozostaje jednak pytanie, jak skutecznie będzie działał w praktyce i jak podęga do niego sądy. Mimo to może pomóc w uporządkowaniu relacji we wspólnotach – podkreśla Seweryn Chwałek.

Suchej nitki na pomysł poselskim nie pozostawia Grzegorz Żurawski, prezes zarządu Polskiego Stowarzyszenia Wynajmu Krótkoterminowego.

– Nad takim pomysłem nie ma większego sensu się rozwodzić, bo jest on niekonstytucyjny. I na tym dyskusja właściwie powinna się kończyć. Zamiast szukać realnych rozwiązań, wprowadza się zamęt w debacie publicznej i próbuje zdobyć poparcie polityczne i poklask w internecie kosztem polskich przedsiębiorców – twierdzi prezes Żurawski.

Stowarzyszenie uważa, że rozwiązania z projektu rządowego są wystarczające. Proponuje się w nim wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym powtarzające się uchybienia dotyczące porządku publicznego lub bezpieczeństwa mogą skutkować wykreśleniem obiektu z rejestru.

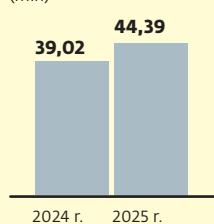
Problem z sankcjami

PSWK przyznaje jednak, że i ta propozycja wymaga doprecyzowania. Wszystkie wskazuje na to, że tak się stanie. W ostatni piątek w resorcie sportu odbyło się bowiem spotkanie z samorządowcami, podczas którego poruszano również tę kwestię.

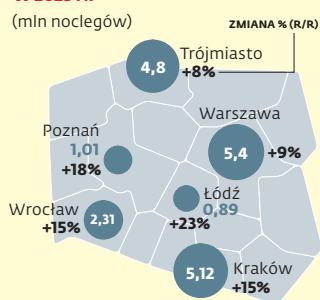
– Problem dotyczy dwóch pojęć: „powtarzające się” oraz „uchybienia”. Wielokrotnie zwracaliśmy na to uwagę wspólnie z samorządowcami. To głównie gminy podnoszą, że nie wiedzą, jak interpretować te sformułowania. Z tego, co wiem, temat był ostatnio omawiany podczas

Najem krótkoterminowy w Polsce

LICZBA NOCLEGÓW
(mln)



NAJWIĘKSZE MIASTA POD WZGLĘDEM LICZBY NOCLEGÓW W 2025 R.
(mln noclegów)



POLSKIE MIASTA W EUROPEJSKIM RANKINGU
(miejsce wśród ponad 1,2 tys. podregionów UE)

Warszawa	40.	Kraków	42.	Trójmiasto	43.
----------	-----	--------	-----	------------	-----

NAJWIĘKSZE MIASTA UE POD WZGLĘDEM NOCLEGÓW REZERWOWANYCH ONLINE
(miejsce w rankingu)

Warszawa	17.	Budapeszt	7.	(9,33 mln noclegów)
Kraków	18.	Praga	14.	(6,1 mln noclegów)

Źródła: RynekPierwotny.pl, dane Eurostatu

RM ©

spotkania przedstawicieli samorządów z ministrem i istnieje zapowiedź doprecyzowania tych zapisów w trakcie prac parlamentarnych – mówi Grzegorz Żurawski.

Stowarzyszenie twierdzi, że trzeba jasno określić, co oznacza „powtarzające się”. Ile takich zdarzeń musi wystąpić? W jakim okresie? Równie ważne jest wyjaśnienie, czym są „uchybienia”. Czy wystarczy sama interwencja policji, nawet jeśli funkcjonariusze nie stwierdzą żadnych nieprawidłowości? Czy muszą zostać nałożone mandaty? Jeżeli tak, to ile? A może chodzi wyłącznie o sytuacje, w których doszło do poważniejszych naruszeń prawa zakończonych postępowaniem karnym, np. w związku z narkotykami, dewastacjami, aktami przemocy czy innymi poważnymi incydentami?

– To są pytania, na które samorządy oczekują odpowiedzi, ponieważ to właśnie one mają podejmować decyzje na podstawie tych przepisów. Tymczasem nie wiadomo, według jakich kryteriów mają to robić. Dodatkowo gminy będą musiały pozyskiwać informacje od policji, a obecnie policja nie ma obowiązku przekazywania im takich danych – mówi prezes Żurawski.

Z kolei posłowie Polski 2050 proponują, aby spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe miały prawo wystąpienia o wykreślenie lokalu z rejestru w przypadku trzech

udokumentowanych naruszeń porządku lub bezpieczeństwa w ciągu roku.

Strefy wolne od najmu

Wraca także pomysł tworzenia stref wolnych od najmu krótkoterminowego oraz wprowadzania limitów określających liczbę dni lub miesięcy, w których taka działalność mogłaby być prowadzona na danym obszarze.

Rozwiązania te zostały usunięte z rządowego projektu na etapie jego przyjmowania przez Radę Ministrów. Decyzja ta wywołała szeroki odzew w mediach społecznościowych. Krytycy zarzucali wówczas, że projektowi „wybito zęby” i pozbawiono go najważniejszych mechanizmów, które pozwoliłyby samorządom i mieszkańcom reagować na problemy związane z nadmierną koncentracją najmu krótkoterminowego. Teraz posłowie Polski 2050 chcą powrotu tych rozwiązań.

– Patrząc z perspektywy gmin, trzeba pamiętać, że sytuacja wygląda zupełnie inaczej w dużych ośrodkach, takich jak Warszawa, Kraków czy Poznań, a inaczej w typowych miejscowościach turystycznych, jak Międzyzdroje czy Świnoujście – komentuje Piotr Jarzyński, prawnik z Kancelarii Prawnej Jarzyński & Wspólnicy, wiceprzewodniczący Komitetu ds. Nieruchomości Krajowej Izby Gospodarczej. W jego opinii w dużych miastach najem krótkoterminowy budzi znacznie wię-

cej kontrowersji, ponieważ dominującą funkcją mieszkań położonych na ich terenie jest stałe zamieszkanie. Ludzie tam przede wszystkim pracują i mieszkają, a nie przyjeżdżają na wypoczynek. Z tego względu społeczna akceptacja intensywnego najmu krótkoterminowego jest mniejsza i właśnie stamtąd płynęły postulaty wprowadzenia dodatkowych regulacji ograniczających tego typu działalność.

Zupełnie inaczej wygląda to w miejscowościach turystycznych. Dla tamtejszych samorządów i mieszkańców turystyka jest podstawą lokalnej gospodarki. Korzystają na niej właściciele nieruchomości, inwestorzy, przedsiębiorcy, a także same gminy dzięki wpływowi z podatków. Trudno więc oczekiwać, aby takie gminy były zainteresowane wprowadzeniem rozwiązań ograniczających działalność, z której żyje znaczna część lokalnej społeczności.

Potwierdza to Magdalena Czarzyńska-Jachim, prezydentka Sopotu.

– Najważniejsze jest wykonanie pierwszego kroku, którego w Polsce wciąż brakuje, czyli skuteczne uregulowanie rynku najmu krótkoterminowego. Nadal nie mamy pełnych przepisów, a w wielu miejscach funkcjonuje szara, a nawet czarna strefa – komentuje. Jej zdaniem strefy wolne od najmu krótkoterminowego powinny być tematem kolejnego etapu prac.

– Najpierw trzeba uporządkować rynek, stworzyć wiarygodny rejestr i poznać rzeczywistą skalę tego zjawiska. Dopiero wtedy samorządy będą mogły odpowiedzialnie decydować, czy w konkretnych miejscach potrzebne są dodatkowe ograniczenia, takie jak strefy czy inne narzędzia regulacyjne – podkreśla Czarzyńska-Jachim.

Jednym z rozwiązań, które proponuje Sopot, są licencje na prowadzenie najmu krótkoterminowego. Takie narzędzie pozwoliłoby samorządom kontrolować liczbę lokali przeznaczonych na ten cel i ograniczać nadmierną koncentrację usług turystycznych w wybranych częściach miasta. ©

Etap legislacyjny
Projekty w pracach Sejmu

Wyciekło nagranie z przesłuchania Jarosława Kaczyńskiego. Kto za to odpowie?

PRAWO KARNE To nie pierwszy raz, kiedy do mediów trafiają materiały z prokuratorskiego śledztwa. Po raz pierwszy jednak **przesłuchanie ważnego polityka staje się ogólnodostępnym nagraniem**, a prokuratura sama sugeruje, kto mógł je udostępnić

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

Zgodnie z art. 241 par. 1 kodeksu karnego ten, kto bez zezwolenia rozpowszechnia publicznie wiadomości z postępowania przygotowawczego (śledztwa lub dochodzenia), zanim zostały one ujawnione w postępowaniu sądowym, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Tyle teoria, bo w praktyce sprawy tego typu są na tyle zawile, że w ciągu roku na podstawie tego przepisu skazuje się maksymalnie kilka osób. Znikoma jest też liczba postępowań prowadzonych przez policję (patrz: infografika). W 2023 r. było ich 87, przy czym stwierdzona liczba przestępstw wyniosła 25. Dla porównania – w przypadku kradzieży obie wartości wyniosły ponad 100 tys., a liczba stwierdzonych przestępstw przewyższała liczbę postępowań. Określany przez niektórych jako martwy przepis wrócił za sprawą nagrania z przesłuchania prezesa PiS Jarosława Kaczyńskiego, którego fragment opublikował portal Goniec.pl. Chodzi o śledztwo w sprawie „dwóch wież”, czyli planów budowy dwóch wieżowców na gruntach spółki Srebrna, umorzone przed miesiącem przez warszawską prokuraturę.

Opublikowane nagranie nie zawierało szczególnie istotnych

dla sprawy informacji – emocje budziły głównie słowne przepychanki prezesa PiS z pełnomocnikiem Geralda Birgfeldnera, mecenasem Romanem Giertychem. To właśnie on – choć nie wprost – został wskazany przez prokuraturę jako ten, który prawdopodobnie udostępnił nagranie mediom. „Jedyną osobą, która wystąpiła o dostęp do całości akt sprawy, był jeden z pełnomocników pokrzywdzonego, uprzednio pouczony o treści art. 241 kk” – przekazano w komunikacie Prokuratury Okręgowej w Warszawie. I podkreślono, że w związku z publikacją prowadzone są czynności sprawdzające.

Zawiniło źródło czy sprawca?

Za najbardziej spektakularny wyciek akt z prokuratury odpowiadał do tej pory biznesmen Zbigniew Stonoga, który w 2015 r. na swoim Facebooku, bez anonimizacji, opublikował setki stron śledztwa dotyczącego afery podsłuchowej. Ponieważ do sieci trafiły numery PESEL, adresy zamieszkania świadków, a także dane teleadresowe i nazwiska funkcjonariuszy ABW zaangażowanych w sprawę, wynikłe z tego zagrożenia były oczywiste. O wiele bardziej problematyczna była już sprawa dziennikarza Mariusza Gierszewskiego oraz Krzysztofa Skórzyńskiego, którzy usłyszeli zarzuty za

zacytowanie w swoich materiałach dosłownych zeznań ze śledztwa w sprawie akcji CBA, która doprowadziła do dymisji Andrzeja Leppera. Wówczas wybrzmiewały argumenty o tłamszeniu wolności słowa, a w obronie dziennikarzy stanął nawet ówczesny prezydent Lech Kaczyński.

Choć dziennikarze często podnoszą argument o społecznym obowiązku informowania, to w przypadku art. 241 k.k. wartość związana z ochroną wymiaru sprawiedliwości i prawidłowym przebiegiem postępowania jest traktowana jako istotniejsza od prawa do informacji – mówi DGP prof. Piotr Kardas z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Jak podkreśla, dostęp do materiałów w postępowaniu przygotowawczym jest ściśle reglamentowany, bo informacje gromadzone są na potrzeby przyszłego procesu, a ich niekontrolowany wyciek do sfery publicznej uderza w interes wymiaru sprawiedliwości.

Przepis sformułowany jest w taki sposób, że teoretycznie karze powinna podlegać przede wszystkim osoba, która materiały udostępnia szerokiej publiczności. Możliwe jest jednak ukaranie także osoby, która je przekazała – choć zazwyczaj trudno do niej dotrzeć, bo dziennikarze chronią swoje źródła. Postępowania więc albo się umarza, albo zarzuty stawia

się tylko tej osobie, którą udało się ustalić.

O ile w przypadku przedstawicieli mediów można czasem rozważać wyłączenie odpowiedzialności ze względu na realizację uzasadnionego interesu społecznego, o tyle trudno te argumenty stosować wobec profesjonalnego pełnomocnika. Jeżeli ten, mając dostęp do akt na podstawie art. 156 par. 5 kodeksu postępowania karnego, przekazuje je osobie trzeciej, przypuszczając, że zostaną upublicznione, może ponosić odpowiedzialność za pomocnictwo – podkreśla prof. Kardas. I zaznacza, że finalne scenariusze mogą być różne, w zależności od oceny konkretnej sprawy.

Karnie może odpowiedzieć i pełnomocnik, i sprawca bezpośredni, ale może być i tak, że odpowie pełnomocnik, a sprawca bezpośredni, lub odwrotnie – wlicza nasz rozmówca.

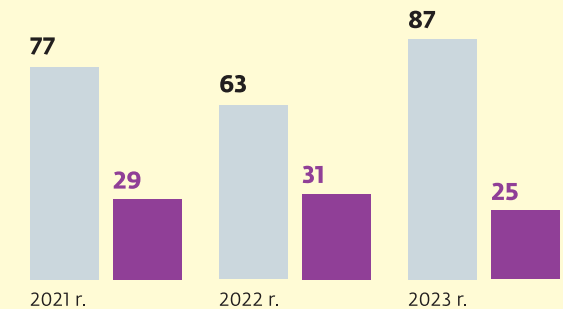
Limitowany dostęp do akt

Prokuratorzy i adwokaci, z którymi próbował się skontaktować DGP, niechętnie komentują sprawę ze względu na jej polityczny wydźwięk.

Moim zdaniem to, że nagranie wyciekło, jest kompromitujące, ale też w zasadzie to, co na nim widzieliśmy, niczego nowego nie wnosi. Włóczy argumenty o tym, że do ujawnienia doszło ze względu na uzasadniony interes społeczny, są aku-

Przestępstwo naruszenia tajemnicy postępowania przygotowawczego lub rozprawy

● Liczba postępowań wszczętych
● Liczba przestępstw stwierdzonych



Źródło: policja

LR ©

rat chybione – słyszymy od jednej z osób związanych z wymiarem sprawiedliwości.

Piłka jest na ten moment nie tylko po stronie samej prokuratury, ale również adwokatury, od której oczekuje się, że sprawę wyjaśni – i wyciągnie konsekwencje. O wszczęciu postępowania sprawdzającego poinformowała już rzeczniczka Okręgowej Izby Adwokackiej w Warszawie, adwokat Maria Sankowska-Borman.

Dobrze, aby fakty zostały ustalone ponad wszelką wątpliwość – zaznacza w rozmowie z DGP dziekan warszawskiej Okręgowej Rady Adwokackiej Katarzyna Gajowniczek-Pruszyńska. Jej zdaniem nie jest prawdą, aby „obronca, o którym mowa”, był jedną osobą mającą wgląd w akta.

Dostęp do nich ma przecież prokurator referent, asystent, pracownicy prokuratury. Zanim wyciągniemy pochopne wnioski, należy spraw-

dzić, czy źródło wycieku nie znajdowało się po stronie osób trzecich i czy miało charakter umyślny. Jeśli zaś doniesienia medialne się potwierdzą, tryb postępowania dyscyplinarnego jest jasny – i może toczyć się ono równoległe do ewentualnego postępowania karnego. Na razie czekamy na oficjalne ustalenia prokuratury – mówi. Adwokat zauważa przy tym, że przy podobnych sprawach w przeszłości zawsze cień podejrzeń w pierwszej kolejności padał na obrońców. A to jej zdaniem było potem wykorzystywane do ograniczenia im dostępu do akt.

Dostęp do akt spraw bywa często dla obrońców limitowany, co nie zawsze jest uzasadnione rzekomą obawą o faktyczne dobro śledztwa. A trzeba podkreślić, że przewaga prokuratury w postępowaniu przygotowawczym jako pełnego dysponenta sprawy jest oczywista – podsumowuje rozmówczyni DGP. ©

Rzecznicy patentowi przeciwko przejmowaniu ich domeny przez adwokatów i radców prawnych

ZAWODY PRAWNICZE

Nadia Senkowska
nadia.senkowska@infor.pl

Samorząd rzeczników patentowych sprzeciwia się forsowanemu obecnie przez rząd przepisom, które umożliwią mecenasom występowanie przed urzędem patentowym w kolejnych postępowaniach. Nie podoba im się coraz szersze zagarnianie tej specyficznej działości przez inne samorządy.

Obawy środowiska budzi kształt procedowane-

go projektu nowelizacji prawa własności przemysłowej, która umożliwi adwokatom i radcom prawnym reprezentowanie stron przed urzędem patentowym w sprawach dotyczących utrzymywania i dokonywania wpisów do rejestrów w odniesieniu do wynalazków, wzorów użytkowych i topografii układów scalonych. W praktyce oznacza to wzrost ich dotychczasowych uprawnień.

Jak wskazał w liście otwartym do prezesa Na-

czelnej Rady Adwokackiej oraz szefa Krajowej Rady Radców Prawnych Paweł Kurcman, prezes Polskiej Izby Rzeczników Patentowych, postępowania w sprawie tych wpisów nie są prostymi czynnościami technicznymi, lecz merytorycznymi, wymagającymi specjalistycznej wiedzy technicznej i doświadczenia. Planowane obecnie zmiany oznaczałyby więc ingerencję w obszar, w którym niezbędne są już kompetencje rzeczników patentowych.

W związku z powyższym Kurcman zaapelował, aby oba samorządy nie popierały tych zmian, mimo że – jak zastrzegł – z urzędu patentowego płyną informacje, iż to właśnie one postulowały rozszerzenie uprawnień. Podkreślił, że postulaty te nie były konsultowane z samymi zainteresowanymi i nie są one zgodne z duchem współpracy między wszystkimi samorządami.

Szef PIRP zwrócił również uwagę na ryzyko obniżenia możliwości

świadczenia usług przez przedstawicieli jego zawodu, bo – jak szacuje – niewielka zastępowalność może przynieść duże szkody. Jak ocenił, tego typu usługi mogłyby wykonywać w samorządach adwokackim i radcowskim kilkadziesiąt osób. „Te kilkadziesiąt osób w przypadku Państwa samorządów, to niewielki promień (na tle liczebności samorządów adwokackiego i radcowskiego), dla nas jednak oznaczałoby to ograniczenie możliwości wykonywania tych usług

przez rzeszę rzeczników patentowych” – podkreślił. I przestrzegł, że w efekcie kancelarie rzeczników mogą zacząć upadać, a oni sami wycofywać się z zawodu.

Co więcej, nowe przepisy mogą doprowadzić też do wykwitów nieakceptowanych praktyk, kiedy rzecznicy patentowi staną się podwykonawcami tych specjalistycznych usług. Do ich świadczenia nie przygotowuje bowiem aplikacja radcowska czy adwokacka, ale właśnie rzecznikowska. ©

Ekstradycja byłego ministra formalnie możliwa, ale mało realna

PROCEDURY

Nadia Senkowska
nadia.senkowska@infor.pl

Prawnicy ostrożnie oceniają szanse na sprowadzenie Zbigniewa Ziobry do Polski, przypominając, że decyzja o ekstradycji ma charakter nie tylko prawny, ale też polityczny. A był szef Ministerstwa Sprawiedliwości już dzisiaj przebywa w Stanach Zjednoczonych właśnie za politycznym przyzwoleniem. Dodatkowo procedura jest skomplikowana i może potrwać miesiącami.

– Przypuszczam, że cała procedura rozpatrywania wniosku o ekstradycję potrwa długo, ale nie zakończy się wydaniem Zbigniewa Ziobry Polsce – przewiduje mec. dr hab. Jacek Potulski z kancelarii UKSP. Jak tłumaczy, jest prawdopodobne, że formalne ku temu przesłanki zostaną spełnione, ale już dzisiaj pobyt byłego ministra w USA jest możliwy dzięki decyzji politycznej, co niejako dowodzi sprawności działań naszej pracy w kontakcie z prawicą amerykańską.

– I po tej drugiej stronie spodziewam się w tej kwestii konsekwencji – komentuje karnista. Jak dodaje, równie nieprawdopodobne wydaje się, żeby amerykański sąd aresztował polityka,

choć teoretycznie również mógłby to zrobić.

Przypomnijmy, że podstawą wniosku o ekstradycję i aresztowanie Ziobry są sformułowane pod jego adresem zarzuty dotyczące afery wokół Funduszu Sprawiedliwości. W postanowieniu o ich przedstawieniu opisano kilkanaście czynów, których zdaniem śledczych polityk miał dopuścić się jako kierujący wówczas MS. Ziobro formalnie zarzutów jednak nie usłyszał, bo zanim do tego doszło, wyjechał na Węgry. Tam też – jeszcze za czasów premierostwa Viktora Orbána – uzyskał ochronę międzynarodową. Po tym, jak na Węgrzech doszło do zmiany władzy, Ziobro utracił status uchodźcy, a jego dokument podróży, czyli paszport genewski (pozwalający na przemieszczanie się mimo unieważnienia tych polskich – standardowego i dyplomatycznego), również został unieważniony. Ostatecznie polityk zdążył jednak osiąść w USA.

Jak w szczegółach mogłoby wyglądać sprowadzenie go do kraju? Jak przypomina mec. Potulski, zgodę na ekstradycję formalnie wydałoby państwo amerykańskie, ale dopiero po tym, jak decyzję w tej sprawie podejmie tamtejszy sąd. To on stwierdzi dopusz-

czalność lub niedopuszczalność wydania Polsce polityka. Jeśli odmówi, pracownik administracji amerykańskiej nie będzie mógł w praktyce dopełnić czynności do tego koniecznych.

– Jednak nawet jeśli sąd zgodę na ekstradycję wyda, to ostateczna decyzja i tak będzie miała charakter polityczny i podejmie ją amerykańskie państwo. W tym aspekcie jest ono całkowicie suwerenne, podobnie zresztą jak nasze – zastrzega nasz rozmówca.

A z jakich powodów mogłoby odmówić?

– Może to zrobić np. ze względów humanitarnych, kiedy nie widzi możliwości uczciwego procesu w danym postępowaniu, który miałyby toczyć się w innym kraju – wyjaśnia adwokat. I dodaje, że – zważywszy na to, że Zbigniew Ziobro już teraz korzysta z faktycznej ochrony w USA, choć oczywiście nie ma ona charakteru formalnego – nie spodziewa się, że za obecnej administracji zostanie wydany Polsce.

Nieco mniej sceptyczna jest w tej kwestii dr Magdalena Krysiak, adwokat prowadząca własną kancelarię. Według jej analizy ocena prawna sytuacji nie daje bowiem podstaw, żeby z góry zakładać, iż polski wniosek skazany jest na niepowo-

dzenie. Nasza rozmówczyni zastrzega jednak, że druga faza podejmowania tej decyzji, czyli wykonawcza, gdzie – jak przypomina – „element polityczny z natury rzeczy odgrywa większą rolę”, jest trudniejsza do prognozowania niż ta, w której sąd bada przesłanki formalne.

– Decyzja bowiem, co do zasady, należy do sekretarza stanu, który może uwzględnić również kontekst relacji dyplomatycznych oraz szeroko rozumianych interesów państwa – komentuje ekspertka.

A co mogłoby zrobić nasze państwo w sytuacji, gdyby USA odmówiły ekstradycji byłego ministra? Mec. Potulski podkreśla, że w takim przypadku nie ma ono żadnej formalnej możliwości interwencji. Nie możemy bowiem pozwać USA za to, że się nie zgodziły na wydanie osoby ściganej przez nasz wymiar sprawiedliwości.

– Uważam, że możliwa odmowa wydania Zbigniewa Ziobry do Polski nie powinna być odczytywana jako wyraz nieufności wobec Rzeczypospolitej, ale jako dowód na suwerenność USA – zastrzega Potulski. Sam prowadził sprawę, w której to Polska odmówiła wydania do USA Polaka. Podał również przykład, choć nie z własnej praktyki, postępowania, w którym

nasz kraj odmówił wydania Rosjanina do Rosji.

Także mecenas Krysiak podkreśla, że w przypadku decyzji odmownej Polska nie ma instrumentu prawnego, który pozwoliłby wyegzekwować ekstradycję.

– Do dyspozycji pozostają przede wszystkim środki dyplomatyczne oraz możliwość uzupełnienia materiału przekazanego stronie amerykańskiej, o ile pojawiłyby się nowe okoliczności – dodaje nasza rozmówczyni.

Komentując sprawę ekstradycji byłego ministra, obecny wiceszef resortu sprawiedliwości Arkadiusz Myrcha – w programie „Tłit” Wirtualnej Polski – przyznał, że „prawnicza polemika” między oboma państwami może pojawić się w kwestii dopełnienia zasady podwójnej karalności. Polega ona na tym, że przy rozpatrywaniu wniosku o ekstradycję bada się, czy w obu państwach dany czyn kwalifikuje się jako przestępstwo.

– W tym przypadku nie ma wątpliwości, że mowa o podejrzeniu oszustwa polegającego na przywłaszczeniu funduszy publicznych, co w Stanach również jest karalne. Nie widzę więc ryzyka, że ta formalna przesłanka nie zostanie spełniona

– komentuje jednak mec. Potulski.

Innym istotnym elementem całej sprawy wydaje się treść pisma, jakie obecny szef resortu sprawiedliwości Waldemar Żurek skierował do szefa Służby Imigracyjnej i Celnej USA (ICE), w związku z faktem, że paszport genewski Ziobry utracił ważność, zaś jego właściciel – status uchodźcy. Trudno jednak gdybać, czy takie działanie jakkolwiek przełoży się na sytuację poprzednika Żurka. Odnosząc się do tego wątku, mecenas Krysiak zastrzega, że ewentualne działania amerykańskich organów imigracyjnych dotyczące legalności pobytu należy traktować jako odrębne od postępowania ekstradycyjnego.

– Formalnie są to dwa różne reżimy prawne. Informacje przekazane przez stronę polską mogą oczywiście skłonić właściwe organy Stanów Zjednoczonych Ameryki do weryfikacji statusu pobytu tej osoby, jednak nie przesądzą ani o wyniku postępowania ekstradycyjnego, ani o wydaniu Polsce – wyjaśnia karnista.

Póki co, wniosek o ekstradycję uruchomił procedurę, która według przewidywań naszych rozmówców potrwa kilka, a być może nawet kilkanaście miesięcy. ©

Samorządy chcą ograniczenia prawa do informacji publicznej

TRANSPARENTNOŚĆ

Olga Łozińska
olga.lozinska@infor.pl

Wprowadzenie do ustawy o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 902 ze zm.; dalej: u.d.i.p.) ogólnej klauzuli „nadużycia prawa do informacji publicznej” – to jedna z propozycji, jakie strona samorządowa zgłosiła w ramach uwag do przygotowywanego przez rząd pakietu deregulacyjnego 2.0.

Swoje stanowisko samorządy przedstawiły podczas jednego z odbywających się cyklicznie posiedzeń zespołu ds. administracji publicznej i bezpieczeństwa obywateli komisji wspólnej rządu i samorządu terytorialnego. Domagają się one m.in. dodania do art. 5 u.d.i.p. trzech nowych przesłanek pozwalających organowi odmówić udostępnienia danych. Strona samorządowa chciałaby, aby taka odmowa była możliwa, gdy realizacja prawa do informacji pu-

blicznej mogłaby zagrozić realizacji zadań z zakresu ochrony ludności, obrony cywilnej, zarządzania kryzysowego oraz obrony Ojczyzny. Pomysłodawcy argumentują, że takie rozwiązanie byłoby zgodne z konstytucją, gdyż ta pozwala na ograniczenie prawa do informacji publicznej ze względu na ochronę m.in. porządku publicznego oraz bezpieczeństwa. Ponadto strona samorządowa chciałaby, aby prawo do informacji publicznej podlegało ograniczeniu w zakresie informacji objętej prawami własności przemysłowej oraz w zakresie informacji, do których prawa autorskie i prawa pokrewne przysługują innym podmiotom niż te, które są zobowiązane do udostępniania informacji publicznej.

Samorządy domagają się również wprowadzenia do u.d.i.p. ogólnej klauzuli „nadużycia prawa do informacji publicznej”. To również miałoby stanowić przesłankę do odmowy udostępnienia informa-

cji. Takie nadużycie, według propozycji, miałoby miejsce w przypadku, gdy żądanie informacji miałoby charakter złośliwy lub uporczywy lub realizacja wniosku prowadziłaby do nieproporcjonalnego obciążenia lub zakłócenia pracy podmiotu, a także że wówczas, gdy wniosek składany byłby z zamiarem wykorzystania informacji w celach gospodarczych lub miałyby na celu pozyskanie informacji w indywidualnej sprawie, w szczególności dla celów postępowania administracyjnego, karnego lub cywilnego, a wnioskodawca nie wykazałby, że uzyskanie informacji jest szczególnie istotne dla interesu publicznego.

Pomysłodawcy przypominają, że instytucja nadużycia prawa do informacji publicznej jest elementem orzecznictwa sądów administracyjnych. W uzasadnieniu swoich propozycji powołali się m.in. na wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 6 marca 2025 r., sygn. akt III

OSK 3154/23. NSA wskazał w nim, że nadużycie prawa podmiotowego do informacji publicznej ma miejsce wówczas, gdy dany podmiot wnioskuje o udostępnienie informacji w celu innym aniżeli chęć zachowania jawności życia publicznego czy uzyskania informacji mającej znaczenie dla większej liczby osób.

Kolejnym problemem, na który wskazywała strona samorządowa, jest brak w u.d.i.p. wymogów, jakie musi spełnić występujący o informację publiczną. W efekcie niektóre wnioski kierowane do organów są anonimowe. Samorządy chciałyby więc wprowadzenia przepisu, który stanowiłby, że wniosek o dostęp do informacji publicznej musi spełniać wymogi podania. Jak argumentują, „z żadnego z przepisów Konstytucji nie można wywieść, że prawo do informacji publicznej musi gwarantować prawo do anonimowego złożenia wniosku”. Strona samorządowa za-

uważa, że o ile 25 lat temu, gdy wprowadzano u.d.i.p., z uwagi na brak powszechnych narzędzi do potwierdzania tożsamości w przypadku składania wniosków w postaci elektronicznej, zupełne odformalizowanie procedury mogło być uzasadnione, o tyle w dobie powszechnej cyfryzacji, w tym możliwości bezpłatnego skrzyżowania z adresem do e-doręczeń, takich ograniczeń już nie ma. „Brak podpisu oraz brak możliwości weryfikacji tożsamości wnioskodawcy utrudnia, a niekiedy uniemożliwia wydanie decyzji o odmowie dostępu do informacji publicznej lub umorzenia postępowania lub skutecznego nałożenia opłaty, o której mowa w art. 15 ustawy o dostępie do informacji publicznej. W przypadku wniosków ustnych, na które odpowiedź może być udzielona niezwłocznie, nie planuje się żadnych zmian” – uzasadnia samorząd.

Co ciekawe, w czerwcu Naczelny Sąd Administra-

cyjny orzekł, że anonimowe wnioski o udostępnienie informacji publicznej mogą być odrzucone, gdy stwarzają zagrożenie dla bezpieczeństwa (wyrok z 9 czerwca 2026 r., sygn. akt III OSK 2396/25). NSA ocenił, że w takich sprawach organ ma prawo wymagać danych identyfikujących wnioskodawcę jako warunek merytorycznego rozpoznania wniosku.

Postulaty samorządu zbiegły się w czasie z powstaniem dwóch grup roboczych, w których zasiadają członkowie rządu, samorządu i organizacji pozarządowych. Jedna grupa dyskutuje o zmianach w przepisach dotyczących dostępu do informacji publicznej, a druga – o rozszerzeniu katalogu informacji, które mogłyby być udostępniane w Biuletynie Informacji Publicznej. ©



Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

Skorzystaj:
dgp.pl/subskrypcja

Zmiany w prawie nie idą na urlop

3 miesiące dostępu
w wakacyjnej cenie

Oświatowe związki mają dość. W szkołach znów zaczną się protesty

EDUKACJA Resort finansów nie ma dodatkowych pieniędzy na podwyżki dla budżetówki. Z kolei ministerstwo edukacji zapewnia, że pracuje nad takimi rozwiązaniami systemowymi dla nauczycieli, które **pozwolą im zarobić nawet 11 proc. więcej**. Związkowcy chcą, aby w przyszłym roku płace wzrosły w sferze budżetowej o 15 proc.

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

W 2027 r. nauczyciele, a także urzędnicy oraz służby mundurowe będą mogli liczyć na 3-proc. wzrost płac. Pierwotnie pensje miały wzrosnąć tyle samo, ile wynosiła prognozowana inflacja, czyli 2,5 proc. Nic nie wskazuje na to, aby rząd się ugiął i przed wysłaniem projektu ustawy budżetowej we wrześniu do Sejmu zwiększył uposażenia ponad proponowany poziom. Z wycieczki resortu finansów wynika, że sama 3-proc. podwyżka będzie kosztować państwo 7 mld zł, a przy 5 proc. na ten cel trzeba byłoby wydać 12 mld zł. Podwyższenie pensji o 10 proc. oznaczałoby koszty na poziomie 24 mld zł. Z kolei biorąc pod uwagę żądanie związkowców, aby uposażenia w budżetówce w przyszłym roku wzrosły nawet o 15 proc. – budżet państwa musiałby zarezerwować około 36 mld zł. Jeśli do tego dołożylibyśmy rozwiązanie zawarte w obywatelskim projekcie dotyczącym automatycznego wzrostu płac nauczycieli, koszty te mogłyby wynieść kolejne 30 mld zł.

Kolejne obietnice płacowe

Ewelina Gorczyca, rzeczniczka prasowa Ministerstwa Edukacji Narodowej, poinformowała, że rząd prowadzi prace nad własnym systemowym rozwiązaniem płacowym dla nauczycieli. Dzięki tym zmianom nauczyciele mogliby liczyć nawet na 11 proc. podwyżki. Problem w tym, że organizacje związkowe nie wierzą już w żadne zapowiedzi resortu.

– Niech oni już nic nie przygotują, bo wprowadzą rozwiązania jak w przypadku dodatkowych nagród jubileuszowych

wych po 45 latach pracy, które nie obejmują osób, które przepracowały więcej, a wciąż pozostają w zawodzie – uważa Sławomir Wittkowicz, przewodniczący Wolnego Związku Zawodowego „Forum-Oświata”.

– To jest obiecywanie gruszek na wierzbie i nic innego. Nauczyciele domagają się rozwiązań systemowych i dlatego w przestrzeni publicznej pojawiła się taka informacja. Nawet jeśli jakieś propozycje pojawiają się ze strony ministerstwa, to będą dyskutowane z organizacjami związkowymi aż do przyszłorocznych wyborów – dodaje.

Podobnego zdania jest Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP).

– Nic więcej nie wiemy na temat tego projektu, nad którym rząd rzekomo pracuje. Dla mnie jest to trochę bezproduktywne, bo przecież nasz projekt obywatelski leży od kilku lat w Sejmie – mówi DGP Sławomir Broniarz, prezes ZNP.

Inicjatywa ZNP została wniesiona do Sejmu w 2021 r. i trafiła do sejmowej zamrażarki. Dopiero w nowej kadencji Sejmu, w którym większość mandatów zdobyła Koalicja 15 października, inicjatywa została ponownie poddana procedowaniu. Jej I czytanie odbyło się w styczniu 2024 r., ale od tego czasu nadal nie prowadzi się prac nad projektem w Sejmie. Projekt trafił do podkomisji, której przewodniczy Adam Krzemiński, poseł Koalicji Obywatelskiej. Zwrócił się on o dodatkowe analizy i wyczerpanie od resortu finansów, a także o stanowisko resortu edukacji. Z naszych informacji wynika, że resort finansów jest sceptyczny wobec takich rozwiązań, ponieważ zmiana systemu wynagradzania kosztowałaby budżet ponad 30 mld zł.

Barbara Nowacka, minister edukacji, w rozmowach z nauczycielami po raz kolejny obiecała (podobnie jak wcześniej Donald Tusk), że prace nad uzależnieniem wzrostu wynagrodzeń nauczycieli od wzrostu średniej krajowej w gospodarce narodowej będą kontynuowane.

– Wiem, że resort edukacji pracuje nad rozwiązaniami systemowymi w sprawie wynagrodzeń dla nauczycieli. Jeśli rządowy projekt nowelizacji Karty nauczyciela w tej sprawie trafi do Sejmu, będzie procedowany łącznie z tym obywatelskim – deklaruje Adam Krzemiński.

Nie ma pieniędzy

Co więcej, z Ministerstwa Finansów płyną też głosy, że wraz z taką kosztowną zmianą należy pomyśleć o podwyższeniu pensum dla nauczycieli. Takie wnioski pojawiły się w analizie finansowej tego ministerstwa.

– Nawet jeśli jakiś projekt ustawy o rozwiązaniach systemowych w sprawie płac zostałyby zaprezentowane przez resort edukacji, to przecież minister finansów mówi, że nie ma pieniędzy na dodatkowe uposażenia – zauważa Sławomir Wittkowicz.

Tłumaczy, że w ostatnim czasie przy okazji planów likwidacji domów wczasów dziecięcych resort chciał zaoszczędzić 8 mln zł, które miały trafić na pomoc psychologiczną dla 700 tys. nauczycieli. Zaznacza, że to jest kropla w morzu potrzeb. Ostatecznie MEN wycofał się z pomysłu zamykania tego typu placówek.

– Również nie wiemy, że pojawiają się jakieś rozwiązania sys-

temowe w sprawie wynagrodzeń w edukacji. Skutkiem tych niskich podwyżek kolejny rok z rzędu jest fakt, że w edukacji brakuje ok. 100 tys. nauczycieli, a 60 tys. pracujących nauczycieli to emeryci – mówi dr Waldemar Jakubowski, przewodniczący Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”.

– Ze swojej strony zaprezentowaliśmy własny projekt uzależniający wzrost płac nauczycieli od wzrostu uposażeń w sektorze przedsiębiorstw. Ten wskaźnik jest stabilniejszy od wskaźnika wzrostu płac, który zależy od wynagrodzenia w gospodarce narodowej, co przewiduje obywatelski projekt znajdujący się w Sejmie – dodaje.

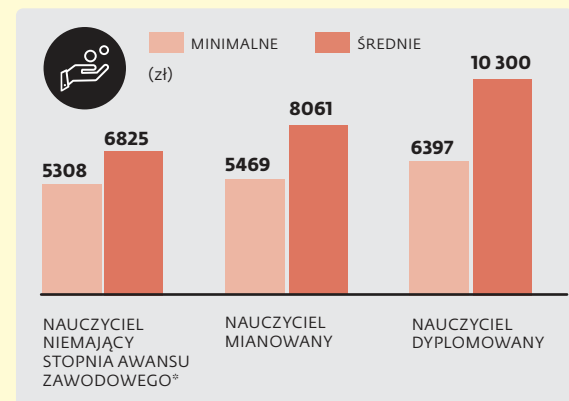
Niezrealizowane obietnice

Od półtora roku w MEN trwa praca nad rekompensatami za nadgodziny dla nauczycieli. Dzieje się tak za sprawą uchwały Sądu Najwyższego podjętej w składzie siedmiu sędziów, dotyczącej prawa do godzin nadliczbowych (sygn. akt III PZP 3/24). Zgodnie z treścią orzeczenia praca wykonywana przez nauczyciela ponad normy czasu pracy z art. 42 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515) jest pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.

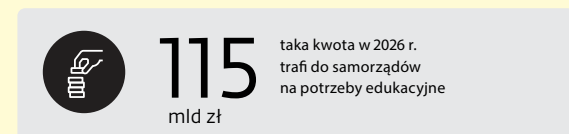
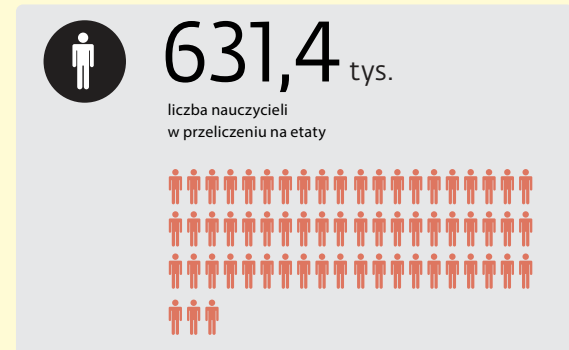
Po wakacjach protesty

Na razie Ministerstwo Edukacji w specjalnym komunikacie napisało, że uchwała SN w składzie siedmiu sędziów zmienia dotychczasową linię orzeczniczą w zakresie czasu pracy nauczycieli. Resort przechodził dodatkowo, że zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem SN do nauczycieli nie miały zastosowania przepisy kodeksu pracy dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych. W efekcie ministerstwo deklarowało wtedy, że prze-

Wynagrodzenie nauczycieli (brutto)



* nauczyciel początkujący



Źródła: MEN

RM ©

analizuje uchwałę w powyższej sprawie, w tym uzasadnienie, i zdecyduje o ewentualnych zmianach przepisów ustawowych.

Resort edukacji dopiero na początku marca tego roku przedstawił propozycje ustanowienia specjalnych dodatków za udział nauczycieli w wycieczkach. Rozwiązania spotkały się z ostrą krytyką organizacji związkowych.

– Nie wyrażamy zgody na wprowadzanie zadaniowego lub częściowo zadaniowego czasu pracy nauczycieli. Nie zgadzamy się też na wprowadzenie dla nauczycieli cztero- lub sześciomiesięcznego okresu rozliczeniowego – zapewnia Sławomir Wittkowicz.

Poszczególne oświatowe organizacje związkowe nie zamierzają pozostać bezczynne.

Każda z nich deklaruje rozpoczęcie protestów już po wakacjach.

– Od września rozpoczniemy protest, w którym chcemy zwrócić uwagę na niski wzrost płac i niezałatwienie sprawy, w tym tę dotyczącą wypłacania nauczycielom dodatkowych uposażeń za pracę w nadgodzinach związanych najczęściej z kilkudniowymi wycieczkami – mówi Sławomir Broniarz.

Resort edukacji nie ma już zbyt dużo czasu na zrealizowanie tych wszystkich postulatów. Zwłaszcza że w okresie wyborczym co do zasady nie są już podejmowane rewolucyjne reformy.

Skanuj
kod
i czytaj
więcej na
DGP.pl

Długi w ZUS sprzed 1999 r. Automatyczne umorzenie jednak dla wszystkich

PROCEDURY Z projektu ustawy przewidującego umorzenie długów składkowych sprzed 1999 r. zniknął przepis dotyczący **należności zabezpieczonych hipoteką**. Dla dłużników to dobra wiadomość

Aldona Kapica
aldona.kapica@infor.pl

Rząd opublikował drugą wersję projektu ustawy o umorzeniu należności dochodzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych powstałych przed 1 stycznia 1999 r. Zakłada on automatyczne umorzenie na dzień wejścia w życie ustawy zaległych składek z tego okresu, co ma zakończyć kosztowne i w dużej mierze bezskuteczne postępowania egzekucyjne prowadzone przez ZUS. Projekt jest też odpowiedzią na jeden z wniosków deregulacyjnych.

ZUS zaoszczędzi

Jak piszą autorzy projektu w uzasadnieniu, w przeważającej części przypadków egzekucja prowadzona w stosunku do tych należności prowadzi do odzyskiwania w pierwszej kolejności kosztów upomnienia i kosztów egzekucyjnych oraz odsetek, natomiast nie wpływa na sposób istotny na zmniejszenie należności głównej. „W konsekwencji dochodzenie tych należności coraz częściej przybiera charakter czynności formalnych, które utrzymują stan egzekwowania zobowiązań, lecz nie prowadzą do realnego zaspokojenia wierzytelności” – czytamy w tym dokumencie.

– Zgodnie z danymi przyjętymi w uzasadnieniu projektu i ocenie skutków regulacji problem dotyczy ok. 7,1 tys. płatników oraz zadłużenia szacowanego na 315 mln zł. W perspektywie 10 lat dalsza egzekucja miałaby kosztować ok. 135,3 mln zł przy prognozowanych wpływach rzędu 13,9 mln zł. Jeżeli te założenia są miarodajne, relacja kosztów do możliwych wpływów podważa gospodarczą racjonalność dalszego prowadzenia spraw – zgadza się z autorami projektu Adrianna Kucharska, prawniczka, ekspertka z zakresu kadr i płac, menedżerka projektów kadrowo-

– płacowych linii BPO w PKF Polska.

Jej zdaniem państwo nie powinno przez kolejne lata finansować egzekucji, której koszty wielokrotnie przewyższają możliwe wpływy. Po ponad 25 latach od powstania zobowiązania miarą racjonalności nie jest nominalna kwota długu, lecz prawdopodobieństwo jego odzyskania oraz koszt, jaki trzeba w tym celu ponieść.

– Nowe przepisy mają mieć charakter porządkujący pewne zaległości z przeszłości. Natomiast nie dotyczą sytuacji na przyszłość czy zaległości powstałych w okresie od 2000 do 2026 r. Jednak z pewnością jest to działanie przydatne z punktu widzenia ZUS, gdyż prowadzi do systemowego wyjaśnienia sytuacji prawnej i pozwala organowi rentowemu przekierować swoje zasoby gdzie indziej – mówi dr Marcin Wojewódka, radca prawny z kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

– Umorzenie tych historycznych, w dużej mierze nieściągalnych zobowiązań z pewnością uwalni zasoby kadrowe i organizacyjne zakładu. Pozwoli to urzędnikom skupić się na sprawach bieżących, np. na wzmożonej współpracy z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie reklasyfikacji umów B2B – dodaje Kajetan Bartosiak, radca prawny, szef zespołu prawa pracy w Kancelarii Adwokackiej Sawicki i Wspólnicy.

Hipoteka nie będzie wyjątkiem

W pierwotnej wersji projektu przewidziano również, że umorzenie nie będzie stosowane do należności zabezpieczonych hipoteką. Autorzy projektu wychodzili z założenia, że tego rodzaju zabezpieczenie zapewnia realną możliwość zaspokojenia wierzytelności z majątku dłużnika o wymiernej wartości, więc w tym wypadku domaganie się spłaty ma ekonomiczny sens. Jednak po konsultacjach

zrezygnowano z tego wyłączenia.

– To słuszny ruch. Choć z perspektywy wierzyciela – ZUS – łatwiej jest dochodzić takich zabezpieczonych należności, ustawodawca postawił na podejście równościowe. Zrezygnowano z różnicowania dłużników, co dowodzi, że przy finalizacji projektu zwyciężyła koncepcja sprawiedliwości i definitywnego uporządkowania dawnych zaległości – komentuje Kajetan Bartosiak.

Podobne zdanie mają inni eksperci.

– To rozwiązanie wydaje się bardziej spójne z celem ustawy, którym jest definitywne uporządkowanie bardzo starych, często trudno ściągalnych zobowiązań. W poprzedniej wersji projektu wierzytelności zabezpieczone były traktowane odmiennie, choć sam fakt ustanowienia hipoteki nie zawsze uzasadnia tak daleko idące różnicowanie sytuacji dłużników. W tym kontekście można dostrzec pewne podobieństwo do wieloletnich sporów wokół przedawnienia zobowiązań podatkowych zabezpieczonych hipoteką, w których Trybunał Konstytucyjny zwracał uwagę na wątpliwości związane z odmiennym traktowaniem zobowiązań tylko dlatego, że zostały zabezpieczone na majątku – przypomina Michał Goj z EY Polska.

Również Adrianna Kucharska uważa, że jeśli prognozy projektodawcy rzetelnie oddają ekonomiczną wartość wierzytelności zabezpieczonych hipoteką, ta zmiana jest uzasadniona.

– Wzmacnia spójność projektu, zapewni równe traktowanie dłużników i pozwala uniknąć kosztownej, indywidualnej weryfikacji zabezpieczeń, analizy ksiąg wieczystych i rozstrzygnięcia przypadków granicznych. Podważałoby to automatyzm ustawy i przywracało kosztowną indywidualizację postępowań, którą projekt ma właśnie zlikwidować – mówi ekspertka.

Zwraca również uwagę na to, że nowe przepisy nie określają trybu wykreślenia hipoteki z księgi wieczystej. Wygaśnięcie zabezpieczonej wierzytelności będzie podstawą do usunięcia wpisu, ale konieczne po-

zostanie przeprowadzenie postępowania wieczystoksięgowego.

Plusy i minusy umorzenia

W przypadku osób opłacających składki na własne ubezpieczenie okres, za który składki zostały umorzone, nie będzie uwzględniany przy ustalaniu kapitału początkowego, a umorzone składki nie będą wliczane do podstawy obliczenia emerytury. Ponadto okres, za który zostały umorzone składki, nie będzie uwzględniany przy ustalaniu prawa i wysokości emerytury i rent z ubezpieczeń społecznych oraz innych świadczeń, do których prawo jest uzależnione od posiadania wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego.

Natomiast okresy podlegania ubezpieczeniu społecznemu objęte umorzeniem będą wliczane do okresu zatrudnienia, do którego wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności oraz okresy pozostawiania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe. Autorzy projektu chcą bowiem, żeby umorzenie zaległości składkowych nie utrudniało dostępu do uprawnień pracowniczych oraz stanowisk, na których jest wymagane posiadanie określonego stażu pracy.

Osoby zatrudnione u płatników składek objętych umorzeniem nie poniosą żadnych negatywnych konsekwencji z tego tytułu. Jak podkreślają autorzy projektu, kwalifikacja okresu zatrudnienia jako okresu składkowego nie jest uzależniona od skuteczności egzekucji należności składkowych od pracodawcy. Decydujące znaczenie ma istnienie stosunku pracy lub innego stosunku zobowiązaniowego, na podstawie którego praca była wykonywana, oraz obowiązku składkowego po stronie płatnika w okresie wykonywania tego zatrudnienia.

– Umorzenie takich historycznych należności może przynieść dłużnikom przede wszystkim skutek w postaci defi-

Na jakich zasadach będzie działać umorzenie składek:

- Obejmie składki na ubezpieczenie społeczne, na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a ponadto wszystkie należności powiązane z należnościami głównymi, w tym: odsetki za zwłokę, dodatkowe opłaty i opłaty prolongacyjne, koszty upomnienia, koszty egzekucyjne.
- Umorzone z mocy prawa zostaną postępowania egzekucyjne oraz zabezpieczające, które dotyczą należności objętych umorzeniem i które nie zostały zakończone przed wejściem ustawy w życie.
- Na skutek umorzenia należności przestaną również obowiązywać porozumienia, niezależnie od ich podstaw prawnych, na mocy których rozłożono na raty albo odroczone termin płatności umarzanych należności.
- Umorzenie nastąpi z mocy prawa, automatycznie, bez konieczności podejmowania przez ZUS indywidualnych decyzji.
- Zakład będzie informował osoby objęte nowymi przepisami o umorzeniu należności za pośrednictwem PUE ZUS, a w przypadku osób nieposiadających takiego profilu – na ostatni adres do korespondencji zgłoszony w ZUS.
- Płatnicy składek, którym należności zostaną umorzone, będą mogli wystąpić do ZUS o zaświadczenie o niezaleganiu w opłacaniu składek oraz zaświadczenie o tym, że określone należności zostały umorzone z mocy prawa.
- ZUS automatycznie poinformuje o umorzeniu organy egzekucyjne i – w razie potrzeby – syndyków w postępowaniach upadłościowych. ©

nitywnego zakończenia wieloletnich postępowań dotyczących zobowiązań, które w praktyce od wielu lat pozostają nieściągalne. To pozytywna sytuacja, gdyż oznacza zlikwidowanie stanu niepewności prawnej oraz definitywne wygaśnięcie obowiązku spłaty tych konkretnych należności – tłumaczy dr Marcin Wojewódka. – Nie należy jednak oczekiwać, że rozwiązanie to przełoży się na zmianę bieżących uprawnień emerytalno-rentowych czy poprawę sytuacji osób posiadających nowsze (czyli pochodzące z okresu 2000–2026) zaległości wobec ZUS – dodaje.

Adrianna Kucharska podkreśla, że umorzenie należności składkowych może osłabiać dyscyplinę płatniczą i budzić sprzeciw przedsiębiorców, którzy regulowali składki terminowo.

– Największe znaczenie praktyczne zmiana może mieć w tych przypadkach, gdy należność była zabezpieczona hipoteką lub zastawem. Projekt przewiduje bowiem wygaśnięcie zabezpieczeń wraz z umorzeniem długu. To istotne zwłaszcza wtedy, gdy nieruchomości pozostaje już w rękach innych

osób albo zabezpieczenie utrudnia obrót majątkiem – zauważa Michał Goj. I dodaje, że projekt przewiduje neutralność podatkową całej operacji. Umorzenie należności nie będzie stanowiło przychodu ani do celów PIT, ani do celów CIT, co eliminuje ryzyko, że korzyść wynikająca z umorzenia zostałaby częściowo oddana w podatku dochodowym.

Osoby prowadzące działalność gospodarczą, osoby współpracujące oraz inne osoby opłacające składki za siebie, które nie chcą, aby ich należności składkowe zostały automatycznie umorzone, będą mogły złożyć do ZUS oświadczenie o odstąpieniu od umorzenia.

– To potrzebna gwarancja, ponieważ okresy i składki, które obejmie umorzenie, nie będą uwzględniane przy ustalaniu kapitału początkowego, podstawy obliczenia emerytury ani – w przypadkach wskazanych w projekcie – prawa i wysokości świadczeń zależnych od okresów składkowych i nieskładkowych. Autorzy projektu pozostawiają zatem wybór między oddłużeniem a ochroną przyszłych uprawnień – tłumaczy Adrianna Kucharska. ©



Jakub Waszak
radca prawny,
DSK
Kancelaria



Adriana Zalewska-Werra
radca prawny,
DSK
Kancelaria

OPINIA Jakie ryzyka niesie korzystanie z AI przez pracownika bez kontroli pracodawcy?

Postęp technologiczny zapewnił dziś powszechny dostęp do narzędzi AI. Pracownicy coraz częściej sięgają po nie również w codziennej pracy, traktując je jako narzędzia, które mają zoptymalizować i usprawnić wykonywanie bieżących zadań – od tych najprostszych, czyli np. redagowania korespondencji, przez analizę dokumentów i treści, po bardziej złożone czynności, takie jak tworzenie grafik czy kodu źródłowego.

Właśnie dlatego zarządzanie bezpiecznym korzystaniem z narzędzi AI w pracy powinno stać się elementem wewnętrznego systemu compliance, a brak takich zasad może narażać pracodawcę na istotne ryzyka prawne i organizacyjne.

Najistotniejsze ryzyka związane z niekontrolowanym korzystaniem z AI przez pracowników można pogrupować w trzy kategorie:

- 1) bezpieczeństwo i prawidłowość przetwarzania danych osobowych,
- 2) zarządzanie informacjami stanowiącymi tajemnicę przedsiębiorstwa oraz
- 3) kwestie prawnoautorskie.

Taki podział dobrze ukazuje, że w praktyce chodzi o bezpieczeństwo informacji, odpowiedzialność wobec klientów i kontrahentów oraz o możliwość legalnego korzystania z rezultatów pracy wspieranej przez AI.

Ochrona danych osobowych

Ryzyko naruszenia ochrony danych osobowych powstaje np. wtedy, gdy pracownik wpisuje do zewnętrznego narzędzia AI informacje pozwalające zidentyfikować konkretną osobę – klienta, pracownika, kandydata do pracy czy współpracownika. Mogą to być nie tylko imię i nazwisko, ale także adres, stanowisko, historia zatrudnienia czy informacje finansowe, które na pierwszy rzut oka nie kojarzą się z danymi pozwalającymi zidentyfikować konkretną osobę.

Istotą problemu jest to, że po wprowadzeniu takich danych pracodawca często traci realną kontrolę nad dalszym obiegiem informacji. To z kolei pozostaje w sprzeczności z koniecznością zapewnienia zgodności działalności pracodawcy z przepisami RODO – pracodawca bowiem (najczęściej) pełni funkcję administratora danych osobowych i odpowiada za sposób ich przetwarzania przez swoich pracowników.

Tajemnica przedsiębiorstwa

Pracownicy często nie zdają sobie sprawy, że podczas korzystania z narzędzi AI bardzo łatwo może dojść do ujawnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (informacji poufnych). Wystarczy bowiem udostępnić konkretnemu narzędziu AI np. projekt umowy, warunki handlowe, założenia kampanii, frag-

ment dokumentacji technicznej, kod źródłowy albo opis procesu biznesowego. Dokumenty te mogą same w sobie zawierać informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich ujawnienie jest zakazane na podstawie umowy o zachowaniu poufności, którą pracodawca zawarł ze swoim kontrahentem lub klientem. Nawet jeżeli pracownik nie działa w złej wierze, samo przekazanie takich informacji do narzędzia opartego na AI może oznaczać naruszenie obowiązku poufności i interesu pracodawcy. Co istotne, nawet korzystanie z tzw. bezpiecznych trybów nie daje pełnej gwarancji, że wprowadzone dane nie będą wykorzystywane do wewnętrznych celów dostawcy usługi.

Ryzyko naruszenia praw autorskich osób trzecich

Pracownicy często traktują wynik wygenerowany przez AI jako materiał gotowy do wykorzystania, podczas gdy z prawnego punktu widzenia takie podejście może być bardzo ryzykowne. Istotne jest uprzednie upewnienie się, czy rezultat nie prowadzi do naruszenia autorskich praw majątkowych osób trzecich.

Ponadto przejęcie treści wygenerowanej przez narzędzia AI nie będzie co do zasady wystarczające do uznania, że mamy do czynienia ze stworzeniem utworu wynikającego z twórczej działalności (wkładu) pracownika.

W praktyce oznacza to konieczność uważnego weryfikowania i odpowiedniego modyfikowania wygenerowanych treści zamiast bezrefleksyjnego korzystania z nich na zasadzie kopiuj-wklej.

Konsekwencje dla pracownika

Obowiązujące przepisy już dziś pozwalają oceniać korzystanie przez pracownika z narzędzi opartych na AI przez pryzmat podstawowych obowiązków pracowniczych. Ewentualne konsekwencje dla pracownika należy rozpatrywać przez pryzmat art. 100 par. 1 i 2 kodeksu pracy. Przepis ten nakłada na pracownika obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy, stosowania się do poleceń przełożonych (par. 1), dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (par. 2).

Jeżeli więc pracodawca wprowadził zasady korzystania z AI, ograniczył używanie określonych narzędzi albo zakazał udostępniania (wgrzywania) konkretnych kategorii danych, to ich naruszenie może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W zależności od skali i skutków naruszenia pracodawca może sięgnąć po różne instrumenty

przewidziane w kodeksie pracy. W łżejszych przypadkach może to być odpowiedzialność porządkowa na podstawie art. 108 par. 1 k.p., a więc upomnienie albo nagana.

Jeżeli jednak niekontrolowane użycie AI doprowadzi do szkody po stronie pracodawcy, to zastosowanie mogą znaleźć przepisy o odpowiedzialności materialnej pracownika, w szczególności art. 114 i nast. k.p.

Co do zasady, przy winie nieumyślnej pracownik odpowiada za rzeczywistą stratę, a wysokość odszkodowania jest ograniczona do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia. Przy winie umyślnej odpowiedzialność może objąć pełną wysokość szkody. Trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć, że wykazanie winy umyślnej bywa w praktyce trudne – samo świadome naruszenie procedury nie zawsze będzie wystarczające do przyjęcia, że pracownik działał z zamiarem wyrządzenia szkody.

W skrajnych przypadkach nie można wykluczyć również uznania określonych działań pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. Dotyczyć to może przede wszystkim sytuacji, w których pracownik świadomie ignoruje zakazy, obchodzi przyjęte procedury, intencjonalnie udostępnia narzędziom AI dane poufne albo naraża pracodawcę na istotną szkodę. Działania pracownika wymagają jednak każdorazowo oceny konkretnego stanu faktycznego, skali zagrożenia i stopnia zawinienia.

AI pod kontrolą

Z perspektywy pracodawcy kluczowe znaczenie ma wdrożenie wewnętrznych zasad zarządzania wykorzystaniem narzędzi AI w miejscu pracy. Działania te powinny obejmować co najmniej: stworzenie listy dozwolonych narzędzi AI i ich wersji, wprowadzenie zakazu udostępniania danych osobowych, danych wrażliwych biznesowo oraz informacji poufnych, określenie procedury weryfikacji przez człowieka wyników generowanych przez AI, a także reguł oznaczania i dokumentowania materiałów tworzonych przy wsparciu takich narzędzi.

Równie ważne jak stworzenie procedur jest ich prawidłowa implementacja, tj. prawidłowe wiązanie nimi pracownika. W praktyce oznacza to konieczność formalnego zapoznania pracownika z treścią polityki lub regulaminu, uzyskania potwierdzenia akceptacji tych zasad przez pracownika, przeprowadzania okresowych szkoleń oraz ciągłego przypominania reguł bezpiecznego korzystania z AI.

Kierowanie się tymi wytycznymi pozwoli pracodawcy budować rzeczywiście działający mechanizm compliance służący zarządzaniu narzędziami AI w organizacji. ©



Zmiany
od 8 lipca
2026 r.

Od 8 lipca nowe uprawnienia PIP

Przygotuj firmę na kontrolę

W poradniku wyjaśniono wszystkie nowe rozwiązania i uprawnienia przyznane Inspekcji Pracy od 8 lipca 2026 r., a także prawa i obowiązki, jakie mają pracodawcy w przypadku kontroli PIP. Książka zawiera również przykłady i wzory dokumentów przydatne podczas korespondencji pracodawcy z Państwową Inspekcją Pracy.



Zamów: sklep.infor.pl

INFOR
Zal. R. Pierikowski w 1987 r.

AUTOPROMOCJA

US

20 SIERPNIA

Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą

20 SIERPNIA

Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

25 SIERPNIA

Termin przesłania jednolitego pliku kontrolnego dla potrzeb VAT (JPK_VAT)

25 SIERPNIA

Termin rozliczenia VAT i złożenia deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12

25 SIERPNIA

Termin złożenia w formie elektronicznej VAT-UE, czyli informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzwspólnotowych transakcjach

Dziennik Ustaw z 23 lipca 2026 r.**Warunki dozoru technicznego**

Rozporządzenie ministra infrastruktury z 13 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie projektowania, wytwarzania, eksploatacji, naprawy i modernizacji specjalistycznych urządzeń ciśnieniowych

• Wejdzie w życie

po upływie 30 dni od ogłoszenia, tj. 23 sierpnia 2026 r., z wyjątkiem przepisu, który wchodzi w życie po upływie 12 miesięcy od ogłoszenia, tj. 24 lipca 2027 r.

Poz. 990

Omówienie: Rozporządzenie przewiduje m.in., że zbiorniki LPG, CNG, LNG i wodoru, które do badań okresowych i doraźnych zostały wymontowane z pojazdu, a po przeprowadzonym badaniu ponownie zamontowane, podlegają wraz z instalacją zasilania gazem próbie szczelności potwierdzającej prawidłowość zamontowania. Przeprowadzenie próby szczelności zbiornika i jego osprzętu oraz pozostałych elementów instalacji zasilania gazem po każdorazowym zamontowaniu zbiornika do pojazdu należy do podmiotu montującego zbiornik objętego świadectwem homologacji sposobu montażu instalacji przystosowującej dany typ pojazdu do zasilania gazem albo świadectwem homologacji montażu dodatkowej instalacji R115, o których mowa w przepisach ustawy o systemach homologacji pojazdów oraz ich wyposażenia. Ponadto przeprowadzenie próby szczelności może dokonać zakład montujący instalacje w imieniu podmiotu posiadającego świadectwo homologacji sposobu montażu instalacji przystosowującej dany typ pojazdu do zasilania gazem.

Z przeprowadzonej próby szczelności podmiot sporządza poświadczenie potwierdzające, że:

- zbiornik LPG, CNG, LNG i wodoru został zamontowany w pojeździe zgodnie z wymaganiami przepisów homologacyjnych,
- po zamontowaniu w pojeździe została sprawdzona szczelność zbiornika i jego osprzętu wraz z instalacją zasilania gazem.

Wyżej wymieniony podmiot przedkłada poświadczenie inspektorowi Transportowego Dozoru Technicznego.

Wchodzi w życie 30 lipca 2026 r.

Wymagania Dobrej Praktyki Wytwarzania – rozporządzenie ministra zdrowia z 12 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wymagań Dobrej Praktyki Wytwarzania (Dz.U. z 15 lipca 2026 r. poz. 949)

Omówienie: Zmian dokonano m.in. w załączniku nr 1 do rozporządzenia. Użyte w tym załączniku określenie: wytwórca – oznacza każdą osobę zajmującą się czynnościami, dla których jest wymagane zezwolenie, o którym mowa w odpowiednich przepisach ustawy – Prawo farmaceutyczne i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2001/83/WE w sprawie wspólnotowego kodeksu odnoszącego się do produktów leczniczych stosowanych u ludzi.

Wchodzą w życie 31 lipca 2026 r.

Związek metropolitalny – ustawa z 11 czerwca 2026 r. o związku metropolitalnym w województwie pomorskim (Dz.U. z 7 lipca 2026 r. poz. 912)

Omówienie: Ustawa przewiduje, że w skład związku metropolitalnego wchodzi miasta na prawach powiatu: Gdańsk, Gdynia i Sopot. Związek metropolitalny wykonuje zadania publiczne w imieniu własnym i na własną odpowiedzialność. Wojewoda pomorski może udzielić związkowi metropolitalnemu dotacji celowej na działania związane z jego tworzeniem. Przepisy ustawy przewidują, że wojewoda pomorski może, na podstawie decyzji administracyjnej wydanej z urzędu, przekazać związkowi metropolitalnemu nieruchomości Skarbu Państwa, za przeznaczeniem na siedzibę urzędu metropolitalnego. Przepisu nie stosuje się do zasobu nieruchomości Skarbu Państwa, którym gospodaruje Agencja Mienia Wojskowego. Nabycie mienia jest nieodpłatne i następuje z dniem, w którym decyzja administracyjna o jego

przekazaniu stała się ostateczna. Związek metropolitalny wykonuje zadania publiczne w zakresie:

- polityki rozwoju;
- kształtowania ładu przestrzennego;
- ochrony środowiska i adaptacji do zmian klimatu;
- planowania i organizowania metropolitalnych przewozów pasażerskich i zarządzania nimi;
- rozwoju i integrowania publicznego transportu zbiorowego organizowanego przez jednostki samorządu terytorialnego oraz związki komunalne działające w całości lub w części na obszarze związku metropolitalnego;
- planowania, rozwoju i integracji zrównoważonej mobilności miejskiej i zarządzania nią;
- opiniowania inwestycji celu publicznego w zakresie budowy lub rozbioru obiektów i urządzeń infrastruktury transportowej, w szczególności dróg kolejowych oraz dróg krajowych, wojewódzkich i powiatowych na obszarze związku;
- promocji związku metropolitalnego i jego obszaru. Na podstawie porozumienia zawartego z jednostką samorządu terytorialnego lub związkiem komunalnym związek metropolitalny może wykonywać zadania publiczne należące do zakresu działania gminy, powiatu, związku komunalnego lub samorządu województwa lub koordynować wykonywanie tych zadań.

Ewidencja egzaminatorów – rozporządzenie ministra edukacji z 10 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na egzaminatorów, sposobu prowadzenia ewidencji egzaminatorów oraz trybu wpisywania i skreślenia egzaminatorów z ewidencji (Dz.U. z 16 lipca 2026 r. poz. 956)

Omówienie: Zgodnie z nowymi regulacjami ustalone zostały ramowe programy szkolenia kandydatów na egzaminatorów w zakresie m.in.:

- egzaminu maturalnego z przedmiotów: matematyka, biologia, biznes i zarządzanie, chemia, fizyka, geografia, informatyka oraz język łaciński, stanowiący załącznik nr 5 do rozporządzenia;
- egzaminu maturalnego z przedmiotów: historia, historia sztuki, historia muzyki, historia tańca, wiedza o społeczeństwie, język łaciński i kultura antyczna oraz filozofia, stanowiący załącznik nr 6.

Ponadto nowe unormowania przewidują m.in., że osoba, która jest wpisana do ewidencji egzaminatorów w określonym zakresie i ubiega się o wpis do ewidencji egzaminatorów w innym zakresie, odbywając szkolenie dla kandydatów na egzaminatorów, po uzgodnieniu z dyrektorem komisji okręgowej, może nie uczestniczyć w zajęciach z zakresu tych bloków tematycznych lub tych modułów wyodrębnionych w ramach bloków tematycznych, które zrealizowała w ramach ukończonego wcześniej szkolenia.

Ocena zgodności – rozporządzenie ministra obrony narodowej z 13 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowego wykazu wyrobów podlegających ocenie zgodności oraz sposobu i trybu przeprowadzania oceny zgodności wyrobów przeznaczonych na potrzeby obronności państwa (Dz.U. z 16 lipca 2026 r. poz. 955)

Omówienie: Zmian dokonano w załączniku do rozporządzenia – Grupa 14. Przedmioty zaopatrzenia mundurowego.

Wchodzą w życie 1 sierpnia 2026 r.

Utworzenie Urzędu Morskiego w Słupsku – rozporządzenie ministra infrastruktury z 17 lipca 2026 r. w sprawie utworzenia Urzędu Morskiego w Słupsku (Dz.U. z 22 lipca 2026 r. poz. 978)

Omówienie: Rozporządzenie przewiduje utworzenie Urzędu Morskiego w Słupsku. Zgodnie z nowymi przepisami pracownicy Urzędu Morskiego w Gdyni oraz Urzędu Morskiego w Szczecinie świadczący pracę na obszarze województwa pomorskiego lub zachodniopomorskiego, wykonujący pracę w powiatach: lęborskim, słupskim, sławieńskim, koszalińskim oraz kołobrzeskim, stają się pracownikami Urzędu Morskiego w Słupsku. (Rozporządzenie zaczyna obowiązywać od 1 sierpnia 2026 r., z wyjątkiem przepisów, które weszły w życie z dniem następującym po ogłoszeniu, tj. 23 lipca 2026 r.).

Szpitalny oddział ratunkowy – rozporządzenie ministra zdrowia z 13 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie systemu zarządzającego trybami obsługi pacjenta w szpitalnym oddziale ratunkowym (Dz.U. z 17 lipca 2026 r. poz. 963)

Omówienie: Rozporządzenie określa m.in. minimalną funkcjonalność oraz minimalne wymagania techniczne, a także administrowanie systemem zarządzającym trybami obsługi pacjenta w szpitalnym oddziale ratunkowym (TOPSOR).

Zgodnie z nowymi przepisami minimalne wymagania funkcjonalne dla TOPSOR użytkowanego w szpitalnym oddziale ratunkowym (SOR) obejmują m.in.:

- całościowe i częściowe pomiary czasu pobytu pacjenta w SOR, począwszy od pobrania biletu do zakończenia pobytu w SOR, w podziale na etap rejestracji, segregacji medycznej i pierwszego kontaktu z lekarzem, z uwzględnieniem czasu oczekiwania pacjenta na każdy z tych etapów;
- wyliczenie średniego czasu oczekiwania pacjenta w SOR na rejestrację, segregację medyczną i na pierwszy kontakt z lekarzem, z uwzględnieniem kategorii, o których mowa w odpowiednich przepisach ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym;
- prezentację na wyświetlaczach zbiorczych, zainstalowanych w obszarze segregacji medycznej, rejestracji i przyjęć SOR: średniego przewidywanego czasu oczekiwania na rejestrację, segregację medyczną i na pierwszy kontakt z lekarzem; listy indywidualnych numerów pacjentów oczekujących na rejestrację, segregację medyczną i na pierwszy kontakt z lekarzem; całkowitej liczby pacjentów przebywających aktualnie w SOR;
- zapewnienie możliwości przeprowadzania segregacji medycznej w systemie segregacji medycznej zgodnie z algorytmem Emergency Severity Index (ESI).

Dokumenty publiczne – rozporządzenie Rady Ministrów z 13 lipca 2026 r. w sprawie wykazu dokumentów publicznych, do których prawo wyłączne powierza się wytwórcy wyłącznemu, oraz zakresu tego powierzenia (Dz.U. z 17 lipca 2026 r. poz. 957)

Omówienie: Dokumentami publicznymi, do których prawo wyłączne powierza się wytwórcy wyłącznemu w zakresie wytwarzania blankietów dokumentów publicznych, są m.in.:

- dowód osobisty,
- dokumenty paszportowe,
- książeczka żeglarska, o której mowa w przepisach ustawy o pracy na morzu,
- tymczasowe zaświadczenie tożsamości cudzoziemca wydawane przez szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców,
- dokumenty wydawane na podstawie ustawy – Prawo o aktach stanu cywilnego,
- dokumenty wydawane członkom misji dyplomatycznych i urzędów konsularnych państw obcych oraz innym osobom zrównanym z nimi na podstawie ustaw, umów lub powszechnie ustalonych zwyczajów międzynarodowych, a także dokumenty wydawane członkom ich rodzin pozostającym z nimi we wspólnocie domowej,
- naklejka wizowa,
- Karta Polaka,
- prawo jazdy.

Administracja morska – rozporządzenie ministra infrastruktury z 17 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie utworzenia urzędów morskich, określenia ich siedzib oraz terytorialnego zakresu działania dyrektorów urzędów morskich (Dz.U. z 22 lipca 2026 r. poz. 977)

Omówienie: W nowych unormowaniach określono m.in. terytorialny zakres działania dyrektorów urzędów morskich w: Szczecinie, Słupsku i Gdyni.

Wykaz świadczeń gwarantowanych – rozporządzenie ministra zdrowia z 3 czerwca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu programów zdrowotnych (Dz.U. z 10 czerwca 2026 r. poz. 754)

Omówienie: Zmian dokonano w załączniku do rozporządzenia w tabeli „Wykaz świadczeń gwarantowanych z zakresu programów zdrowotnych oraz warunki ich realizacji”.



krzysztof.tomaszewski@infor.pl

PIP może sprawdzić cały model współpracy, a nie tylko jedną umowę

Marta Kopeć: O skali ryzyka firmy nie zdecyduje sama liczba kontroli. Jedna skarga wystarczy bowiem, aby inspektor zbadał nie tylko umowę konkretnej osoby, lecz także sposób współpracy z grupą kontraktorów. Może więc poprosić np. o umowy wszystkich osób zatrudnionych na takim samym stanowisku.

PODSTAWA ZATRUDNIENIA

Nowy główny inspektor pracy zapowiada brak rewolucji i pokazowych nalotów na firmy, ale dzięki regulacjom obowiązującej już od 8 lipca nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy łatwiej będzie zakwestionować podstawę zatrudnienia. Co ta zmiana oznacza dla firmy, do której przyjdzie inspektor? Przede wszystkim zmieni się punkt ciężkości kontroli. Dotychczas inspektorzy częściej badali nieprawidłowości występujące już podczas zatrudnienia, na przykład dotyczące czasu pracy albo wynagrodzeń. Teraz większe znaczenie zyska sama podstawa współpracy. PIP będzie sprawdzać, czy osoba wykonująca zadania na zleceniu, umowie o dzieło, kontrakcie menedżerskim albo umowie B2B nie pracuje faktycznie w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

Nie oznacza to, że przebieg kontroli całkowicie się zmieni. Inspektor nadal zawiadomi firmę, wskaże zakres czynności i poprosi o określone dokumenty. Jeżeli pojawią się wątpliwości, będzie mógł porozmawiać z osobami odpowiedzialnymi za dany obszar albo z wybranymi pracownikami i kontraktorami.

A co się zmieni?

Nowością jest możliwość prowadzenia całości albo części kontroli zdalnie. Może to przyspieszyć analizę dokumentów i ułatwić inspekcji prowadzenie większej liczby postępowań. Dla firmy ważniejsze od tego, czy inspektor pojawi się w siedzibie, czy poprosi o przesłanie plików, będzie jednak to, że zestaw treści umowy z codziennym sposobem wykonywania zadań.

Skoro GIP nie zapowiada gwałtownego wzrostu liczby kontroli prowadzonych z urzędu, skąd może przyjść impuls do częstszego badania podstaw zatrudnienia?

Przede wszystkim ze skarg. Z moich obserwacji wynika, że osoby wykonujące pracę są coraz bardziej świadome swoich praw, a do pracodawców trafia więcej roszczeń dotyczących warunków zatrudnienia.

Jeżeli kontraktor uważa, że powinien mieć umowę o pracę, nie będzie musiał zaczynać od przekonywania firmy do zmiany kontraktu ani samodzielnie inicjować postępowania sądowego. Może skierować bezpłatną skargę do PIP. Samo nagłośnień nowych kompetencji inspekcji może zachęcić więcej osób do korzystania z tej możliwości.

PIP mogła już wcześniej kwestionować podstawę zatrudnienia, ale musiała wystąpić do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy. Teraz otrzymała możliwość prostszego działania. Dlatego brak masowych kontroli planowych nie musi oznaczać, że umowy cywilnoprawne pozostaną poza zainteresowaniem inspekcji.

Trzeba oczywiście uwzględnić możliwości kadrowe PIP. Jeżeli skarg będzie dużo, inspektorzy mogą początkowo koncentrować się na problemie opisanym w zawiadomieniu. Firma nie powinna jednak zakładać, że kontrola zawsze zakończy się na sytuacji jednej osoby.

Jeżeli kontrola rozpocznie się od skargi jednej osoby, inspektor może się zainteresować także umowami innych zatrudnionych?

Tak, może się tak zdarzyć, że podczas kontroli inspektor poprosi np. o umowy wszystkich osób zatrudnionych na takim samym stanowisku, jak osoba, która złożyła skargę. W takiej sytuacji może się okazać, że inspektor zakwestionuje więcej niż jedną umowę.

PROCEDURA

Co dokładnie się dzieje, gdy inspektor uzna, że umowa cywilnoprawna ukrywa stosunek pracy? Czy samo ustalenie kontrolera wystarcza do zmiany podstawy zatrudnienia?

Jeżeli w wyniku przeprowadzonej kontroli inspektor dostrzeże nieprawidłowości dotyczące formy zatrudnienia, w pierwszej kolejności wyda pracodawcy polecenie usunięcia naruszeń. Oznacza to, że wyznaczy termin na zawarcie umowy o pracę lub ustalenie faktycznych warunków współpracy w taki sposób, żeby była zgodna z prawem. Dopiero gdy polecenie nie zostanie wykonane, inspektor PIP będzie mógł złożyć wniosek do okręgowego inspektora pracy o wydanie decyzji przekształcającej nieprawidłowo zawartą umowę w umowę o pracę. Okręgowy inspektor pracy oceni całokształt zebranego materiału pokontrolnego. Jeśli zgodzi się z wnioskami inspektora pracy, wyda decyzję administracyjną stwierdzającą istnienie stosunku pracy. Strony będą mogły odwołać się od niej do sądu za jego pośrednictwem, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji. Na tym etapie okręgowy inspektor pracy będzie mógł uznać odwołanie w całości za słuszne i zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję. W przeciwnym razie przekaże odwołanie do sądu.



MARTA KOPEĆ

radca prawny, partner zarządzający kancelarii Kopeć Zaborowski

Umowa będzie jednym z pierwszych analizowanych dokumentów, ale sama nie przesądzi o wyniku kontroli.

Czyli nawet jeśli firma ma wzorcowo napisany kontrakt B2B, to fakty dotyczące tego, jak rzeczywiście wygląda współpraca na co dzień, mogą go podczas kontroli podważyć w ciągu kilku minut?

Umowa jest ważna, bo jeżeli już z niej wynikają podporządkowanie, określone godziny wykonywania obowiązków albo stałe miejsce pracy, inspektor od razu otrzymuje wyraźny sygnał. Częściej jednak, nawet jeśli dokument jest przygotowany poprawnie, to problem ujawnia się dopiero po zestawieniu jego treści z codziennym funkcjonowaniem kontraktora.

Inspektor może sprawdzić, czy dana osoba musi się logować do firmowego systemu w określonych godzinach, rejestruje czas pracy, działa według grafiku, ma bezpośredniego przełożonego i otrzymuje od niego bieżące polecenia. Znaczenie będzie miało również to, czy kontraktor sam decyduje o sposobie wykonania zadań i rozlicza się z ich rezultatu, czy po prostu pozostaje do dyspozycji firmy.

Ważna może się okazać także struktura organizacyjna. Jeżeli osoby na B2B albo zleceniu są w niej umieszczone dokładnie tak samo jak pracownicy, mają tych samych przełożonych, uczestniczą w tych samych ocenach i podlegają identycznym zasadom, pojawi się pytanie, dlaczego właściwie pracują na innej podstawie.

Czy inspektor będzie szukał jednej cechy, która przesądzi o istnieniu stosunku pracy?

Nie. Będzie oceniał całą relację. Pojedynczy element może zwrócić jego uwagę, ale nie powinien sam przesądzać o kwalifikacji umowy.

Założmy, że kontraktor musi raz w tygodniu pojawić się w siedzibie firmy. Może to wynikać z potrzeby udziału w spotkaniu projektowym i nie musi oznaczać podporządkowania. Inaczej będzie jednak, jeżeli jednocześnie obowiązują go sztywne godziny pracy, codziennie otrzymuje polecenia od menedżera i musi uzyskiwać zgodę na każdą nieobecność.

Inspektor będzie więc oceniał te informacje łącznie. Im więcej rozwiązań przeniesionych wprost ze stosunku pracy, tym trudniej będzie firmie wyjaśnić, na czym polega samodzielność kontraktora.

RZECZYWISTA WSPÓŁPRACA

Co będzie dla inspektora ważniejsze przy ocenie umowy: jej treść czy sposób, w jaki kontraktor rzeczywiście wykonuje zadania?

Dokończenie ze s. C1

Najwięcej może zatem ujawnić nie sama umowa, lecz rozmowa inspektora z osobą, która ją wykonuje?

Tak. Człowiek jest często ważniejszym źródłem informacji niż dokument. Inspektor może zapytać, kto jest przełożonym tej osoby, kto wyznacza jej zadania, jak zgłasza ona nieobecność i czy może odmówić wykonania konkretnego polecenia.

Znaczenie ma też język używany w firmie. Jeżeli kontraktor mówi o „szefie”, „poleceniach służbowych”, „urlopie”, „karze” albo konieczności „usprawiedliwienia nieobecności”, może to wskazywać na relację podporządkowania.

Podobne informacje mogą znajdować się w korespondencji, komunikatorach, takich jak Slack, oraz w systemach do zarządzania pracą. Jeżeli z wiadomości wynika, że kontraktor otrzymuje polecenia i jest rozliczany dokładnie tak jak pracownik, treść umowy może nie wystarczyć do obrony przyjętego modelu współpracy.

Czy inspektor może zażądać wglądu do takiej korespondencji?

Może zainteresować się materiałami, które pokazują sposób organizowania pracy. Dlatego podczas audytu firma powinna uwzględnić nie tylko umowy i oficjalne procedury, lecz także systemy, z których rzeczywiście korzysta ją zespół.

Nie chodzi tu jednak o wyszukiwanie pojedynczych, niefortunnnych sformułowań. Istotne jest to, czy komunikacja potwierdza podporządkowanie. Jeżeli menedżer regularnie wskazuje kontraktorowi, o której ma rozpocząć pracę, co powinien zrobić danego dnia i w jakiej kolejności, taki materiał może mieć znacznie większe znaczenie niż formalna deklaracja samodzielności w umowie.

DNI WOLNE I INNE NIEOBECNOŚCI**A jeśli chodzi o dni wolne? Firmy często przyznają je kontraktorom. Gdzie kończy się dopuszczalna przerwa w świadczeniu usług, a zaczyna urlop przypominający uprawnienie pracownicze?**

Umowa cywilnoprawna może przewidywać przerwę w świadczeniu usług. Ryzyko rośnie jednak wtedy, gdy rozważanie dokładnie odtwarza zasady wynikające z kodeksu pracy. Przykładem jest przyznanie 20 albo 26 dni wolnego, nazwanie tego urlopem i uzależnienie każdej nieobecności od zgody przełożonego.

Jeżeli strony uzgodniły określoną pulę przerw, powinny jasno opisać ją w kontrakcie. Zamiast składać wniosek o urlop, usługodawca może informować, że w określonym czasie nie będzie świadczył usług. Trzeba jednak sprawdzić, czy rzeczywiście jest to zgłoszenie, czy w istocie prośba o zgodę, której firma może odmówić na takich samych zasadach jak pracownikowi.

Sama nazwa nie rozwiąże problemu. Przemianowanie urlopu na przerwę w świadczeniu usług niczego nie zmieni, jeżeli sposób korzystania z niej pozostanie identyczny jak w przypadku zatrudnienia pracowniczego.

A zwolnienie lekarskie? Czy zleceniodawca może wymagać, aby kontraktor usprawiedliwiał w ten sposób nieobecność?

Trzeba ustalić, w jakim celu firma żąda tego dokumentu. Jeżeli kontraktor otrzymuje wynagrodzenie również za okres choroby, zleceniodawca może

potrzebować potwierdzenia podstawy płatności.

Czym innym jest jednak żądanie zwolnienia tylko po to, aby osoba prowadząca działalność usprawiedliwiła swoją nieobecność. W relacji cywilnoprawnej nie powinna ona podlegać takiemu samemu obowiązkowi jak pracownik. Wprowadzanie podobnych wymagań niepotrzebnie zwiększa ryzyko zakwestionowania kontraktu.

Jeżeli umowa przewiduje pulę płatnych przerw, można objąć nią zarówno odpoczynek, jak i niezdolność do świadczenia usług z powodu choroby. Z punktu widzenia prawa cywilnego ważne jest to, że przez pewien czas usługi nie są wykonywane. Nie zawsze trzeba przenosić do kontraktu odrębne konstrukcje znane z prawa pracy.

Firmy często stosują wobec pracowników i kontraktorów te same zasady pracy hybrydowej, obecności w biurze i zgłaszania nieobecności. Czy powinny z tego zrezygnować?

Powinny sprawdzić, z czego wynikają te zasady. Jeżeli obecność kontraktora jest potrzebna do realizacji konkretnego projektu albo spotkania z klientem, można ją racjonalnie uzasadnić. Jeżeli natomiast wszyscy mają pojawiać się w biurze w te same dni i w tych samych godzinach tylko dlatego, że taki model przyjęto wobec pracowników, pojawia się ryzyko.

Nie chodzi o sztuczne izolowanie kontraktorów od organizacji. Mogą uczestniczyć w spotkaniach, korzystać z firmowych narzędzi i współpracować z zespołem. Firma powinna jednak potrafić wskazać, na czym polega ich samodzielność i czym ich sposób działania różni się od podporządkowania pracowniczego.

POTRZEBNY AUDYT**Jeżeli firma zdecyduje się przeprowadzić audit swoich umów, jak powinna to zrobić, żeby nie wrzucić wszystkich kontraktów B2B do jednego worka?**

Trzeba zacząć od podziału według rzeczywistego sposobu współpracy, a nie wyłącznie nazw stanowisk i rodzajów umów.

Załóżmy, że firma współpracuje z 15 informatykami. Trzech z nich przychodzi prawie codziennie do biura, pracuje według ustalonego grafiku i pozostaje pod bieżącym kierownictwem menedżera. Pozostali sami organizują swoją pracę i rozliczają się z określonych zadań. Ryzyko nie jest takie samo dla całej grupy. Wobec tych trzech osób trzeba więc rozważyć, czy dalsze utrzymywanie kontraktów cywilnoprawnych da się obronić. Być może właściwym rozwiązaniem będzie zawarcie umów o pracę. W odniesieniu do pozostałych może wystarczyć uporządkowanie dokumentów i doprecyzowanie zasad współpracy.

Audit powinien objąć nie tylko kontrakty, lecz także grafiki, strukturę organizacyjną, zasady pracy zdalnej, systemy rejestrowania obecności, programy premiowe, sposób wydawania zadań oraz zgłaszania przerw. Dopiero zestawienie tych elementów pokaże, gdzie znajduje się największe ryzyko.

Czy przy audycie należy poprawiać przede wszystkim umowy, czy sposób organizowania współpracy?

Jedno i drugie, zależnie od tego, gdzie leży problem. W wielu umowach cywilnoprawnych brakuje precyzyjnego wskazania, z jakich zadań lub rezultatów usługodawca ma się rozliczyć. Kontrakty są bardzo ogólne, przez co

łatwo przekształcają się w bieżące wykonywanie poleceń.

Takie postanowienia można doprecyzować. Jeżeli jednak dokument mówi o samodzielności, a firma nadal wymaga codziennej obecności, pracy według grafiku i wykonywania poleceń przełożonego, sama korekta umowy niczego nie naprawi.

Najpierw trzeba więc ustalić, jak współpraca ma wyglądać, a następnie dostosować do tego zarówno kontrakt, jak i rozwiązania organizacyjne.

Czy poprawianie dokumentów już po wejściu nowych przepisów w życie nie zostanie potraktowane jako próba stworzenia korzystniejszej wersji na potrzeby kontroli?

Pracodawca ma prawo porządkować dokumentację i usuwać wykryte nieprawidłowości. Nie może antydatować dokumentów ani tworzyć fikcyjnego obrazu wcześniejszej współpracy. Może natomiast doprecyzować zakres usług, sposób rozliczania zadań oraz postanowienia, które wcześniej były niejasne.

Trzeba odróżnić rzeczywistą zmianę modelu od zabiegu kosmetycznego. Jeżeli firma zmienia kilka słów w kontrakcie, ale nadal organizuje pracę tak samo, inspektor szybko to zauważy. Jeżeli natomiast po audycie poprawia zarówno umowę, jak i sposób współpracy, nie ma powodu, aby zrezygnować z uporządkowania sytuacji.

Ustawodawca pozostawił również czas na dobrowolną zmianę podstaw zatrudnienia i złagodził odpowiedzialność za zastępowanie umowy o pracę kontraktem cywilnoprawnym. Nie oznacza to jednak wyeliminowania skutków składowych i podatkowych. Każdą zmianę trzeba więc oceniać również pod tym kątem.

KONTROLA W FIRMIE**Audit jest zakończony, a firma otrzymuje zawiadomienie o kontroli. Co powinna przygotować, zanim inspektor poprosi o pierwszy dokument?**

Przed wszystkim uporządkowane, elektroniczny zbiór dokumentów. Nie chodzi o jeden folder zawierający wszystko, co firma ma w kadrach, lecz o możliwość szybkiego odnalezienia, sprawdzenia i bezpiecznego przekazania konkretnego dokumentu.

Inspektor może poprosić o umowy, zgłoszenia do ZUS, akta osobowe, regulaminy, zakresy obowiązków oraz strukturę organizacyjną. Jeżeli baza podstawę zatrudnienia, mogą go zainteresować również materiały pokazujące, jak dana osoba faktycznie wykonuje zadania.

Kolejność dokumentów jest mniej ważna niż ich kompletność i czytelne opisanie. Firma powinna też zachować dokładną kopię zestawu przekazanego inspektorowi, aby wiedzieć, na jakich materiałach opiera się kontrola.

Kto odpowiada za kontrolę po stronie firmy?

Najlepiej, aby odpowiadali za nią dział HR albo kadry, przy wsparciu prawnika lub działu prawnego. To pracownicy kadr wiedzą, gdzie znajdują się dokumenty i jak zostały przygotowane. Prawnik powinien włączać się wtedy, gdy pojawiają się wątpliwości dotyczące zakresu żądania, ochrony informacji albo ryzyka zakwestionowania umowy.

W mniejszych firmach dokumentacja często znajduje się u zewnętrznych biur kadrowego lub księgowego. Wówczas trzeba z góry ustalić, kto może ją pobrać, sprawdzić i przekazać inspektorowi.

Zarząd powinien otrzymywać informacje o najważniejszych ryzykach i podejmować decyzje, ale codzienny kontakt z inspektorem lepiej powierzyć osobom, które sprawnie poruszają się po dokumentacji.

A czy pracodawca powinien pytać inspektora, po co żąda konkretnych materiałów? Nie będzie to poczytane za utrudnianie kontroli?

Jeżeli zakres żądania jest niejasny, należy go doprecyzować. Można zapytać, jakiego okresu dotyczą dokumenty, których osób dotyczą i w jakim terminie trzeba je przedstawić. Takie pytania mogą pomóc obu stronom, pod warunkiem że służą wyjaśnieniu żądania, a nie rozpoczęciu konfliktu. Inaczej przebiega kontrola, podczas której firma współpracuje i rzeczowo przedstawia swoje zastrzeżenia, a inaczej taka, w której każde żądanie staje się pretekstem do sporu.

Trzeba też pamiętać, że utrudnianie kontroli może prowadzić do odpowiedzialności. Dlatego pracodawca powinien bronić swoich praw, ale nie może blokować inspektorowi wykonywania jego obowiązków.

Co zrobić, jeżeli inspektor żąda dokumentacji setek osób i wyznacza termin, którego firma nie jest w stanie dotrzymać?

Nie należy czekać do upływu terminu. Trzeba od razu przedstawić problem i zaproponować sposób przekazywania dokumentów.

W swojej praktyce prowadziłam kontrolę obejmującą ponad 200 osób. Dokumentacja znajdowała się w zewnętrznej firmie, była papierowa, a na jej przygotowanie mieliśmy około dwóch tygodni. Nie byliśmy w stanie zdigitalizować wszystkiego w tym czasie. Uzgodniliśmy więc z inspektorem harmonogram przekazywania kolejnych partii dokumentów.

W innej sprawie kontroler sam wybrał z większej listy przykładowe osoby, których dokumenty chciał sprawdzić. To pokazuje, że można rozmawiać o sposobie wykonania żądania. Firma musi jednak wykazać, że chce współpracować i proponuje realne rozwiązanie, a nie szuka sposobu na odsunięcie kontroli.

Czy bezpieczniejszym jest przekazać inspektorowi więcej materiałów, aby nie narazić się na zarzut braku współpracy?

Nie ma potrzeby wysyłania ich na zapas. Pracodawca powinien odpowiadać na konkretne żądania. Przekazanie dużej liczby nieuporządkowanych dokumentów może utrudnić kontrolę, a przy okazji ujawnić informacje, które nie mają związku ze sprawą.

Jeżeli firma nie wie, czy określony dokument jest potrzebny, powinna o to zapytać. Lepiej doprecyzować zakres, niż wysłać całe archiwum i dopiero później zastanawiać się, jakie dane otrzymał inspektor.

Kontrola zdalna oznacza przesyłanie akt osobowych, umów i wewnętrznych regulacji. Jak zabezpieczyć takie materiały?

Trzeba ustalić bezpieczny kanał przekazywania dokumentów. Nie powinno się ich wysłać w otwartej wiadomości elektronicznej. Pliki należy zabezpieczyć hasłem albo zaszyfrować, a hasło przekazać innym kanałem.

Jeżeli materiały zawierają tajemnicę przedsiębiorstwa, trzeba to wyraźnie zaznaczyć. Może ona obejmować informacje o strukturach wewnętrznych, zasadach wynagradzania, regulacjach, danych biznesowych albo firmowej komunikacji.

Oznaczenie dokumentu jako poufnego nie uprawnia jednak do odmowy jego

przekazania, jeżeli inspektor ma prawo go żądać. Pozwala natomiast wskazać charakter informacji i wymagać odpowiedniego sposobu jej zabezpieczenia.

Co z danymi dotyczącymi zdrowia, które znajdują się w aktach osobowych?

Jeżeli nie mają związku z przedmiotem kontroli, firma powinna doprecyzować, czy inspektor rzeczywiście potrzebuje ich pełnej treści. Można zaproponować przekazanie kopii z ograniczonym zakresem danych, zachowując cały dokument i jasno informując o dokonanym wyłączeniu.

Nie wolno samodzielnie usuwać informacji, które mogą mieć znaczenie dla sprawy. Z drugiej strony kontrola zdalna nie oznacza, że firma powinna automatycznie skopiować całe akta i przesłać je bez sprawdzenia, jakie dane zawierają.

Dotychczas przedsiębiorcy często traktowali kontrolę PIP, ZUS i administracji skarbowej jako trzy odrębne sprawy. Czy po zmianach nadal mogą tak myśleć?

Nie powinni. Każdy z tych organów widzi inny fragment sytuacji firmy. ZUS ma informacje o zgłoszeniach do ubezpieczeń, podstawach składek i niektórych umowach. Administracja skarbową dysponuje danymi rozliczeniowymi, a PIP może zbadać sposób wykonywania pracy.

Połączenie tych informacji może ujawnić rozbieżności, które osobno nie byłyby tak widoczne. Przykładem może być osoba, która wcześniej była pracownikiem, następnie przeszła na BzB, co miesiąc wystawia jedną fakturę temu samemu podmiotowi i nadal pracuje na tych samych zasadach.

Sama jedna faktura, stała kwota albo współpraca z jednym klientem nie przesądza o istnieniu stosunku pracy. Mogą jednak zwrócić uwagę, gdy zostaną zestawione z grafikiem, podporządkowaniem i sposobem organizowania zadań.

Czy nieprawidłowość znaleziona przez jeden organ automatycznie uruchomi kontrolę pozostałych?

Nie wiadomo jeszcze, jak często będzie się to zdarzało i jak technicznie zostanie zorganizowana wymiana danych. Samo przekazanie informacji nie musi każdorazowo prowadzić do nowej kontroli.

Firma powinna jednak zakładać, że istotne ustalenie nie pozostanie zamknięte wyłącznie w jednym postępowaniu. Jeżeli PIP zakwestionuje podstawę zatrudnienia, może to mieć znaczenie dla składek i podatków. Podobnie ustalenia ZUS albo administracji skarbowej mogą zainteresować inspekcję pracy.

Dlatego podczas audytu trzeba sprawdzić nie tylko zgodność umowy z prawem pracy, lecz także spójność dokumentów kadrowych, składkowych i podatkowych. Naprawienie jednego obszaru nie powinno tworzyć rozbieżności w innym.

Pokazuje to również, dlaczego po niekorzystnych ustaleniach

PIP nie można ograniczyć się do oceny samej umowy. Firma musi sprawdzić, jakie konsekwencje mogą się pojawić w pozostałych obszarach i jak duża grupa osób jest objęta ryzykiem.

WEJŚCIE W SPÓR

Co powinna zrobić firma, gdy ustalenia PIP dotyczą nie jednej umowy, lecz całego modelu współpracy z kontraktorami? Trzeba ustalić, ilu osób dotyczą zastrzeżenia, jakiego okresu i jakie mogą być konsekwencje składkowe oraz podatkowe. Dopiero po takim wyliczeniu firma będzie wiedziała, czy spór dotyczy pojedynczego kontraktu, czy zobowiązań mogących wpłynąć na jej płynność.

Znaczenie ma również to, jak mocne są argumenty przedsiębiorcy. Jeżeli okoliczności jednoznacznie wskazują na stosunek pracy, kwestionowanie ustaleń może jedynie odsunąć konsekwencje w czasie i zwiększyć ich koszt. Inaczej będzie, gdy stan faktyczny jest niejednoznaczny albo inspektor pominął istotne okoliczności.

Firma powinna równocześnie się zastanowić, czy może nadal współpracować z kontraktorami na dotychczasowych zasadach. Sam spór dotyczący ustaleń inspekcji nie usuwa problemów w bieżącej organizacji pracy. Niezależnie od obranej strategii trzeba więc ocenić, co należy zmienić na przyszłość.

Czy o wejściu w spór powinny decydować nie tylko argumenty prawne, lecz także jego skutki finansowe?

Tak. Trzeba policzyć koszt i czas postępowania, ryzyko przegranej oraz wysokość możliwych zobowiązań. Z drugiej strony natychmiastowe zaakceptowanie ustaleń dotyczących dużej grupy osób może wywołać obciążenia, których firma nie będzie w stanie ponieść jednorazowo.

Spór może dać przedsiębiorcy czas na przygotowanie środków, zmianę modelu zatrudnienia, a w skrajnej sytuacji także restrukturyzację. Nie powinien być jednak traktowany wyłącznie jako sposób odsunięcia płatności. Jeżeli postępowanie trwa kilka lat, mogą narastać odsetki, a ostateczne zobowiązanie będzie wyższe.

Podobne decyzje często podejmuje się po kontrolach ZUS. Niekiedy dalszy spór ma uzasadnienie, ponieważ firma dysponuje mocnymi argumentami. W innych sprawach rozsądniejsze może być zaakceptowanie zobowiązania i wystąpienie o rozłożenie należności na raty niż prowadzenie postępowania, którego szanse powodzenia są niewielkie.

Decyzja powinna wynikać ze wspólnej analizy prawnej, kadrowej, podatkowej i finansowej. Firma musi wiedzieć, co może skutecznie podważyć, ile będzie ją kosztowała przegrana oraz jak każdy z możliwych wariantów wpłynie na dalsze prowadzenie działalności.



Rozmawiała Izabela Rakowska-Boroń

Upał może uzasadniać przeniesienie kobiety w ciąży na inne stanowisko

PYTANIE: W sklepie wielkopowierzchniowym zatrudniamy pracownicę, która jest w szóstym miesiącu ciąży. Klimatyzacja od kilku tygodni nie działa, a temperatura przekracza 30 st. C. Kobieta coraz gorzej znosi panujące warunki. Czy w tej sytuacji może się domagać zmiany organizacji pracy albo przeniesienia do innego miejsca?



Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. bhp

ODPOWIEDŹ: W opisanym przypadku pracodawca powinien niezwłocznie podjąć działania zmierzające do poprawy warunków pracy lub przenieść pracownicę na inne stanowisko, na którym temperatura nie będzie tak uciążliwa.

Wpływ na zdrowie

Praca w warunkach podwyższonej temperatury, spowodowanej czynnikami atmosferycznymi, jest nie tylko uciążliwa, lecz także może negatywnie wpływać na zdrowie pracowników. Długotrwałe przebywanie w wysokiej temperaturze – nawet podczas wykonywania lekkich prac – może prowadzić do problemów z koncentracją, skutkujących większą liczbą popełnianych błędów, oraz do pogorszenia zdolności manualnych i precyzji ruchów. Temperatura powietrza sięgająca ok. 35 st. C może powodować zaburzenia gospodarki wodno-elektrolitowej, nadmierne obciążenie układu krążenia oraz szybkie występowanie zmęczenia. W związku z tym pracodawca zatrudniający osoby w takich wa-

runkach powinien stosować odpowiednie środki służące ograniczeniu szkodliwego wpływu wysokiej temperatury na ich zdrowie. Działania te powinny obejmować nie tylko rozwiązania techniczne, lecz także odpowiednią organizację pracy.

Zakaz wykonywania prac uciążliwych

Zgodnie z art. 176 k.p. kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią. Szczegółowym aktem prawnym określającym wykaz takich prac jest rozporządzenie w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

Jeżeli warunki pracy są uciążliwe lub mogą stwarzać zagrożenie, pracodawca powinien:

- dostosować stanowisko pracy,
- skrócić czas narażenia,
- przenieść pracownicę do innej pracy, a gdy nie jest to możliwe – zwolnić ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Uwaga! Wysoka temperatura sama w sobie nie przesądza jeszcze o naruszeniu prawa, jednak w przypadku kobiety w ciąży może stanowić czynnik zwiększonego ryzyka dla zdrowia.



Podstawa prawna

- art. 176 par. 1 i art. 210 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 483)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796).

Czy pracodawca może zakazać wnoszenia hulajnóg elektrycznych do biura i ich ładowania

PYTANIE: Ze względu na rosnącą popularność hulajnóg elektrycznych coraz więcej naszych pracowników dojeżdża nimi do pracy. Problemem stało się wnoszenie pojazdów do pomieszczeń biurowych, przechowywanie ich przy biurkach oraz ładowanie akumulatorów. Czy pracodawca może tego zakazać?

Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. bhp

ODPOWIEDŹ: Tak. Pracodawca może zakazać wnoszenia prywatnych hulajnóg elektrycznych do budynku, w szczególności do pomieszczeń pracy, a także ich przechowywania przy stanowiskach oraz ładowania z wykorzystaniem zakładowej instalacji elektrycznej.

Zgodnie z art. 207 par. 2 k.p. pracodawca musi chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Powinien w szczególności dbać o przestrzeganie przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień i kontrolować ich wykonanie. Ma również obowiązek prowadzić spójną politykę zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Przepisy prawa pracy, w tym regulacje z zakresu bhp, nie określają szczegółowych zasad przechowywania ani ładowania pry-

watnych hulajnóg elektrycznych na terenie zakładu pracy. O dopuszczalności takich działań decyduje zatem pracodawca, uwzględniając organizację pracy oraz występujące zagrożenia.

Uwaga! Firma może wprowadzić całkowity zakaz wnoszenia hulajnóg do budynku albo ograniczyć go do określonych pomieszczeń. Dopuszczalne jest również zabronienie przechowywania pojazdów przy biurkach, na drogach komunikacyjnych i ewakuacyjnych oraz ładowania ich akumulatorów z zakładowej instalacji elektrycznej.

Jeżeli u pracodawcy obowiązują regulamin pracy, odpowiednie postanowienia warto zamieścić właśnie w tym dokumencie. Zgodnie z art. 104¹ par. 1 pkt 1 k.p. regulamin określa m.in. organizację pracy oraz warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu.

U pracodawcy, który nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, zasady można wprowadzić w innym akcie wewnętrznym, np. zarządzeniu lub instrukcji, i podać je do wiadomości załogi. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania ustalonego porządku pracy, przepisów i zasad bhp oraz do stosowania się do zgodnych z prawem poleceń przełożonych.



Podstawa prawna

- art. 104¹ par. 1 pkt 1, art. 207 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

Najważniejsze orzeczenia SN z I półrocza 2026 r. dla pracodawcy

Wybraliśmy pięć – naszym zdaniem – najistotniejszych postanowień z prawa pracy. Sąd Najwyższy rozstrzygnął w nich m.in., że wypowiedzenie zmieniające może służyć realizacji polityki kadrowej, jak liczyć termin na zwolnienie dyscyplinarne przy naruszeniu obowiązków oraz czy umowę wolno rozwiązać elektronicznie. Odnosił się także do przywrócenia do pracy po przejściu zakładu na innego pracodawcę i granic odpowiedzialności za krzywdę pracownika.



Sławomir Paruch
radca prawny, partner
w PCS Paruch Stępień
Kancelarz



Oskar Kwiatkowski
radca prawny, starszy
prawnik w PCS Paruch
Stępień Kancelarz



Julia Rozeń
prawnik w PCS Paruch
Stępień Kancelarz

1. Wypowiedzenie zmieniające jest uzasadnionym instrumentem realizacji polityki kadrowej pracodawcy (postanowienie z 21 stycznia 2026 r., sygn. akt I PSK 217/26)

Pracodawca, realizując przysługujące mu uprawnienia w zakresie prowadzenia polityki kadrowej, ma prawo do bierania pracowników w taki sposób, aby zapewnić możliwie najefektywniejszą realizację celów organizacyjnych i gospodarczych zakładu pracy. Oznacza to możliwość przeprowadzania ocen porównawczych między pracownikami oraz przyjęcia założenia, że inna osoba, w szczególności nowo zatrudniona, może wykonywać określone obowiązki w sposób bardziej efektywny, odpowiadający aktualnym potrzebom pracodawcy lub według wyższych standardów jakościowych.

Uprawnienie to odnosi się w szczególności do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. W tym zakresie swoboda pracodawcy w kształtowaniu struktury organizacyjnej jest szczególnie istotna, ponieważ dobór kadry zarządzającej jest bezpośrednio związany z realizacją przyjętych celów ekonomicznych, organizacyjnych oraz strategicznych. Pracodawca może zatem dokonywać zmian personalnych w ramach kadry kierowniczej, jeżeli uzna, że określona struktura stanowisk lub obsada personalna w większym stopniu odpowiada potrzebom przedsiębiorstwa.

Realizacji tak rozumianej polityki kadrowej służą przewidziane prawem instrumenty, w szczególności możliwość wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracodawca zamierza zastąpić dotychczasowego pracownika inną osobą, która w jego ocenie będzie lepiej realizować powierzone zadania. Podobną funkcję może pełnić wypowiedzenie zmieniające, pozwalające dostosować warunki zatrudnienia do aktualnych potrzeb organizacyjnych, w tym dokonać przesunięć kadrowych. Choć swoboda pracodawcy jest w tym zakresie dość szeroka, nie ma charakteru nieograniczonego. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, przyczyna wypowiedzenia zmieniającego, mimo że katalog możliwych przesłanek jego dokonania może być szerszy niż w przypadku wypowiedzenia definitywnego,

również musi zostać wskazana w sposób konkretny i rzeczywisty.

Podanie konkretnej przyczyny wypowiedzenia, odnoszącej się do określonych zdarzeń lub okoliczności, umożliwia pracownikowi ocenę zasadności decyzji pracodawcy oraz podjęcie odpowiednich działań w celu ochrony swoich interesów. Jest to szczególnie istotne w razie odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, ponieważ pozwala ustalić, czy przyczyny wypowiedzenia rzeczywiście leżały wyłącznie po stronie pracodawcy, czy też były częściowo związane z okolicznościami dotyczącymi samego pracownika.

Znaczenie tego rozróżnienia ujawnia się również na gruncie stosowania przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jeżeli bowiem przyczyny wypowiedzenia nie mają charakteru wyłącznie niedotyczącego pracownika, ustawa nie znajdzie zastosowania. Będzie tak np. wtedy, gdy pracownik swoim działaniem (przykładowo – nieuzasadnioną odmową przyjęcia zaproponowanych mu, obiektywnie uzasadnionych nowych warunków zatrudnienia) współprzyczyni się do rozwiązania umowy. W konsekwencji pracownik nie będzie mógł skutecznie domagać się odprawy pieniężnej przewidzianej w przepisach o zwolnieniach grupowych.

2. Miesięczny termin na rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym w przypadku zachowania o charakterze ciągłym liczy się od ostatniego zdarzenia (postanowienie z 15 stycznia 2026 r., sygn. akt I PSK 10/26)

Zachowania pracownika mogące uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nie zawsze przybierają postać pojedynczego, wyodrębnionego w czasie zdarzenia. W praktyce występują zarówno przypadki jednorazowych naruszeń obowiązków pracowniczych, których charakter i waga mogą samodzielnie uzasadniać zastosowanie trybu dyscyplinarnego, jak również sytuacje, w których dopiero całokształt powtarzających się działań pozwala ocenić zachowanie pracownika jako jedno, ciągłe naruszenie o nagannym charakterze.

Zachowanie o charakterze ciągłym cechuje się tym, że poszczególne działania pracownika, podejmowane w określonym okresie i według podobnego schematu postępowania, są ze sobą powiązane. Pojedyncze zachowania mogą jeszcze nie uzasadniać zastosowania najbardziej dotkliwej sankcji w postaci rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jednak ich powtarzalność oraz łączna ocena mogą prowadzić do wniosku o utrwalonym naruszeniu obowiązków pracowniczych.

Charakter takiego zachowania ma istotne znaczenie dla ustalenia terminu, w którym pracodawca może skorzystać z uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, w przypadku naruszenia o charakterze ciągłym miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia należy liczyć od chwili uzy-

skania przez pracodawcę wiadomości o ostatnim elemencie składającym się na całość zachowania pracownika – a nie o pierwszym, rozpoczynającym cały cykl. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziłoby bowiem do sytuacji, w której pracodawca byłby pozbawiony możliwości właściwej oceny zachowania pracownika, zanim ujawni się pełna skala naruszenia.

Nie oznacza to jednak, że pracodawca jest zobowiązany biernie oczekiwać na zakończenie całego ciągu nieakceptowalnych zachowań pracownika. Jeżeli już na wcześniejszym etapie posiada wiedzę pozwalającą stwierdzić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, może podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Jednocześnie każde kolejne zdarzenie pozostające w związku z dotychczasowym zachowaniem może powodować rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu od nowa, wydłużając czas na ocenę sytuacji i podjęcie odpowiednich działań.

Możliwe jest wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę uzasadnionego jednostkowym naruszeniem, a następnie – już w trakcie biegu okresu wypowiedzenia – złożenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy skala naruszeń pozwoli zakwalifikować je jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Konstrukcja ta nie powinna być jednak rozumiana jako zachęta do odkładania decyzji kadrowych na możliwie najpóźniejszy termin. Z punktu widzenia interesów pracodawcy kluczowe znaczenie ma szybkie ustalenie rzeczywistego przebiegu zdarzeń oraz ocena ich znaczenia prawnego. Istotną rolę mogą w tym odgrywać postępowania wyjaśniające, prowadzone zarówno wewnętrznie, jak i przy udziale niezależnych podmiotów zewnętrznych posiadających odpowiednie doświadczenie.

Celem takich postępowań jest nie tylko ustalenie, czy doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych, lecz także określenie jego charakteru i skali oraz ewentualnych osób odpowiedzialnych. Sprawnie przeprowadzona procedura wyjaśniająca pozwala pracodawcy szybciej reagować na nieprawidłowości, ograniczać ryzyko dalszych naruszeń oraz podejmować decyzje kadrowe na podstawie zweryfikowanych ustaleń i rekomendacji komisji dotyczących właściwej reakcji oraz środków zaradczych.

3. Elektroniczna forma rozwiązania stosunków pracy jest przejawem cyfryzacji procesów HR i wyznacza właściwy kierunek zmian legislacyjnych oraz orzeczniczych (postanowienie z 17 lutego 2026 r., sygn. akt I PSK 79/26)

Postępująca digitalizacja dokumentów coraz wyraźniej wpływa na funkcjonowanie procesów kadrowych i zarządzania zasobami ludzkimi. Zmiany te nie ograniczają się wyłącznie do elektronicznego prowadzenia dokumentacji pracowniczej, lecz obejmują także sposób składania oświadczeń woli dotyczących nawiązania i zakończenia stosunku pracy. Rozwój technologiczny znajduje odzwierciedlenie

również w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który stopniowo dostosowuje wykładnię przepisów do realiów współczesnej komunikacji.

W praktyce coraz częściej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a także o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia, są składane nie w tradycyjnej formie pisemnej, lecz w formie elektronicznej.

Zachowanie elektronicznej formy oświadczenia woli wymaga sporządzenia go w postaci elektronicznej i opatrzenia kwalifikowanym podpisem elektronicznym, weryfikowalnym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu. Nie każda zatem wiadomość przekazana drogą elektroniczną, np. zwykły e-mail, może zostać uznana za równoważną formie pisemnej.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy, dopuszczalność zastosowania elektronicznej formy rozwiązania stosunku pracy powinna być oceniana również z uwzględnieniem rzeczywistego sposobu komunikacji funkcjonującego między pracodawcą a pracownikiem. Jeżeli w codziennych relacjach zawodowych pracownik regularnie korzysta z narzędzi elektronicznych, a komunikacja cyfrowa stanowi standardowy sposób wykonywania obowiązków i utrzymywania kontaktów służbowych, zastosowanie takiej formy może zostać uznane za uzasadnione.

Odmienne należy oceniać sytuację pracowników, którzy podczas wykonywania pracy nie korzystają na co dzień ze sprzętu komputerowego ani elektronicznych kanałów komunikacji. W takich przypadkach tradycyjna forma pisemna pozostaje rozwiązaniem właściwym, gdyż zapewnia pracownikowi rzeczywistą możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy oraz realizuje funkcję informacyjną dokumentu rozwiązującego stosunek pracy.

Dopuszczenie elektronicznej formy składania oświadczeń w sprawach pracowniczych należy postrzegać jako naturalną konsekwencję rozwoju technologicznego oraz zmian zachodzących w organizacji pracy.

Stanowisko Sądu Najwyższego wskazuje, że prawo pracy nie jest oderwane od rzeczywistości gospodarczej i technologicznej, lecz może uwzględniać nowe sposoby komunikacji, jeśli zapewniają one odpowiedni poziom pewności, autentyczności oraz ochrony interesów obu stron stosunku pracy.

Cyfryzacja procesów kadrowych nie oznacza więc rezygnacji z gwarancji ochronnych prawa pracy, lecz dostosowanie istniejących mechanizmów do współczesnych warunków wykonywania pracy.

4. Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie oznacza automatycznie odmowy przywrócenia pracownika do pracy (postanowienie z 25 marca 2026 r., sygn. akt I PSK 97/26)

Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę wiąże się z koniecznością dostosowania funkcjonowania organizacji do nowych warunków, co w praktyce może prowadzić do wielu zmian, również w zakresie struktury zatrudnienia oraz zakresu obowiązków pracowników. Sam fakt przejęcia zakładu pracy nie powoduje jednak automatyczne-

awców i pracowników

go rozwiązania dotychczasowych stosunków pracy. Zasadą jest bowiem kontynuacja zatrudnienia u nowego pracodawcy, który z mocy prawa wstępuje w miejsce dotychczasowego podmiotu.

Nie oznacza to jednak, że nowy pracodawca jest zobowiązany do utrzymywania niezmiennego poziomu zatrudnienia oraz dotychczasowego składu osobowego, jeżeli nie odpowiada on jego aktualnym potrzebom organizacyjnym. Przejęcie zakładu pracy nie pozbawia go bowiem możliwości kształtowania własnej polityki kadrowej oraz dostosowania struktury zatrudnienia do przyjętych celów gospodarczych.

Zmiany w tym zakresie mogą wynikać m.in. z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych lub technologicznych. Nowy pracodawca może dojść do wniosku, że określone stanowisko nie jest już niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa albo że dotychczasowy sposób organizacji pracy wymaga modyfikacji. Należy jednak pamiętać, że każda decyzja prowadząca do zakończenia współpracy z pracownikiem musi mieć oparcie w konkretnej, rzeczywistej i uzasadnionej przyczynie, ponieważ stosunek pracy jest objęty ochroną prawną.

Przepisy prawa pracy przyznają określone uprawnienia również pracownikowi. W przypadku przejścia zakładu pracy zachowuje on prawo do kontynuowania zatrudnienia u nowego pracodawcy, ale może także rozwiązać stosunek pracy w uproszczonym trybie, składając oświadczenie z zachowaniem siedmiodniowego uprzedzenia. Mechanizm ten umożliwia pracownikowi podjęcie decyzji, czy chce kontynuować zatrudnienie w zmienionych warunkach organizacyjnych.

Wątpliwości może budzić również sytuacja, w której po przejściu zakładu pracy dochodzi do rozwiązania umowy z pracownikiem, a następnie pracownik domaga się przywrócenia do pracy. Sam fakt zmiany pracodawcy nie stanowi jednak samodzielnej przesłanki uznania przywrócenia za niecelowe. Okoliczność przejścia zakładu pracy nie eliminuje też automatycznie możliwości powrotu pracownika do zatrudnienia, nawet jeżeli od momentu rozwiązania stosunku pracy upłynął dłuższy czas.

Ocena zasadności przywrócenia do pracy wymaga każdorazowo uwzględnienia całokształtu okoliczności konkretnej sprawy, w szczególności przyczyn rozwiązania stosunku pracy, aktualnej sytuacji organizacyjnej pracodawcy oraz możliwości dalszego zatrudnienia pracownika. Samo przejście zakładu pracy na inny podmiot nie może być traktowane jako argument przesądający o braku możliwości przywrócenia, zwłaszcza gdy pracownik deklaruje gotowość do dalszego wykonywania pracy. W takiej sytuacji warto zadbać o szerszą argumentację i wielopłaszczyznowe uzasadnienie decyzji biznesowych.

5. Indywidualne uwarunkowania pracownika mogą wyznaczać granice odpowiedzialności pracodawcy za doznaną krzywdę (postanowienie z 24 lutego 2026 r., sygn. akt I PSK 310/26)

Zadośćuczynienie w relacjach między pracownikiem a pracodawcą pełni przede wszystkim funkcję kompensacyjną. Jego celem jest naprawienie niemajątkowej szkody doznanej przez pracownika, w szczególności wskutek naruszenia jego dóbr osobistych, zdrowia lub innych wartości chronionych prawem, prowadzącego do negatywnych skutków w postaci cierpień fizycznych lub psychicznych.

Ustalenie zarówno zasadności przyznania zadośćuczynienia, jak i jego wysokości wymaga każdorazowo indywidualnej oceny okoliczności konkretnej sprawy. Znaczenie mają w szczególności rozmiar do-

znanej krzywdy, intensywność cierpień, czas ich trwania oraz nieodwracalność następstw. Z tego względu w praktyce trudno wskazać jednolite, automatyczne kryteria pozwalające na określenie wysokości należnego świadczenia.

Przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia nie można jednak się opierać wyłącznie na subiektywnych odczuciach osoby poszkodowanej. Indywidualna wrażliwość pracownika czy szczególna podatność na określone zdarzenia mogą mieć znaczenie dla oceny rozmiaru krzywdy, jednak nie mogą prowadzić do całkowitego oderwania wysokości świadczenia od obiektywnych kryteriów. Rolą sądu jest zachowanie odpowiedniej równowagi między rzeczywistymi przeżyciami pracownika a obiektywną oceną skutków danego zdarzenia.

Samo istnienie wcześniejszych orzeczeń, w których w podobnych okolicznościach przyznano określoną kwotę zadośćuczynienia, nie oznacza automatycznie, że w każdej kolejnej sprawie wysokość świadczenia powinna być taka sama. Każdy przypadek wymaga uwzględnienia indywidualnych okoliczności, w szczególności zakresu odpowiedzialności pracodawcy oraz rzeczywistego związku pomiędzy jego działaniem lub zaniechaniem a powstałą szkodą.

Istotnym elementem oceny odpowiedzialności pracodawcy pozostaje związek przyczynowy między zdarzeniem związanym z zatrudnieniem a konkretną krzywdą pracownika. Pracodawca nie może odpowiadać za wszystkie negatywne konsekwencje dotyczące stanu zdrowia pracownika, jeżeli nie pozostają one w adekwatnym związku z wykonywaną pracą lub działaniami czy zaniechaniami pracodawcy.

Stanowisko to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W sprawie dotyczącej choroby zawodowej SN wskazał bowiem, że jeżeli u pracownika doszło do uszczerbku na zdrowiu pozostającego w związku z wykonywaną pracą, pracodawca odpowiada za skutki tego uszczerbku, ale nie za dalsze pogorszenie stanu zdrowia wynikające z niezależnych przyczyn, takich jak naturalne procesy biologiczne związane z wiekiem. Dalsze następstwa muszą bowiem pozostawać w adekwatnym związku przyczynowym z warunkami wykonywania pracy.

Zasady te stosuje się również w sprawach dotyczących mobbingu, dyskryminacji czy naruszenia dóbr osobistych pracownika. Również w tych przypadkach ocena zasadności przyznania zadośćuczynienia nie może się opierać wyłącznie na indywidualnych odczuciach pracownika. Każda osoba może bowiem odmiennie reagować na określone sytuacje w miejscu pracy, co wynika z jej cech osobistych, doświadczeń lub odporności psychicznej.

Indywidualne uwarunkowania pracownika mogą mieć znaczenie przy ocenie rozmiaru doznanej krzywdy, jednak dla przypisania odpowiedzialności pracodawcy konieczne jest ustalenie, czy dane zachowania miały charakter obiektywnie naganny i spełniały przesłanki mobbingu. Samo poczucie dyskomfortu lub negatywna ocena decyzji pracodawcy nie przesądza jeszcze o wystąpieniu tego zjawiska.

Istotne znaczenie mają również sposób organizacji środowiska pracy oraz działania podejmowane przez pracodawcę w celu zapobiegania naruszeniom. Wdrażanie procedur antymobbingowych, organizowanie regularnych szkoleń, audytowanie obowiązujących zasad oraz skuteczne reagowanie na zgłaszane nieprawidłowości pozwalają ograniczać ryzyko wystąpienia takich sytuacji. Nie wystarczy jednak samo formalne istnienie procedur; kluczowe są ich rzeczywiste stosowanie oraz podejmowanie przez pracodawcę konkretnych działań ochronnych.



Zatrudnienie na część etatu nie obniża wymiaru urlopu nauczyciela placówki feryjnej

PYTANIE: Nauczyciel był zatrudniony w placówce feryjnej na 4/18 etatu od 27 kwietnia do 30 czerwca 2026 r. Czy przysługiwały mu trzy dni urlopu obliczone proporcjonalnie do wymiaru etatu i czy należy za nie wypłacić ekwiwalent? A może trzeba przyjąć, że nauczyciel wykorzystał urlop od 27 do 30 czerwca 2026 r.?

Leszek Jaworski

leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Wymiar urlopu został obliczony nieprawidłowo. Nauczyciel nabył prawo do 17 dni urlopu wypoczynkowego, ponieważ w placówkach feryjnych jego wymiar zależy od okresu prowadzenia zajęć, a nie od wymiaru etatu. Jeżeli nauczyciel korzystał z urlopu podczas ferii letnich od 27 do 30 czerwca 2026 r., wykorzystał cztery dni. Po rozwiązaniu umowy należy mu zatem wypłacić ekwiwalent za pozostałe 13 dni.

Wielkość etatu nie ma znaczenia

Zasady proporcjonalnego obniżania wymiaru urlopu odpowiednio do wielkości etatu mają zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych w placówkach nieferyjnych. Przykładowo nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć w publicznym przedszkolu przysługuje 35 dni roboczych urlopu w roku kalendarzowym. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze liczbę tę zmniejsza się proporcjonalnie do etatu.

Inaczej ustala się uprawnienia nauczycieli placówek feryjnych. Przysługuje im urlop w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii szkolnych i w czasie ich trwania. Wielkość etatu nie wpływa na liczbę dni wolnych. Nauczyciele zatrudnieni przez taki sam okres mają zatem prawo do jednakowego wymiaru urlopu, niezależnie od tego, czy pracują w pełnym wymiarze zajęć, czy np. na 4/18 etatu.

Zasady obliczeń

Nauczyciel został zatrudniony od 27 kwietnia do 30 czerwca 2026 r., a więc na okres krótszy niż 10 miesięcy. Zgodnie z art. 64 ust. 5 Karty nauczyciela w takim przypadku przysługuje mu urlop w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć.

Karta nauczyciela nie wskazuje wprost liczby dni, którą należy przyjąć jako podstawę tego wyliczenia. Punktem odniesienia jest art. 66 ust. 2 tej ustawy, zgodnie z którym ekwiwalent za niewykorzystany urlop nauczyciela placówki feryjnej może przysługiwać za okres nieprzekraczający ośmiu tygodni. Po przeliczeniu na dni kalendarzowe okres ten wynosi 56 dni:

8 tygodni × 7 dni = 56 dni.

Ponieważ pełny okres prowadzenia zajęć w roku szkolnym wynosi 10 miesięcy, na każdy miesiąc objęty umową przypada 5,6 dnia urlopu:

56 dni : 10 miesięcy = 5,6 dnia.

W analizowanym przypadku okres prowadzenia zajęć obejmuje trzy miesiące: kwiecień, maj i czerwiec. Niepełny miesiąc zatrudnienia zaokrągliła się w górę do pełnego miesiąca. Wymiar urlopu należy więc obliczyć następująco:

5,6 dnia × 3 miesiące = 16,8 dnia.

Niepełny dzień również zaokrągliła się w górę, dlatego nauczyciel nabył prawo do 17 dni urlopu wypoczynkowego. Liczba 56 dni nie jest zatem określonym wprost w ustawie rocznym wymiarem urlopu. Wynika z przeliczenia ustawowego limitu ośmiu tygodni na dni kalendarzowe i stanowi podstawę ustalenia proporcjonalnego wymiaru.

Cztery dni wykorzystane

Następnie należy ustalić, ile dni nauczyciel faktycznie wykorzystał podczas ferii letnich. Jeżeli od 27 do 30 czerwca 2026 r. nie wystąpiła przeszkoda uniemożliwiająca korzystanie z wypoczynku, np. niezdolność do pracy potwierdzona zwolnieniem lekarskim, okres ten należy uznać za cztery dni wykorzystanego urlopu.

Rozliczenie przedstawia się więc następująco:

17 dni przysługującego urlopu – 4 dni wykorzystanego urlopu = 13 dni niewykorzystanego urlopu.

Ponieważ stosunek pracy skończył się 30 czerwca 2026 r., nauczyciel nie mógł wykorzystać pozostałej części wolnego w naturze. Z tego względu należy mu wypłacić ekwiwalent za 13 dni.

Prawo do ekwiwalentu

Zgodnie z art. 65 Karty nauczyciela nauczyciel placówki feryjnej uzyskuje prawo do pierwszego urlopu w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne, a do kolejnych – w każdym następnym roku kalendarzowym.

Jeżeli nauczyciel nie wykorzysta urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny. W przypadku nauczycieli placówek feryjnych świadczenie to może obejmować maksymalnie osiem tygodni, czyli 56 dni niewykorzystanego urlopu.

Na liczbę dni objętych ekwiwalentem nie wpływa wymiar zatrudnienia nauczyciela. Ma on natomiast znaczenie dla wysokości świadczenia, ponieważ ekwiwalent oblicza się na podstawie przysługującego wynagrodzenia. Nauczyciel zatrudniony na 4/18 etatu otrzyma więc ekwiwalent za taką samą liczbę dni jak nauczyciel pełnoetatowy zatrudniony przez identyczny okres, ale jego kwota będzie odpowiednio niższa. W analizowanej sytuacji nauczycielowi przysługuje ekwiwalent za 13 dni niewykorzystanego urlopu.



Podstawa prawna

- art. 65 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 155¹ art. 155² ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

Grafik na jeden dzień: kiedy pracodawca nie może zaakceptować wniosku o przesunięcie godzin pracy?

Przepisy nie określają minimalnego okresu, na jaki można ustalić na wniosek pracownika indywidualny rozkład czasu pracy. Dopuszczalna jest więc krótkotrwała, a nawet jednorazowa modyfikacja. Może ona dotyczyć zarówno harmonogramu, jak i stałych zasad wynikających z regulaminu pracy.



Marek Rotkiewicz
ekspert ds. prawa pracy

Rozkład czasu pracy to wyznaczone przez pracodawcę, w sposób stały – w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo obwieszczeniu o czasie pracy – lub okresowo, w harmonogramie czasu pracy, zobowiązanie pracownika do wykonywania zadań wynikających ze stosunku pracy w określonym czasie. Pojęcie rozkładu czasu pracy obejmuje zarówno godziny, jak i dni pracy, a niekiedy także – w przypadku przerywanego systemu czasu pracy – przerwy w pracy.

Organizacja czasu pracy

Rozkłady czasu pracy można ogólnie podzielić na:

- stałe, np. „Pracownicy działu X pracują od poniedziałku do piątku, z wyjątkiem świąt, w godzinach 7–15 oraz
- harmonogramowe, np. „Pracownicy działu Y pracują według harmonogramów czasu pracy tworzonego na okresy obejmujące miesiąc kalendarzowy, według zasad wskazanych w ust. 2–5”.

Ustalanie czasu pracy należy do kierowniczych uprawnień pracodawcy. W granicach wyznaczonych przez przepisy kodeksu pracy, w szczególności dotyczące minimalnych odpoczynków, wymiaru czasu pracy oraz minimalnej liczby dni wolnych w okresie rozliczeniowym, a także przez obowiązujące u pracodawcy regulacje wewnętrzne, pracodawca wyznacza pracownikom dni i godziny pracy. Pracownik jest natomiast obowiązany przestrzegać ustalonego czasu pracy, co oznacza m.in. pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w dniach i godzinach wskazanych w rozkładzie, jeśli nie zachodzą okoliczności usprawiedliwiające jego nieobecność.

Indywidualny rozkład

Zgodnie z art. 142 k.p. pracodawca może, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu, którym pracownik jest objęty.

Indywidualny rozkład czasu pracy stanowi odstępstwo od rozkładu obowiązującego danego pracownika – najczęściej stałego, choć w ten sposób można również wprowadzić ograniczenia dotyczące tworzenia harmonogramów. Co istotne, do jego ustalenia wystarczy wniosek pracownika. Regulacje wewnętrzne, takie jak regulamin pracy czy obwieszczenie o czasie pracy, nie muszą przewidywać możliwości złożenia takiego wniosku, ponieważ wynika ona bezpośrednio z art. 142 k.p. Nie ma też potrzeby wprowadzania uzgodnionego z pracownikiem rozkładu od tych regulacji.

Uwaga! Wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy może dotyczyć zarówno czasu nieokreślonego, jak i ściśle wskazanego okresu. Przepisy nie

ustanawiają minimalnego czasu jego obowiązywania, dlatego dopuszczalne jest zaakceptowanie zmiany obejmującej tylko jeden dzień.

Możliwość taką można wywieść nie tylko z treści art. 142 k.p., który nie przewiduje w tym zakresie ograniczeń czasowych, lecz także z dopuszczalności składania przez pracownika wniosków o zmianę godzin lub dni pracy. Pracownik kieruje się przy tym własną potrzebą i świadomością uzgadniania z pracodawcą odmienne godziny albo dni wykonywania obowiązków. Zgoda pracodawcy nie jest w takiej sytuacji jednostronnym poleceniem służbowym narzucającym zmianę ani próbą obejścia przepisów dotyczących tworzenia rozkładów czasu pracy. Stanowi odpowiedź na konkretną potrzebę pracownika.

Ponowne rozpoczynanie pracy

Bardzo często jednodniowa zmiana godzin pracy wpływa na sposób ustalania doby pracowniczej. Do celów rozliczania czasu pracy przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 par. 3 pkt 1 k.p.). O początku doby pracowniczej decyduje zatem godzina rozpoczęcia pracy wskazana w rozkładzie. Jeżeli godziny pracy zostaną zmienione na jeden dzień w środku tygodnia, inaczej będzie liczona również doba pracownicza. [przykład 1]

Zgodność z prawem

Pracodawca może wyrazić zgodę na jednodniową zmianę rozkładu czasu pracy, powinien jednak wcześniej przeanalizować, czy:

- zmiana nie naruszy przepisów o czasie pracy;
 - proponowany rozkład będzie możliwy do zastosowania ze względów technicznych i organizacyjnych związanych z wykonywaną pracą, np. funkcjonowaniem określonych maszyn i urządzeń albo dostępem do pomieszczeń;
 - zmiana nie wpłynie negatywnie na wykonywanie zadań przez pracownika. [przykład 2]
- Uwaga!** Proponowany rozkład nie może naruszać przepisów o czasie pracy, w szczególności dotyczących:
- wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym;
 - maksymalnego dobowego wymiaru czasu pracy;
 - minimalnych odpoczynków dobowych i tygodniowych;
 - pracy w niedziele i święta, w tym dopuszczalności jej wykonywania oraz zasady zapewnienia co najmniej jednej wolnej niedzieli w każdym okresie czterech tygodni;
 - ograniczeń dotyczących pracy w porze nocnej.

Brak możliwości wyrażenia zgody może wynikać z przepisów ochronnych zakazujących pracy w określonych porach doby lub dniach.

Wyjścia prywatne

Kolejną kwestią wymagającą omówienia jest rozróżnienie między zmianą rozkładu czasu pracy a zwolnieniem

PRZYKŁAD 1

Niezakończona doba pracownicza

Pracownik pracuje od poniedziałku do piątku w godz. 9–17. Złożył wniosek o zmianę godzin pracy w środę na 10–18. Jeżeli pracodawca wyrazi zgodę, na ten dzień zostanie ustalony nowy rozkład. Doba pracownicza rozpocznie się wówczas w środę o godz. 10 i zakończy w czwartek o godz. 10. Praca wykonywana w czwartek od godz. 9 do 10 przypadnie zatem w niezakończoną dobę pracowniczą.

Na wniosek pracownika można jednak ustalić nie tylko indywidualny rozkład czasu pracy, lecz także rozkład ruchomy. Dopuszcza on ponowne rozpoczynanie pracy w niezakończoną dobę, które nie będzie naruszało przepisów ani stanowiło pracy w godzinach nadliczbowych.

Można przyjąć, że wniosek pracownika o jednodniową zmianę godzin obejmuje również zgodę na ponowne rozpoczęcie pracy w tej samej dobę. Bezpieczniej będzie jednak wskazać to wprost. Pracownik powinien zaznaczyć, że wraz ze zmianą godzin pracy w środę wnioskuję także o umożliwienie mu ponownego rozpoczęcia pracy w tej samej dobę, czyli w czwartek.

PRZYKŁAD 2

Brak minimalnego odpoczynku

Pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy i wykonuje obowiązki zmianowo, od poniedziałku do piątku. W danym tygodniu pracuje na pierwszej zmianie w godz. 5–13. Złożył wniosek o zmianę godzin pracy w środę na 13–21, czyli na drugą zmianę. Pracodawca nie może zaakceptować tego wniosku. Po zmianie doba pracownicza rozpoczęłaby się w środę o godz. 13 i zakończyła w czwartek o godz. 13. Rozpoczęcie pracy w czwartek o godz. 5 oznaczałoby natomiast, że pracownik nie skorzystałby z minimalnego jedenastogodzinnego odpoczynku dobowego. Zgoda na taką zmianę byłaby więc niedopuszczalna. Możliwe byłoby natomiast przejście na drugą zmianę od środy do końca tygodnia.



w celu załatwienia spraw osobistych. Przeanalizujemy to na przykładach.

► Pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy i pracuje według stałego rozkładu od poniedziałku do piątku w godz. 8–16. Złożył wniosek o ustalenie indywidualnego rozkładu, zgodnie z którym w środę pracowałby o dwie godziny dłużej, a w czwartek o dwie godziny krócej. W takiej sytuacji nie jest dopuszczalne ustalenie na jeden dzień indywidualnego rozkładu przewidującego 10-godzinną pracę. Taki rozkład musi bowiem się mieścić w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty, a planowanie 10 godzin pracy na dobę w systemie podstawowym jest niedopuszczalne.

Można jednak zastosować inne, prostsze rozwiązanie, czyli zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych i jego odpracowanie. Zgodnie z art. 151 par. 2¹ k.p. czas odpracowania zwolnienia od pracy udzielonego pracownikowi na jego pisemny wniosek w celu załatwienia spraw osobistych nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Odpracowanie nie może jednak naruszać prawa do minimalnych odpoczynków dobowych i tygodniowych, o których mowa w art. 132 i 133 k.p. Literalnie chodzi o odpracowanie zwolnienia, które zostało już wykorzystane, a więc dłuższa praca powinna nastąpić po dniu, w którym pracownik pracował krócej. Bezpieczniejszym rozwiązaniem byłoby zatem odpracowanie czwartkowego zwolnienia po jego wykorzystaniu, nawet w późniejszym terminie. W praktyce dopuszcza się jednak także wcześniejsze odpracowanie takiego zwolnienia. Można ostrożnie uznać to za dopuszczalne, zwłaszcza gdy oba dni następują bezpośrednio po sobie, a termin zwolnienia i jego odpracowania zostaną ustalone jednocześnie.

► Pracownik wykonuje pracę według harmonogramu przewidującego pracę w poniedziałek w godz. 8–16, we wtorek w godz. 8–19, a w środę w godz. 10–19. Jest objęty równoważnym systemem czasu pracy. Złożył wniosek o skrócenie pracy we wtorek do godz. 17.00 z powodu uroczystości rodzinnej. Pracodawca wyraził zgodę, jednocześnie modyfikując rozkład w innych dniach okresu rozliczeniowego.

W takiej sytuacji mamy do czynienia z typowym zwolnieniem od pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Można oczywiście zmienić harmonogram, jednak prostszym rozwiązaniem będzie udzielenie takiego zwolnienia. Pracownik wskazuje we wniosku termin nieobecności, natomiast termin odpracowania może zostać wyznaczony przez pracodawcę. Strony mogą go również wspólnie uzgodnić, jednak co do zasady decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy. O zmianie rozkładu czasu pracy należy zatem mówić przede wszystkim wtedy, gdy dochodzi do przesunięcia godzin pracy. Skrócenie pracy w jednym dniu i jej wydłużenie w innym najczęściej odpowiada natomiast konstrukcji zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych.



Podstawa prawna

- art. 128 par. 3 pkt 1, art. 142, art. 151 par. 2¹, art. 151¹⁰, art. 132 i 133 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)



Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

Czy wakacje składkowe obniżą zasiłki

PYTANIE: Od 1 października 2025 r. kobieta prowadząca działalność gospodarczą opłaca za siebie składki na ubezpieczenia społeczne, w tym na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, od podstawy wynoszącej 20 tys. zł. Wyższa podstawa ma zapewnić jej zasiłki chorobowe i macierzyńskie rekompensujące brak przychodów z działalności. Uzyskiwane przez nią dochody przekraczają 20 tys. zł. Przedsiębiorczyni jest obecnie w ciąży, a termin porodu przypada na połowę grudnia. Czy może skorzystać z wakacji składkowych np. we wrześniu i jak wpłynie to na wysokość przyszłych zasiłków?



Andrzej Radziśław
radca prawny w Kancelarii
Goźlińska Petryk i Wspólnicy

ODPOWIEDŹ: Przedsiębiorczyni może skorzystać z wakacji składkowych we wrześniu 2026 r., jeżeli spełnia ustawowe warunki i złoży wniosek w sierpniu. Nie będzie to jednak dla niej korzystne pod względem wysokości przyszłych świadczeń. Za miesiąc objęty zwolnieniem składki zostaną sfinansowane jedynie od obowiązującej ją minimalnej podstawy, co obniży podstawę zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego.

Wyższa podstawa składek

Osoba prowadząca działalność gospodarczą podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Ubezpieczenie chorobowe jest dla niej dobrowolne. Składki na ubezpieczenia społeczne opłaca od zadeklarowanej kwoty, nie niższej jednak niż 60 proc. przeciętnego wynagrodzenia (30 proc. minimalnego wynagrodzenia, gdy spełnia warunki określone w art. 18a ustawy systemowej). Przedsiębiorca może zadeklarować kwotę wyższą od minimalnej. Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie może jednak przekroczyć 250 proc. przeciętnego wynagrodzenia. W 2026 r. ta maksymalna miesięczna podstawa wynosi 23 550 zł, natomiast w 2025 r. wynosiła 21 682,50 zł.

Z praktyki wynika, że pomimo tego, że przepis jednoznacznie określa, że

podstawę wymiaru składek stanowi zadeklarowana kwota, a więc wartość oderwana od dochodu, to ZUS podejmuje próby zakwestionowania tej zadeklarowanej kwoty. Jeżeli jednak ta zadeklarowana kwota odpowiada wysokości uzyskiwanych dochodów, to nie powinna być kwestionowana.

Warunki zwolnienia

Z wakacji składkowych mogą skorzystać również przedsiębiorcy deklarujący podstawę wyższą od minimalnej. Zwolnienie obejmuje składki na ubezpieczenia społeczne, w tym dobrowolne ubezpieczenie chorobowe oraz składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Nie dotyczy natomiast składki zdrowotnej.

Zgodnie z art. 17a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych na wniosek płatnika składek prowadzącego działalność zwalnia się go z opłacenia należnych składek, jeżeli:

- w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku miał zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego nie więcej niż dziesięciu ubezpieczonych;
- w ostatnich 2 latach kalendarzowych poprzedzających rok złożenia wniosku nie osiągnął przychodu z pozarolniczej działalności gospodarczej lub w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat kalendarzowych poprzedzających rok złożenia wniosku osiągnął roczny przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej nieprzekraczający równowartości w złotych 2 mln euro;

- jako ubezpieczony w roku kalendarzowym poprzedzającym rok złożenia wniosku oraz w okresie od początku roku kalendarzowego złożenia wniosku do dnia złożenia tego wniosku nie wykonywał pozarolniczej działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego w roku kalendarzowym rozpoczęcia działalności gospodarczej lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej;
- w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku jako ubezpieczony podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Wpływ na świadczenia

Za miesiąc wakacji składkowych ZUS zaewidencjonuje składki od minimalnej podstawy wymiaru, jaka obowiązuje przedsiębiorcę. Jeżeli zwolnienie obejmie wrzesień 2026 r., a niezdolność do pracy powstanie w listopadzie, to podstawa zasiłku chorobowego zostanie ustalona z okresu od listopada 2025 r. do października 2026 r. Obejmuje zatem również wrzesień, za który składki zostaną rozliczone od podstawy wynoszącej 5652 zł.

Wyliczenie podstawy zasiłkowej będzie następujące:

- za 11 miesięcy: $20\ 000\ \text{zł} - (20\ 000\ \text{zł} \times 13,71\ \text{proc.}) = 17\ 258\ \text{zł}$; $17\ 258\ \text{zł} \times 11 = 189\ 838\ \text{zł}$;
- za miesiąc wakacji składkowych: $5652\ \text{zł} - (5652\ \text{zł} \times 13,71\ \text{proc.}) = 4877,11\ \text{zł}$;
- podstawa: $(189\ 838\ \text{zł} + 4877,11\ \text{zł}) \div 12 = 16\ 226,26\ \text{zł}$;
- stawka za dzień choroby: $16\ 226,26\ \text{zł} \div 30 = 540,88\ \text{zł}$.

Ponieważ niezdolność do pracy przypada na okres ciąży, zasiłek chorobowy wynosi 100 proc. podstawy.

Różnica w wypłacie

Gdyby przedsiębiorczyni nie korzystała z wakacji składkowych i za wrzesień opłaciła składki od 20 000 zł, to podstawa zasiłkowa wyniosłaby:

$$20\ 000\ \text{zł} - (20\ 000\ \text{zł} \times 13,71\ \text{proc.}) = 17\ 258\ \text{zł}.$$

Stawka za jeden dzień choroby wyniosłaby wówczas 575,27 zł. Różnica wyniosłaby zatem 34,39 zł brutto za każdy dzień pobierania zasiłku chorobowego.

Jeżeli niezdolność do pracy trwałaby do porodu, a podstawa zasiłku macierzyńskiego nie podlegałaby ponownemu ustaleniu, przy stawce 81,5 proc. świadczenie wyniosłoby:

- po wakacjach składkowych – 440,82 zł ($540,88\ \text{zł} \times 81,5\ \text{proc.}$) za dzień;
- bez wakacji składkowych – 468,85 zł ($575,27\ \text{zł} \times 81,5\ \text{proc.}$) za dzień.

Różnica wyniosłaby 28,03 zł za jeden dzień. Za okres 52 tygodni (364 dni) oznaczałoby to 10 202,92 zł brutto mniej zasiłku macierzyńskiego. Do tego należałoby doliczyć różnicę w zasiłku chorobowym pobieranym przed porodem.

Wybór korzystniejszego miesiąca

Z wyliczeń wynika, że skorzystanie z wakacji składkowych we wrześniu nie będzie korzystne pod względem wysokości przyszłych świadczeń. Negatywnych skutków można uniknąć, wybierając na miesiąc zwolnienia ze składek ten, w którym powstanie prawo do zasiłku chorobowego albo macierzyńskiego. Podstawę wymiaru świadczenia ustala się bowiem z pełnych miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc powstania niezdolności do pracy lub prawa do zasiłku.



Podstawa prawna

- art. 17a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 426)
- art. 48 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

Data wypłaty wynagrodzenia z umowy zlecenia ze studentką nie decyduje o jej ubezpieczeniu

PYTANIE: Na podstawie umowy zlecenia zatrudnialiśmy 24-letnią studentkę studiów zaocznych. Nie zgłosiliśmy jej z tej umowy do ubezpieczeń społecznych ani do ubezpieczenia zdrowotnego. Zakończyła studia 22 czerwca i z tym dniem umowa została z nią rozwiązana. Od 1 lipca została zatrudniona przez nas na podstawie umowy o pracę. Wynagrodzenie ze zlecenia za czerwiec wypłaciliśmy jej 20 lipca, a system płacowy naliczył od tej kwoty składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Czy postąpiliśmy prawidłowo?

ODPOWIEDŹ: Nie. Osoba, która jest studentem, nie ukończyła 26 lat i wykonuje umowę zlecenia, nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu. Jeżeli umowa zlecenia była wykonywana wyłącznie w okresie, gdy zleceniobiorczyni była studentką, to od wynagrodzenia wypłacone-

go za ten okres nie powinny być naliczane składki.

W zakresie ubezpieczeń społecznych obowiązuje szersza definicja pracownika. Jest za niego uznawana także osoba, która zawarła umowę zlecenia z własnym pracodawcą albo wykonuje taką umowę na jego rzecz. Wówczas pracodawca nalicza składki od zsumowanego

przychodu, jaki wypłaca tej osobie z obutych źródeł. Jednak w sytuacji przedstawionej w pytaniu taki przypadek nie występuje.

Najpierw między stronami była zawarta umowa zlecenia, a następnie, po kilku dniach, umowa o pracę. Umowy te nie były więc wykonywane równocześnie. Pracodawca 1 lipca zgłosił pracownicę do ubezpieczeń i będzie musiał opłacać za nią składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. W raporcie ZUS RCA za lipiec płatnik musi wykazać przychód ze stosunku pracy, jaki ta osoba uzyskała w lipcu.

Przychód z umowy zlecenia wypłacony w lipcu za czerwiec nie może być

uwzględniony w podstawie wymiaru składek z tytułu umowy o pracę. Od 1 lipca między stronami została zawarta umowa o pracę i składki na ubezpieczenia społeczne powinny być naliczane wyłącznie od przychodu z tej umowy. Jeżeli płatnik, wypłacając wynagrodzenie z umowy zlecenia, potrącił składki, powinien skorygować listę płac i zwrócić ubezpieczonej potrącone z jej środków składki.



Andrzej Radziśław, radca prawny
w Kancelarii Goźlińska Petryk i Wspólnicy

Podstawa prawna

- art. 6 ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 426)

Kiedy premie i dodatki wpływają na wysokość zasiłku chorobowego?

Sposób uwzględniania poszczególnych elementów pensji przy wyliczaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie zawsze wynika wprost z obowiązujących regulacji. Wątpliwości pojawiają się m.in., gdy określone należności są redukowane dopiero po przekroczeniu wskazanego okresu absencji.



Patryk Koziel
radca prawny, starszy
prawnik w PCS Paruch
Stępień Kanclerz

Kształtowanie systemu wynagradzania wiąże się z licznymi wyzwaniami. Wynikają one przede wszystkim z konieczności dostosowania składników pensji do potrzeb i specyfiki organizacji. Dzięki temu pracodawcy mogą oferować warunki sprzyjające pozyskiwaniu pracowników o wymaganych kwalifikacjach, a jednocześnie efektywnie organizować proces pracy. Kluczowe jest również właściwe określenie zasad przyznawania dodatkowych składników, w tym w szczególności premii i nagród. Zagadnienie to wymaga szerszego spojrzenia, obejmującego także ocenę, czy dany element pensji będzie wliczany m.in. do wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu za urlop czy też podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Wyłączenia z podstawy

Zasady dotyczące obliczania podstawy wymiaru zasiłku dla pracowników mają odpowiednie zastosowanie również przy ustalaniu wynagrodzenia chorobowego. Szczególną uwagę warto zwrócić na kwestie związane z wyłączeniem poszczególnych składników wynagrodzenia z podstawy wymiaru zasiłku.

W podstawie wymiaru zasiłku nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku, zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu. Warto zwrócić uwagę na przesłanki warunkujące wyłączenie składnika wynagrodzenia z podstawy wymiaru zasiłku. Artykuł 41 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa) wskazuje na dwa czynniki, tj.:

- zachowanie prawa do składnika w okresie pobierania zasiłku oraz
- uregulowanie ww. kwestii w przepisach o wynagradzaniu.

Uwaga! Orzecznictwo uzupełnia te przesłanki o dodatkowy element, czyli obowiązującą u pracodawcy praktykę (tak m.in. wyrok SN z 3 sierpnia 2016 r., sygn. akt I UK 178/16).

Praktyka ma w tym zakresie kluczowe znaczenie. Dopiero rzeczywiste niepomniejszanie i wypłacanie składnika w okresie pobierania zasiłku chorobowego będą uzasadniać jego wyłączenie z podstawy wymiaru zasiłku.

Zasady obniżania

Artykuł 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej jest źródłem licznych wyzwań w praktyce, zwłaszcza że przewiduje dwa scenariusze – że składnik jest albo nie jest pomniejszany w okresie pobierania zasiłku. Tymczasem zasady wynagradzania często przewidują pomniejszanie danego składnika dopiero w przypadku absencji przekraczającej dopuszczalny limit. Dzięki temu pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia przy krótkiej nieobecności. W rezultacie w zależno-

ści od długości absencji ten sam składnik może zarówno zostać pomniejszony, jak i wypłacony w pełnej kwocie. [\[przykłady 1 i 2\]](#)

PRZYKŁAD 1

Dodatek funkcyjny przy krótkiej chorobie

Pracownik jest uprawniony do dodatku funkcyjnego w wysokości 500 zł. Składnik ten jest proporcjonalnie pomniejszany za okresy nieobecności w pracy z powodu choroby, chyba że ich łączny wymiar w danym miesiącu nie przekracza pięciu dni. Dlatego do rzeczywistego pomniejszenia dodatku dochodzi dopiero przy nieobecności dłuższej niż pięć dni.

PRZYKŁAD 2

Premia zależna od długości absencji

Pracownikowi przysługuje miesięczna premia regulaminowa w wysokości 800 zł. Regulamin wynagradzania przewiduje, że premia jest obniżana wyłącznie wtedy, gdy liczba dni nieobecności chorobowej w danym miesiącu przekroczy 10 dni. W I kw. pracownik chorował łącznie przez 8 dni, dlatego miał prawo do pełnej premii. W kolejnym kwartale absencja wyniosła 14 dni, co skutkowało proporcjonalnym pomniejszeniem premii. W takim przypadku ocena, czy składnik powinien zostać uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku, zależy nie tylko od samego faktu wystąpienia niezdolności do pracy, lecz także od przekroczenia określonego limitu absencji.

Trudne przypadki

W świetle obowiązujących zasad składnik ten formalnie należy uznać za pomniejszany. Pracownik nie zachowuje bowiem prawa do niego w przypadku każdej nieobecności. Prowadzić to jednak może do sytuacji, w której przy absencji mieszczącej się w przyjętym limicie pracownik otrzyma dany składnik zarówno od pracodawcy, jak i w ramach zasiłku chorobowego za czas nieobecności. Wynika to z braku regulacji odnoszącej się do sytuacji pośrednich. Za uzasadnione należałoby jednak uznać proporcjonalne przeliczenie składnika na potrzeby jego uwzględnienia w podstawie wymiaru zasiłku. W rezultacie w podstawie tej należałoby uwzględnić jedynie kwotę ustaloną proporcjonalnie do okresu, za który dochodzi do pomniejszenia składnika. W przeciwnym razie pracownik nadal otrzymywałby ten sam składnik podwójnie za okres, w którym nie podlega on obniżeniu. Za ten okres w podstawie wymiaru zasiłku nie należy zatem uwzględniać danego składnika w ogóle, natomiast za pozostały okres należy uwzględniać go w wysokości proporcjonalnej. Tak wskazuje ZUS w komentarzu do ustawy zasiłkowej, odwołując się do premii, do której pracownik zachowuje prawo w pełnej wysokości w przypadku nieobecności trwającej krócej niż 15 dni w miesiącu (pkt 295, przykład 7). Warto również zwrócić uwagę na zasady obliczania podstawy wymiaru składków na ubezpieczenia społeczne. Przewidują one bowiem wyłączenie dotyczące

składników wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania m.in. zasiłku chorobowego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku. Treść przepisów ustawy zasiłkowej i rozporządzenia odwołuje się do tożsamych przesłanek. W efekcie należałoby uznać, że składniki, które nie podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku, pozostają również wyłączone z podstawy wymiaru składków.

Odrębną kwestią pozostaje ocena, czy taki składnik powinien podlegać wyłączeniu w całości, czy wyłącznie w odniesieniu do okresów, w których jest wypłacany pomimo niezdolności do pracy. Przepis ma bowiem charakter ogólny i odnosi się do prawa do określonych składników wynagrodzenia. Dodatkowo przyjęcie, że dany przychód pozostaje wyłączony tylko za okres niezdolności do pracy, prowadziłoby do sytuacji, w której w okresach wykonywania pracy byłoby od niego naliczane składki, w tym składka na ubezpieczenie chorobowe, mimo że składnik ten nie zostałby uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku. Zagadnienie to pokazuje, że obowiązujące przepisy nie dają precyzyjnych odpowiedzi w sytuacji, gdy składnik wynagrodzenia jest pomniejszany dopiero po przekroczeniu ustalonego przez pracodawcę limitu absencji. Odwołując się do przytoczonego powyżej stanowiska ZUS, należy uznać, że pomimo opłacania składek od wypłacanych w przeszłości premii nie będą one uwzględnione w podstawie wymiaru zasiłku. Oznacza to, że ZUS pozostaje beneficjentem składników niepomniejszanych za okres niezdolności, ponieważ pomimo pobieranych składek nie ponosi odpowiedzialności im ciężarów w postaci zasiłków. W szczególności będzie to widoczne w sytuacjach, gdy poziom nieobecności pracownika zawsze będzie niższy niż ustalony limit, w ramach którego pracownik zachowuje prawo do świadczenia.

Premia zależna od wyników zespołowych

Na szczególną uwagę zasługuje też inny przykład opisany przez ZUS (pkt 297), odnoszący się do premii uzależnionych od wyników zespołowych, które nie są w ogóle pomniejszane za okres nieobecności. ZUS, posługując się przykładem zespołowych premii prowizyjnych, wskazuje, że jeżeli pracownik nieobecny cały miesiąc zachowuje prawo do takiej premii, nie jest ona wliczana do podstawy wymiaru zasiłku. Sytuacja ta jest prostsza od wcześniejszego przykładu, ponieważ niezależnie od okresu nieobecności pracownik zawsze zachowuje prawo do premii.

Należy zatem spojrzeć na tę sytuację z perspektywy przepisów dotyczących ustalania podstawy wymiaru składek. Skoro jest to składnik wynagrodzenia, do którego pracownik zachowuje prawo w okresie choroby, to zgodnie z obowiązującymi zasadami należałoby go wyłączyć z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Paragraf 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego nie ogranicza się bowiem do okresu wypłaty składnika w okresie niezdolności do pracy. Re-

guluje tę kwestię, wskazując, że składnik wynagrodzenia, do którego pracownik ma prawo w okresie niezdolności do pracy i który jest za ten okres wypłacany, nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Uwaga! Aspekt ten dodatkowo pokazuje niespójność zasad, które z jednej strony prowadzą do sytuacji, w której, pomimo opłacania składek, dany składnik nie wpływa na podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, a z drugiej strony budzi wątpliwości interpretacyjne, które mogą prowadzić do zbyt szerokiego wyłączenia składników z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Przepisy o wynagradzaniu

Niezależnie od powyższego warto zwrócić uwagę na drugą przesłankę odwołującą się do przepisów o wynagradzaniu. Pojęcie to należy bowiem rozumieć szeroko, zwłaszcza że wiążące zasady wynagradzania mogą wynikać z różnych aktów i decyzji pracodawcy. Nie należy go zatem ograniczać wyłącznie do układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania czy treści umowy o pracę. W szczególności dotyczy to zasad przyznawania określonych składników, takich jak premie czy nagrody, które często są regulowane w odrębnych politykach wewnętrznych. Polityki te wpływają na indywidualne warunki zatrudnienia pracowników, do których mają zastosowanie. Trudno więc odmówić im charakteru przepisów o wynagradzaniu. Potwierdzają to również stanowiska ZUS prezentowane w interpretacjach indywidualnych (m.in. z 24 czerwca 2024 r., sygn. DI/100000/43/506/2024).

Praktyka ma znaczenie

Warto pamiętać o tej kwestii również podczas przygotowań do kontroli obejmujących inne zagadnienia. Przyznawanie określonych uprawnień w przepisach o wynagradzaniu stanowi bowiem warunek mający zastosowanie również do innych zwolnień składkowych. Warto jednak zwrócić uwagę na stanowisko ZUS w tym zakresie prezentowane w komentarzu do przepisów ustawy zasiłkowej (pkt 295). Zakład wskazuje, że brak stosownych postanowień w przepisach płacowych może prowadzić do uznania, że składnik nie przysługuje za okres pobierania zasiłku.

Niemniej jeżeli pracodawca udokumentuje, że składnik wynagrodzenia pomimo braku stosownej regulacji jest wypłacany za okres pobierania zasiłku, wówczas nie będzie on uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku. ZUS zaznacza więc, że kwestie formalne nie stanowią bezwzględnej podstawy do zakwestionowania prawidłowego sposobu obliczania podstawy wymiaru zasiłku, a kluczowa jest praktyka.

©

Podstawa prawna

- art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- par. 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)