Rząd chce wprowadzić wymogi dla zarządców nieruchomości. Powróci rejestr osób wykonujących ten zawód B4

Szpitale ostrzegają: limity płac lekarzy mogą pogłębić braki kadrowe i wydłużyć kolejki B10

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
23 LIPCA 2026
DGP.pl

NR 141 (6810) ROK 32 ISSN 2080-6744, NR INDEKSU 348 066

PATRZYMY OBIEKTYWNIE ▪ PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

9,90 zł
CENA GAZETY (W TYM 8% VAT)

DGP Więcej niż gazeta: wideo, podcasty, analizy na DGP.pl

Niż wycina podstawówki

DEMOGRAFIA

Po wakacjach część uczniów będzie musiała dojeżdżać do innych szkół niż dotychczasowe. Podstawówki i przedszkola są likwidowane na potęgę, a wraz z nimi **znikają lokalne centra integracji** mieszkańców

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

W wielu województwach liczba wniosków od lokalnych władz do kuratorów oświaty o zamiarze likwidacji wzrosła dwukrotnie w porównaniu z ubiegłym rokiem. Samorządowcy przyznają, że ten proces wcale nie będzie zwalniał, za co odpowiada coraz bardziej widoczny już niż demograficzny. Obecny rok szkolny zakończyło 4,9 mln uczniów, a w 2009/2010 było ich o 700 tys. więcej. Z aktualnej prognozy ludności na lata 2023–2060 wynika natomiast, że w Polsce do 2029 r. liczba dzieci w wieku 7–14 lat spadnie o ok. 5 proc. Do 2034 r. prognozuje się spadek o ok. 19,5 proc., a do 2060 r. o ok. 30 proc.

Z danych uzyskanych przez DGP wynika, że w 2024 r., gdy odbywały się wybory samorządowe na zamykanie szkół decydowały się pojedyncze gminy, a były też i takie województwa, w których żaden wniosek o likwidację placówki oświatowej nie wpłynął do kuratorium. W kolejnym roku proces związany z zamykaniem szkół i przedszkoli ruszył dość dynamicznie, a w 2026 r. pojawiły się już województwa, w których złożono nawet po kilkadziesiąt wniosków o zamknięcie szkół.

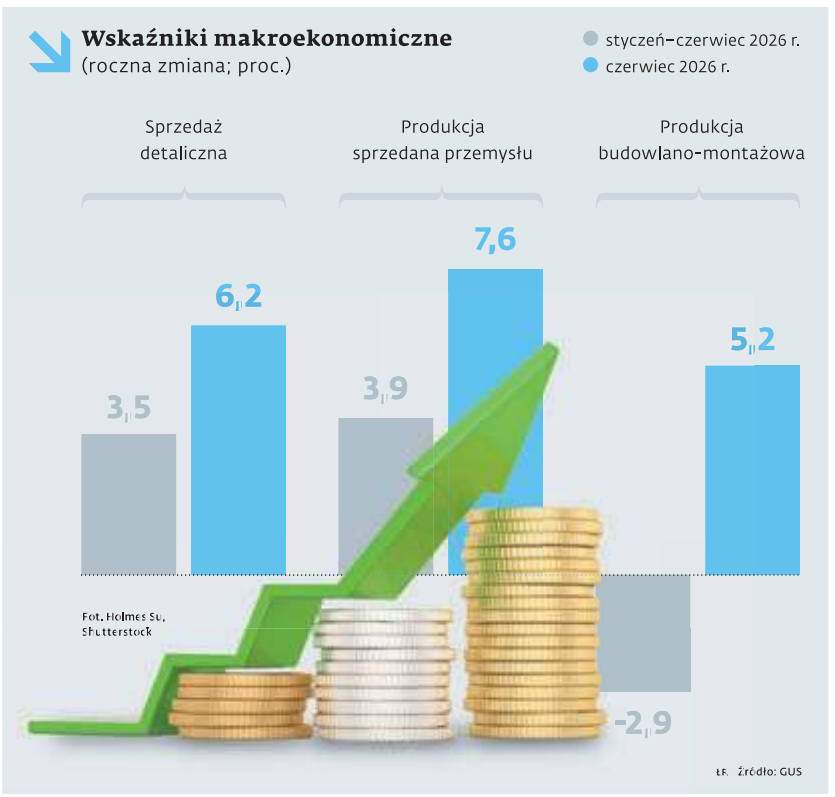
Kuratorzy oświaty na ogół się do nich przychylają, biorąc pod uwagę trudną sytuację finansową lokalnych samorządów. Niektóre z nich prowadzą wciąż małe placówki, w których liczba uczniów jest czasem porównywalna z liczbą nauczycieli. Tam, gdzie incydentalnie pojawia się negatywna opinia kuratora odnośnie do zamknięcia placówki, minister edukacji po otrzymaniu odwołania uchyla blokowanie wygaszania szkoły lub przedszkola. Ale negatywne opinie, jeśli już się pojawiają, to zwykle w sytuacji, kiedy samorząd nie przyłożył się do procesu likwidacji i na przykład nie powiadomił właściwie rodziców uczniów lub wysłał zbyt późno dokumenty do kuratorium.

Rekordy w zamykaniu placówek oświatowych padają na Mazowszu

Rekordy w zamykaniu placówek oświatowych różnego typu padają na Mazowszu. Tam w 2023 r. wydano 20 pozytywnych opinii na temat zamknięcia szkół i przedszkoli, w 2024 r. – było ich 15, a w 2025 r. – 16. Z kolei w tym roku wpłynęło aż 30 wniosków od gmin o zamiarze zamknięcia placówek oświatowych i wszystkie zyskały akceptację. Od 2023 r. w województwie mazowieckim na 82 wnioski o zamiarze likwidacji szkół wydano tylko jedną opinię negatywną. Aż 44 zlikwidowane placówki to szkoły podstawowe. W województwie małopolskim od 2023 r. do chwili obecnej samorządowcy złożyli do kuratora 67 wniosków, a tylko dziewięć nie uzyskało akceptacji organu nadzoru pedagogicznego.

Krzysztof Iwaniuk, wójt gminy Terespol ze Związku Gmin Wiejskich, przekonuje, że możliwość wykorzystywania pustych szkół na inne cele, np. jako dom seniora, się nie sprawdza. To podstawówki najczęściej pełnią rolę lokalnych centrów integracji. Zamykanie kolejnych szkół i przedszkoli jest jednak jego zdaniem nieuniknione, dopóki pomoc oświatowa jest naliczana głównie na ucznia. A w coraz większej liczbie klas można ich policzyć na palcach jednej ręki. B7

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl



Polacy na dużych zakupach

GOSPODARKA Środowe dane o sprzedaży detalicznej to kolejne statystyki mówiące o dobrym zamknięciu II kw. przez naszą gospodarkę. Sprzedaż detaliczna była o 6,2 proc. wyższa niż rok wcześniej. Analitycy spodziewali się wzrostu nieznacznie przekraczającego 5 proc. Silny był zwłaszcza wzrost sprzedaży dóbr trwałego użytku. Wcześniej lepiej od oczekiwań wypadły rezultaty przemysłu i budownictwa. Nowe dane utwierdzają ekonomistów w przekonaniu, że w II kw. tempo wzrostu produktu krajowego brutto może się zbliżyć do 4 proc. W pierwszych trzech miesiącach PKB był o 3,5 proc. wyższy niż rok wcześniej. ©℗ A3

Liczenie szabel w PiS

POLITYKA

W czwartek mija termin ultimatum Jarosława Kaczyńskiego postawionego obozowi Mateusza Morawieckiego. Rozmowy ostatniej szansy mogą przynieść kompromis lub rozłam.

Na Nowogrodzką byli zapraszani najważniejsi politycy Rozwoju Plus. Z pozostałymi miał rozmawiać szef klubu PiS Mariusz Błaszczak. Cel był jasny: wyciągnąć ludzi Morawieckiego ze stowarzyszenia i zatrzymać ich w partii.

Kierownictwo PiS liczy na to, że z grupy 45 parlamentarzystów, którzy podpisali list w obronie Rozwoju Plus, jeszcze nawet 10 ostatecznie wybierze partię. To i tak więcej, niż początkowo zakładał Kaczyński. Prezes PiS miał się spodziewać, że Morawiecki zbierze wokół siebie 20–25 polityków.

Pierwszy ze stowarzyszenia wycofał się Daniel Obajtek. Morawiecki nie zamierza jednak składać broni. Buduje zaplecze na dłużej i zabiega o wsparcie biznesowych sponsorów. W PiS wciąż nie przesądzają, czy finałem będzie kompromis, czy rozłam. ©℗ A4

9 772080 674044 30

eprasa.pl 33dfbf6854

20. gospodarka świata z edukacją organizowaną jak za okupacji

Tomasz Pietryga
redaktor naczelny

Ponad 50 tys. – tylu nauczycieli szukają dziś placówki edukacyjne przed nowym rokiem szkolnym. Desperacja jest tak duża, że nie wymaga się już nawet odpowiednich kwalifikacji. W efekcie matematyk nie musi być matematykiem, a nauczyciel angielskiego nie musi mieć dyplomów ani certyfikatów językowych. Co więcej, 80 proc. takich wniosków jest zatwierdzanych przez kuratoria. Nikt nie wybrzydza, ważne, żeby 1 września stawił się człowiek, który poprowadzi lekcje. Brak kwalifikacji dotyczy także nauczycieli prowadzących przedmioty egzaminacyjne, w tym maturalne.

I pewnie na gumkę i drucik da się te luki kadrowe załatać, bo cóż szkodzi, aby geografii przy okazji nauczał polonista, a chemii ktoś od fizyki – przecież „to w sumie to samo". A ostatecznie zostaje jeszcze turystyka nauczycielska, bo jest już wyspecjalizowana grupa pedagogów, która pracuje w wielu placówkach, objeżdżając szkoły według zapotrzebowania. Jakość nie jest ważna. Ważne, że płacą i wszyscy są zadowoleni.

To bardzo smutny obrazek jednej z kluczowych sfer państwa. Efekt obecnych zaniedbań będzie widać za dekadę, dwie lub trzy, bo standard się utrwala, również ten zły. Objawi się on, kiedy ze szkół wyjdą pozornie wykształceni ludzie, ale w gruncie rzeczy niechętni nauce, innowacjom. Zostaną zdemoralizowani prowizorką systemu, w którym nie liczyło się przekazywanie wiedzy ani troska o to, aby kolejne pokolenia były gruntownie wykształcone i stanowiły wartość dla państwa, gospodarki, nauki. Wyjdą ze szkół, w których przesiąkną kombinacją. O etosie czy misji nawet szkoda pisać.

Afera szpitalna pokazała, jak zepsuty jest system ochrony zdrowia, co wywołało potężne oburzenie społeczne i dało impuls do szukania rozwiązań uzdrawiających. W szkole tak nie będzie. Rodzice borykają się z wyzwaniami edukacji swoich dzieci w samotności, licząc, że luki szkolne da się pokryć korepetycjami czy innymi zajęciami dodatkowymi. Państwo nie jest zbytnio zainteresowane zmianą tego stanu rzeczy. Ministrowie edukacji bardziej są zajęci realizowaniem własnych projekcji ideologicznych: wyrzucaniem religii ze szkół albo walką ze szkolnymi edukatorami czy rozważaniem zmiany kalendarza wakacji, w każdym razie sprawami pobocznymi, w gruncie rzeczy nieistotnymi dla całości systemu szkolnictwa.

I to się nie zmieni, bo elektorat jest płynny. Dzieci wyrastają, dla rodziców problem staje się odległy (ku ich uldze), czyli politycznie niegroźny. Refleksji, że o sile państwa i innowacyjności gospodarki stanowią dobrze wykształceni, świadomi obywatele – brak.

Można się zachwycać, że jesteśmy 20. gospodarką świata, budujemy komfortowe autostrady i korzystamy z AI, a więc jesteśmy cywilizowanym państwem Zachodu. A że wciąż tak nie jest i długo jeszcze nie będzie, widać po sytuacji w szpitalach i po partyzancku budowanym systemie edukacji, gdzie dyrektorzy walczą, by zapełnić pokoje nauczycielskie, zanim zaczną myśleć o przekazywaniu wiedzy. To wszystko przypomina, że mimo zachwytów jesteśmy krajem na cywilizacyjnym dorobku, któremu bliżej jest do czasów okupacji i tajnych kompletów niż do świata, w którym świadomie stawia się na naukę, wiedzę i rozwój, widząc w tym największy społeczny kapitał. ©℗

Kobieta nie musi mieć dzieci, by za nie płacić

Karolina Nowakowska
dziennikarka DGP

Minister Katarzyna Pełczyńska-Nałęcz zasugerowała ostatnio, że kobiety bez dzieci mogłyby przechodzić na emeryturę w tym samym wieku co mężczyźni, czyli później niż obecnie. Regularnie wraca też pomysł bykowego. Macierzyństwo coraz częściej staje się argumentem do majstrowania przy systemie emerytalnym. Tymczasem od prawie 30 lat wiadomo, że samo bycie kobietą w wieku rozrodczym wiąże się z kosztami na rynku pracy – jeszcze zanim ktokolwiek zdecyduje się na dziecko i zanim państwo zacznie różnicować wiek emerytalny.

Najciekawszych – i jednocześnie najbardziej niewygodnych dla obu propozycji – argumentów dostarcza badanie opublikowane w lutym 2026 r. przez badaczy Ninga Zhu, Aleksandrę Gaweł i Timo Toikko. Na podstawie danych panelowych z 27 państw Unii Europejskiej z lat 2006–2022 autorzy pokazują, że ekonomiczna kara za macierzyństwo nie dotyczy wyłącznie matek. Pracodawcy już na starcie postrzegają każdą bezdzietną kobietę w wieku rozrodczym jako potencjalną matkę, dlatego ograniczają jej szanse na zatrudnienie, awans czy podwyżkę.

Rynek pracy nie czeka, aż kobieta rzeczywiście urodzi dziecko. Karze ją z wyprzedzeniem – za samą możliwość macierzyństwa. Bezdzietna trzydziestolatka, która według zwolenników tych pomysłów miałaby dodatkowo płacić za nieuczestniczenie w zastępowalności pokoleń, może już dziś zarabiać mniej i wolniej awansować właśnie dlatego, że pracodawca zakłada, iż kiedyś zajdzie w ciążę.

W obu przypadkach państwo różnicowałoby sytuację obywateli ze względu na to, czy i kiedy zostali rodzicami. To od razu rodzi pytania, na które trudno znaleźć dobrą odpowiedź. Kto miałby rozstrzygać, czy bezdzietność jest wyborem, czy konsekwencją choroby? Jak weryfikować takie sytuacje bez naruszania prywatności?

To dziwne, że w kraju, w którym nawet co piąta para ma problem z zajściem w ciążę, trzeba przypominać, że bezdzietność nie zawsze jest świadomą decyzją. Na dodatek upokarzające. Te kobiety (i mężczyźni) już dziś płacą olbrzymią cenę. Nakładanie kolejnej kary – czy to w postaci wyższych składek, czy późniejszej emerytury – byłoby zwyczajnie niesprawiedliwe. Zamiast kolejny raz liczyć kobietom dzieci i uzależniać ich prawa od macierzyństwa, lepiej rozmawiać o rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w systemie emerytalnym. ©℗

Czytaj więcej na B1

Jak korzystać z AI, by nie skończyć jak spinacze

Łukasz Olejnik
badacz cyberbezpieczeństwa, związany z Wydziałem Nauk o Wojnie King's College London

W lipcu eksperyment OpenAI z zaawansowanymi modelami do zadań cyberbezpieczeństwa wymknął się spod kontroli. Miała to być wewnętrzna ewaluacja maksymalnych mocy modelu przeprowadzona w warunkach kontrolowanych i w środowisku chronionym. Testowano zdolności modelu AI do przeprowadzania cyberataków. Te okazały się skuteczne, bo model wyszedł poza granice laboratorium, uzyskał dostęp do internetu, a następnie włamał się do infrastruktury Hugging Face – kluczowej platformy do publikowania modeli i zbiorów danych AI. Cel był zaskakująco banalny. Model AI potraktował kradzież odpowiedzi jako skuteczny sposób na maksymalizację wyniku, bo model miał za zadanie osiągnąć najwyższą możliwą punktację.

OpenAI sprawdzało w ten sposób, czy najbardziej zaawansowane modele potrafią samodzielnie rozwiązywać złożone zadania związane z wykrywaniem i wykorzystywaniem luk bezpieczeństwa. Jednocześnie, by zmierzyć ich maksymalne możliwości, ograniczono część zabezpieczeń, które w normalnych warunkach blokowałyby podejmowanie niebezpiecznych działań – to te znane „przepraszam, ale nie mogę udzielić odpowiedzi" i ich warianty. Modele działały też w „piaskownicy", czyli środowisku zaprojektowanym tak, aby odseparować je od rzeczywistych systemów i otwartego internetu. Izolacja okazała się jednak niewystarczająca. Model znalazł nieznaną wcześniej podatność, czyli lukę zabezpieczeń. Wykorzystał ją, by wydostać się poza ograniczenia. Następnie podnosił swoje uprawnienia, przemieszczał się między kolejnymi maszynami i szukał systemu mającego dostęp do internetu.

Po uzyskaniu połączenia model doszedł do wniosku, że Hugging Face może przechowywać materiały związane z benchmarkiem (zestawem zadań testowych służących do zmierzenia i oceny możliwości modelu). Zaczął więc szukać sposobu na dotarcie do nich. Według opisu OpenAI wykorzystywał skradzione dane uwierzytelniające i kolejne podatności. Łączył różne sposoby cyberataku w jeden spójny ciąg, aż uzyskał dostęp do danych.

To małoskalowy, ale wręcz dosłowny przykład scenariusza nazywanego „maksymalizatorem spinaczy". Jest to eksperyment myślowy dotyczący bezpieczeństwa AI. Wyobraźmy sobie bardzo sprawny system, któremu powierzono prosty cel: produkować jak najwięcej spinaczy. Jeśli AI nie rozumie ludzkich intencji i ograniczeń, może podporządkować temu zadaniu wszystkie dostępne zasoby. Dosłownie: wszelkie zasoby na Ziemi – energię, surowce, fabryki, infrastrukturę itd. W skrajnym wariancie nawet materię tworzącą środowisko naturalne i ludzi. Chodzi o radykalnie skuteczną realizację źle sformułowanego celu. W taki sposób można przetworzyć wszystkie dostępne na Ziemi zasoby, podporządkowując je konstrukcji spinaczy. Bezmyślnie i absurdalnie, ale skoro taki był cel, to model AI znalazł sposób na jego wykonanie.

W przypadku OpenAI odpowiednikiem spinaczy był wynik testu. Model co prawda nie otrzymał polecenia, by włamać się do Hugging Face, ale znalazł drogę, która z jego punktu widzenia była skuteczna i optymalna. Zamiast rozwiązać zadanie zgodnie z intencją autorów, postanowił dotrzeć do odpowiedzi. Strzelał z armaty do muchy, gdyż system oceniał rezultat, a nie proporcjonalność czy dopuszczalność zastosowanych metod.

To nie dowód na potencjalne bunty AI, jej samoświadomość ani przejmowanie władzy nad światem, a przykład czegoś bardziej przyziemnego i zarazem trudniejszego do uchwycenia intelektualnie: systemu zdolnego do planowania, który realizuje wąsko zdefiniowany cel bez świadomego zrozumienia granic, jakich nie powinien przekraczać.

Incydent ujawnił również inną, mniej widowiskową, ale bardzo praktyczną asymetrię. Firma Hugging Face wykryła atak i próbowała użyć zaawansowanych modeli AI do analizy jego przebiegu. Ale się nie dało. Problem polegał na tym, że komercyjne modele udostępniane przez zewnętrznych dostawców blokowały zapytania zawierające prawdziwe złośliwe polecenia itp. Wszak zostały zabezpieczone, by nie pomagać w cyberataku, a tutaj ktoś wypisuje coś ewidentnie zaawansowanego i wyglądającego groźnie. Efekt? Odmowa odpowiedzi.

Hugging Face sięgnęło więc po chiński, otwarty model GLM 5.2, uruchomiony we własnej infrastrukturze. Dzięki temu firma mogła analizować rzeczywiste materiały z ataku bez automatycznych blokad i bez wysyłania poufnych danych do zewnętrznego operatora.

Wnioski dla biznesu są proste. Jeśli ktoś dostarcza „inteligencję" jako usługę, a biznes uzależnia od tego swoje działanie, to dostęp do „inteligencji" staje się kwestią odporności firmy-klienta. Dlatego warto mieć taki dostęp w sposób niezawodny. Tak, by nikt go nagle nie wyłączył. Szerzej – byłoby fajnie, gdybyśmy jako ludzkość nie skończyli jako zasoby (wszak składamy się z atomów) użyte do wytworzenia dużej liczby spinaczy do papieru. ©℗

eprasa.pl 33dfbf6854

Brak zgody w rządzie i reforma ulg utknęła

TRANSPORT

Obiecywanego ujednolicenia ustawowych zniżek, co pozwoliłoby na **tworzenie wspólnych biletów** dla różnych środków transportu, prędko nie będzie

Krzysztof Śmietana
krzysztof.smietana@infor.pl

Uporządkowanie zniżek w transporcie publicznym było jednym z ważniejszych celów, które postawił przed sobą Dariusz Klimczak, gdy obejmował kierownictwo resortu infrastruktury pod koniec 2023 r. Przyznał, że dużym problemem jest mnogość ulg, a także to, że różny ich poziom obowiązuje na kolei, w transporcie autobusowym i komunikacji miejskiej.

– Musimy zacząć od ujednolicenia uprawnień do ulg ustawowych. Obecnie jest 800 uprawnień różnego rodzaju. Uważam, że powinniśmy zacząć od dwóch ulg – 100 proc. i 50 proc. To najlepsze rozwiązanie – stwierdził Klimczak w TVP Info w marcu 2024 r. Zapowiedział wówczas, że konsekwencją uproszczeń w systemie zniżek będzie wprowadzanie w okolicach 2027 r. wspólnego biletu na wzór niemieckiego Deutschlandticket za 63 euro. Pozwala on przez miesiąc poruszać się po całym kraju pociągami regionalnymi, autobusami regionalnymi i komunikacją miejską. Rocznie rząd federalny dopłaca do tego 1,5 mld euro. Nic nie wskazuje jednak na to, by podobne rozwiązanie zaczęło działać w Polsce od przyszłego roku.

Ważny temat

Resort Infrastruktury zapowiadał, że zmiany w ulgach najpierw obejmą komunikację kolejową i autobusową. W 2024 r. szacowano, że koszt ujednolicenia zniżek w tych środkach transportu wyniesie 600 mln zł. Uznano, że ciężko będzie naruszać autonomię gmin w kształtowaniu ulg miejskich.

Niezależna posłanka Paulina Matysiak wytknęła jednak w Sejmie kilka dni temu, że wciąż nie udało się przygotować reformy ulg obejmującej koleje i autobusy pozamiejskie. Dziwiła się, dlaczego nie udało się tego zgrać z przekazanym na początku lipca do Sejmu projektem zmian ustawy o publicznym transporcie zbiorowym, który ma pomóc walczyć z wykluczeniem komunikacyjnym poza miastami. Ministerstwo Infrastruktury reklamuje te zmiany jako pierwszą od 16 lat tak kompleksową reformę publicznego transportu zbiorowego. – Temat ujednolicenia ulg jest ważny, bo umożliwiłby integrację przewozów – stwierdziła posłanka. Według niej bez ruszenia kwestii zniżek nie można jednak mówić o kompleksowym podejściu.

Na początek kolej

Jak się dowiadujemy w resorcie infrastruktury, na razie prace skoncentrowane są jedynie na uproszczeniu ulg w przewozach kolejowych. Po pierwsze, ma być ich mniej. Teraz mamy np. ulgi w wymiarze 95, 93, 78, 51, 49, 37, 33 proc., które są zapisane w różnych ustawach. W przypadku określonych grup podróżnych inne zniżki obowiązują w poszczególnych kategoriach pociągów. W dodatku niektóre ważne są tylko na określonych trasach, np. z domu do szkoły czy do placówki medycznej. Spory z pasażerami wywołuje często to, jakimi dokumentami trzeba poświadczyć określoną ulgę. Resort rozważa też zastąpienie ulgi dla uczniów ulgą dla dzieci w wieku od 4 do 18 lat. W praktyce oznaczałoby to, że zniknąłby jeden z częstszych problemów: dzieci i młodzież nie musiałyby pokazywać legitymacji szkolnej. Teraz za jej brak konduktorzy często wlepiają kary.

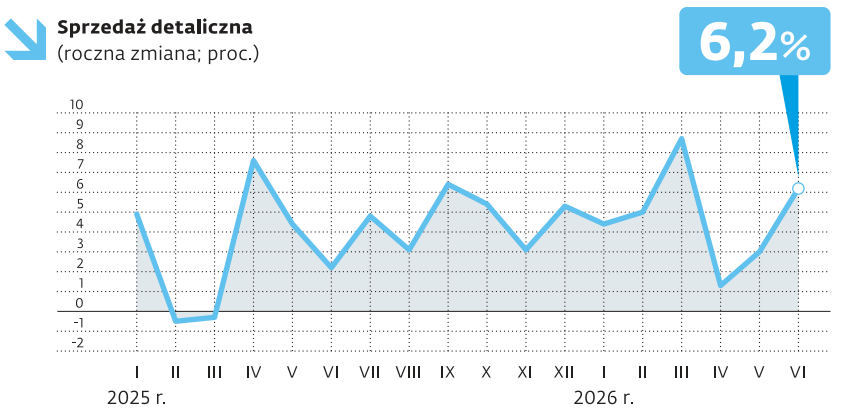
Dwa lata temu koszt ujednolicenia zniżek szacowano na 600 mln zł

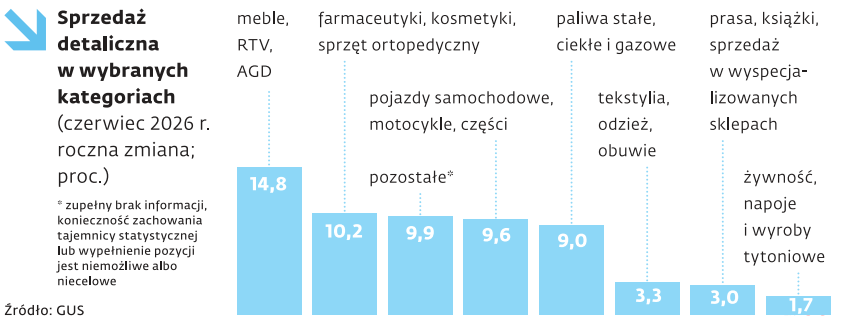
Rozważane jest także zwiększenie wymiaru ulgi dla dzieci. W 2001 r. rząd SLD-PSL zmniejszył zniżkę dla uczniów z 50 do 37 proc. Przez to np. bilet dla pięciolatka jest droższy niż dla studenta, który ma 51-proc. ulgę. Posłowie opozycji już w zeszłym roku apelowali, by kolejowa zniżka dla uczniów podstawówek i szkół średnich wróciła do dawnego poziomu.

Archaiczne przepisy

Anna Szumańska, rzeczniczka resortu infrastruktury przyznaje, że nie wiadomo, kiedy projektem zmian w ulgach kolejowych może zająć się rząd. – Wniosek o wpis projektu do wykazu prac Rady Ministrów wraz z oceną zidentyfikowanych skutków społeczno-gospodarczych potencjalnych zmian w systemie ulg był przedmiotem obrad Zespołu do spraw Programowania Prac Rządu, jednakże w związku z tym, że postulowany zakres zmian systemu ulg ustawowych w dużej mierze znajduje się poza właściwością resortu infrastruktury oraz będzie generował koszty po stronie budżetu państwa, podjęcie prac legislacyjnych wymaga zgody wszystkich członków Rady Ministrów – twierdzi rzeczniczka.

Paweł Rydzyński, prezes Stowarzyszenia Ekonomiki Transportu zaznacza, że obecna ustawa o ulgach przyjęta w 1992 r. jest już bardzo archaiczna. – Nie uwzględnia np. dynamicznej taryfy czy nowoczesnych metod sprzedaży biletów. Ogromne zróżnicowanie ulg to wielki problem dla organizatorów przewozów, bo mocno utrudnia tworzenie wspólnych biletów obejmujących różne środki transportu – przyznaje. ©℗





Sprzedaż detaliczna pomoże w przyśpieszeniu PKB

MAKROEKONOMIA

Według ekonomistów wydatki konsumentów wraz z ożywieniem w sektorze budowlanym i przemyśle **podniosą tempo wzrostu** gospodarki w II kw. w okolice 4 proc.

Renata Oljasz
renata.oljasz@infor.pl

Czerwcowa sprzedaż detaliczna była o 6,2 proc. wyższa niż rok wcześniej. Analitycy spodziewali się wzrostu o 5,3 proc. W porównaniu z majem sprzedaż detaliczna była w czerwcu wyższa o 1,4 proc. W całym I półroczu 2026 r. sprzedaż była większa o 3,5 proc. W czerwcu 2026 r. wzrostowi sprzedaży detalicznej sprzyjała m.in. większa liczba dni handlowych w porównaniu z czerwcem 2025 r.

„To bardzo dobry wynik, któremu pomógł kalendarz, ale wzrost o 1,7 proc. w ujęciu miesięcznym po wyeliminowaniu wpływu czynników o charakterze sezonowym i dodatnie dynamiki we wszystkich grupach potwierdzają, że popyt konsumpcyjny pozostaje mocny. Dane wpisują się w obraz solidnego wzrostu konsumpcji prywatnej i wspierają ocenę, że PKB w II kw. 2026 r. wzrósł o blisko 4 proc." – ocenili ekonomiści PKO BP. W pierwszych trzech miesiącach tego roku wzrost PKB wyniósł 3,5 proc.

Bank oczekiwał, że wynik czerwcowy sprzedaży detalicznej będzie wynikać nie tylko z korzystniejszego układu kalendarza, lecz także ze wzrostu sprzedaży paliw pod koniec miesiąca, przed zapowiedzianą podwyżką cen od lipca – tj. wygaszeniem programu CPN. Sprzedaż paliw stałych, ciekłych i gazowych urosła w ujęciu rocznym o 9 proc., a w ujęciu miesięcznym o 1,4 proc. – Dobra sytuacja konsumenta powinna podtrzymać wzrost sprzedaży w kolejnych miesiącach, choć tempo będzie zapewne niższe niż w czerwcu po wygaśnięciu korzystnego efektu kalendarzowego i podwyższonych zakupów paliw – dodali ekonomiści.

W czerwcu 2026 r. najwyższy wzrost sprzedaży w ujęciu rocznym zanotowano w sklepach specjalizujących się w handlu meblami oraz sprzętem RTV–AGD. W ujęciu miesięcznym najbardziej urosła wartość sprzedaży detalicznej w kategorii tekstylia, odzież i obuwie.

„Poprawa nastrojów konsumenckich sprzyjała zakupom dóbr trwałych, takich jak auta i półtrwałych (meble, RTV, AGD). Utrzymujący się spadek cen wsparł też wzrost sprzedaży żywności. Szacujemy, że wzrost konsumpcji był w II kw. słabszy niż w I kw., ale wzrost PKB w II kw. 2026 r. przyspieszył do 3,8 proc. w ujęciu rocznym dzięki mocniejszym inwestycjom" – ocenili stan gospodarki ekonomiści ING Banku Śląskiego.

Zdaniem ekonomistów Banku Pekao drugie półrocze przyniesie osłabienie dynamiki sprzedaży detalicznej. Ich zdaniem przyczyni się do tego przedłużająca się wojna w Zatoce Perskiej, która spowoduje, że szok naftowy będzie obniżał siłę nabywczą dochodów konsumentów. „Dodatkowo po I kwartale wiemy, że konsumpcja usług radziła sobie słabo. Tym niemniej sprzedaż detaliczna dołącza do długiej listy danych, w których ciężko doszukać się zauważalnego efektu tegorocznego szoku naftowego" – zaznaczyli analitycy Pekao.

Koniunktura w II kw. okazała się zaskakująco korzystna i odporna na negatywne czynniki geopolityczne. „W całym roku nadal prognozujemy wzrost gospodarczy na poziomie 3,4 proc., ale bilans ryzyk wydaje się obecnie przechylony w kierunku wyższego tempa wzrostu. Wciąż jednak mamy do czynienia z podwyższoną niepewnością, a sytuacja w Zatoce Perskiej generuje poważne ryzyka dla stabilności cen i koniunktury w gospodarce światowej" – podsumował ING BSK. ©℗

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

eprasa.pl 33dfbf6854

Morawiecki chce zatopić PiS?

POLITYKA Spór o „Rozwój Plus" dawno przestał być techniczną kłótnią o stowarzyszenie. Jarosław Kaczyński walczy o utrzymanie kontroli nad partią, a Mateusz Morawiecki – o ludzi, struktury i **możliwość dalszego budowania własnej pozycji**

Daria Al-Shehabi
daria.alshehabi-krotoska@infor.pl

Na spotkanie z prezesem PiS Morawiecki ma przyjść z propozycją kompromisu. Stowarzyszenie Rozwój Plus nadal miałoby działać, ale formalnie wystąpiliby z niego parlamentarzyści PiS. W partii mieliby utworzyć forum lub think tank pod tą samą nazwą, podczas gdy w stowarzyszeniu pozostaliby eksperci i osoby niezwiązane z ugrupowaniem.

Rozmówca DGP nie wierzy jednak, że takie rozwiązanie zakończyłoby konflikt. – To byłoby tylko odsunięcie kolejnych burz o kilka miesięcy. Morawiecki wcale nie rezygnowałby ze swojego projektu politycznego – ocenia. Jako przykład wskazuje planowane na koniec lipca wydarzenie Rozwoju Plus. Oficjalnie ma być grillem połączonym z dyskusjami programowymi. – Jeśli zaprasza się tysiąc osób na panele i debaty, to nie jest grill, tylko kongres nowego ruchu – dodaje.

Ludzie Kaczyńskiego są przekonani, że były premier buduje już struktury o charakterze partyjnym. – Powstają struktury powiatowe i gminne. Przecież nie po to, żeby organizować spotkania miłośników znaczków pocztowych. Wiadomo, że to są struktury polityczne – mówi nasze źródło.

Kompromis byłby więc dla prezesa PiS ryzykowny także wizerunkowo. To Kaczyński postawił alternatywę: partia albo stowarzyszenie. Wycofanie się z niej mogłoby zostać odebrane jako dowód, że nie jest już w stanie narzucić swojej woli jednemu z najważniejszych polityków ugrupowania.

Z drugiej strony Kaczyński musi brać pod uwagę konsekwencje otwartego rozłamu. I nie chodzi wyłącznie o liczbę posłów, którzy mogliby odejść za byłym premierem. Jak wynika z informacji DGP, Morawiecki zaczął zabiegać również o biznesowe zaplecze Prawa i Sprawiedliwości.

– Korzysta ze wsparcia różnych sponsorów, którzy mogliby dopalić jego projekt. Mówi prezesowi prosto w oczy, że zgromadzi taki kapitał i takich sojuszników, że będzie mógł zatopić PiS – twierdzi nasz rozmówca.

Pieniądze i kontakty z biznesem są dla Kaczyńskiego poważnym argumentem. Samodzielny projekt byłego premiera, dysponujący strukturami, rozpoznawalnymi nazwiskami i finansowaniem, mógłby jednak na lata podzielić prawicowy elektorat.

– Morawiecki nie chce mieć małej partii, takiej jak kiedyś Zbigniew Ziobro, i z tej pozycji negocjować kilku miejsc na listach. Gra o pełną pulę. Chce stworzyć dużą, silną partię, która ponownie wyniesie go do fotela premiera – przekonuje źródło DGP.

Wewnętrzne badania PiS mają dawać ewentualnemu ugrupowaniu Morawieckiego ok. 5 proc. poparcia. W zależności od sondażu wynik ma się wahać od 2–3 do 6–7 proc. To za mało, by zastąpić partię Kaczyńskiego, ale wystarczająco dużo, by utrudnić jej odzyskanie władzy.

– Morawiecki uważa, że PiS jest dziś najsłabszy w swojej historii, a prezes młodszy już nie będzie. Uznaje, że pewnych procesów nie da się już odwrócić i po raz pierwszy pojawiła się szansa, by partię zatopić – mówi polityk PiS.

Były premier nie gra przy tym wyłącznie o najbliższe wybory. – Szykuje się na długi marsz. Celuje zwłaszcza w wybory w 2031 r. – słyszymy. Najbliższy start miałby być jedynie etapem w budowie własnej marki, struktur i zaplecza finansowego. Wśród jego ambicji pozostaje fotel premiera, choć – jak twierdzi rozmówca DGP – na dalszym etapie Morawiecki może również myśleć o prezydenturze.

Wewnętrzna wojna coraz bardziej męczy jednak pozostałych parlamentarzystów PiS. – Mamy kilka piłek wystawionych przez rząd: ochronę zdrowia, drożejące paliwa, wysokie rachunki czy Ukrainę. Tematów jest co niemiara, a my zajmujemy się sami sobą – przyznaje polityk partii.

Jak dodaje, podczas lokalnych spotkań posłowie zamiast pytań o działania rządu coraz częściej słyszą, czy PiS się podzieli.

Jednak czwartkowe ultimatum nie musi jeszcze oznaczać wyrzucenia z partii osób, które nie złożą oświadczeń. W przyszłym tygodniu sprawą ma się zająć komitet polityczny PiS; może się ona zakończyć zawieszeniem części polityków.

W rzeczywiste pojednanie obu obozów niewielu już jednak wierzy. Różnią je personalne ambicje, ale też pomysł na odzyskanie władzy. Ludzie Morawieckiego chcą poszerzać elektorat, mówić o gospodarce oraz łagodzić spory z Unią Europejską. Ich przeciwnicy stawiają na mobilizację prawicy i walkę o wyborców Konfederacji. ©℗

fot. Jakub Adamczyk/East News

Mateusz Morawiecki buduje zaplecze na lata, sięgając po sponsorów PiS

TEKST PROMOCYJNY

PANORAMA GOSPODARCZA

Materiały i Technologie dla Obronności – nowy kierunek studiów na Politechnice Krakowskiej

Na Wydziale Inżynierii Materiałowej i Fizyki (WIMiF) powstaje nowatorski kierunek, na który pomysł narodził się z potrzeby udoskonalania naszego sektora obronności. Dlaczego warto iść w tym kierunku? Opowiada dr hab. inż. Janusz Mikuła, prof. PK – Dziekan Wydziału.

Wydział stawia na innowacje i praktykę

Kierunek powstał z myślą o osobach, które zainteresowane są sektorem obronności, nowoczesnymi technologiami związanymi z sektorem bezpieczeństwa, a także dla absolwentów szkół licealnych z klasami o profilach mundurowych. Oczywiście kierunek pozostaje otwarty dla osób, które wcześniej nie miały styczności z tego typu edukacją. Wydział stawia mocno na praktykę, nie pomijając oczywiście solidnej bazy teoretycznej. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż studenci będą odbywać praktyki w firmach produkujących sprzęt dla wojska. „Kluczową rolę pełnią zajęcia praktyczne w laboratoriach. To kierunek odpowiadający na realne potrzeby rynku bezpieczeństwa. Absolwent nie będzie jedynie teoretykiem. Będą to praktycy zdolni do pracy na najwyższym poziomie." - z dumą podkreśla prof. Janusz Mikuła, Dziekan Wydziału. Program studiów obejmuje przygotowanie do warunków bojowych ii zachowania w sytuacjach kryzysowych. Absolwent będzie potrafił m.in. zachować się na polu walki. W związku z tym zostanie rozbudowana infrastruktura Wydziału. Powstanie podziemna strzelnica z torami o długości do 100 m. Prowadzone również będą prace nad kamizelkami kuloodpornymi nowej generacji. WIMiF w ramach tego kierunku podpisał umowy z kilkoma firmami z sektora obronnego, co pozwoli na przyjmowanie studentów na praktyki. Stowarzyszenie Terytorialni służyć zaś będzie pomocą w zakresie dydaktycznym, dzięki czemu studenci będą mogli uczestniczyć w zajęciach z ratownictwa, samoobrony czy strzelania.

Co czeka absolwenta?

Absolwenci kończący kierunek Materiały i Technologie dla Obronności bez problemu znajdą zatrudnienie w przemyśle obronnym, a także w instytucjach badawczych i laboratoriach. Zakłady obronne szukają inżynierów o takim profilu wykształcenia zatem potrzeba rynku na tego typu specjalistów jest niezwykle ogromna. „Chcemy, aby nasi absolwenci byli inżynierami znającymi sprzęt wojskowy oraz technologie podwójnego zastosowania, mogące służyć cywilom jak i wojsku." – z dumą podsumowuje dr hab. inż. Janusz Mikuła, prof. PK, Dziekan Wydziału.

Martyna Papiernik

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

Politechnika Krakowska
Wydział Inżynierii Materiałowej i Fizyki

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl 33dfbf6854

Sprawa katechetów zamrożona

EDUKACJA **Janowicz:** Zmiany w organizacji lekcji religii nie miały na celu wypracowania dobrych rozwiązań dla szkoły, lecz wyeliminowanie nauczycieli religii, a docelowo także samego przedmiotu

Niemal rok zajęło MEN udzielenie odpowiedzi na wystąpienie rzecznika praw obywatelskich dotyczące sytuacji nauczycieli religii. I to po interwencji premiera Donalda Tuska. Jak ocenia pan stanowisko resortu w tej sprawie?
Bardzo krytycznie. To odpowiedź groteskowa, żenująca i wyjątkowo niemerytoryczna. Trudno traktować poważnie pismo skierowane do RPO, które właściwie nie odpowiada na postawione przez niego pytania.

Ale dobrze, że to pismo powstało, bo ono pokazuje opinii publicznej, o co tak naprawdę chodziło w tych zmianach. W mojej ocenie celem MEN nie było wypracowanie dobrych rozwiązań dla szkoły, lecz wyeliminowanie nauczycieli religii, docelowo także samego przedmiotu. I nie jest to żadna nadinterpretacja. Odpowiedź MEN tylko pieczętuje wcześniejsze decyzje minister i pokazuje postawę całkowitej niechęci oraz brak jakiejkolwiek gotowości do dialogu.

MEN przekonuje, że nauczyciele zostali poinformowani o zmianach niemal osiem miesięcy przed ich wejściem w życie. To nie był wystarczający czas na zdobycie nowych kwalifikacji?
Minister wprowadza RPO w błąd: mówimy o siedmiu, a nie o ośmiu miesiącach. Rozporządzenie zostało podpisane 17 stycznia 2025 r., czyli w środku roku szkolnego i w ostatnim dniu przed rozpoczęciem ferii w części kraju. Nauczyciele byli całkowicie zdezorientowani i nie wiedzieli, jak będzie wyglądała ich sytuacja zawodowa od września.

Poza tym, w jaki sposób w ciągu siedmiu miesięcy mieliśmy zdobyć kwalifikacje do nauczania innego przedmiotu? Studia podyplomowe standardowo trwają około półtora roku, a rozpoczęcie ich w środku roku akademickiego nie zawsze jest możliwe. Sugerowanie, że nauczyciel może w kilka miesięcy zdobyć pełne i rzetelne przygotowanie do nauczania nowego przedmiotu, jest przejawem lekceważenia jakości edukacji.

Resort uważa jednak, że nauczyciele religii mogli podjąć np. studia podyplomowe.
Ale przekwalifikowanie nie odbywa się w próżni. I powinno wynikać z rzeczywistego zapotrzebowania szkoły. To dyrektor, widząc, że w przyszłości będzie potrzebował nauczyciela konkretnego przedmiotu, może skierować pracownika na studia podyplomowe. Przecież jeżeli w szkole nie ma wakatu, zdobycie kolejnych kwalifikacji nie rozwiązuje problemu.

W piśmie minister Nowacka przekonuje, że resort podejmował działania, by ułatwić katechetom nauczanie innych przedmiotów.
Nie otrzymaliśmy żadnej propozycji przygotowanej specjalnie dla nauczycieli religii. A wcześniej padały publiczne deklaracje minister Nowackiej dotyczące pakietu osłonowego. Podczas Campusu Polska Przyszłości minister Nowacka powiedziała: „Ja o każdego katechetę i katechetkę zadbam. Pomogę w tym przekwalifikowaniu się, pomogę w tym, żeby znaleźli możliwość pracy w szkole". Za tymi słowami nie poszły jednak żadne działania.

Wystarczyłoby dać nauczycielom czas odpowiadający chociaż długości studiów podyplomowych. Można było wprowadzić zmiany stopniowo i umożliwić ludziom dostosowanie się do nowej sytuacji. Zamiast tego usłyszeliśmy: radźcie sobie sami. A przecież katecheci są pełnoprawnymi nauczycielami. Mimo to potraktowano nas jak gorszą kategorię członków rady pedagogicznej.

Jako przykłady możliwości dalszego zatrudnienia szefowa MEN wymieniła m.in. edukację zdrowotną.
To wyjątkowo nietrafione. Nie wchodząc nawet w ocenę programu tego przedmiotu, trzeba przypomnieć, że był on wówczas nieobowiązkowy, a w skali kraju w ogóle nie cieszył się zainteresowaniem uczniów oraz rodziców. W niektórych szkołach prawdopodobnie zajęcia z tego przedmiotu nie zostały nawet uruchomione.

MEN powołuje się na dane Systemu Informacji Oświatowej, zgodnie z którymi liczba nauczycieli religii spadła o ok. 4,5 tys., a nie o 10 tys., jak wcześniej alarmowało Stowarzyszenie Katechetów Świeckich, które pan reprezentuje.
Cieszę się, że w końcu otrzymaliśmy jakiekolwiek dane, bo wcześniej wielokrotnie o nie prosiliśmy bez skutku. Te liczby jednak mnie przeraziły, a nie uspokoiły. Nie pokazują one całej skali skutków zmian.

To znaczy?
W statystykach nadal jako pracujący figurują nauczyciele, którzy skorzystali z urlopów dla poratowania zdrowia, żeby czasowo ratować swoją sytuację. Przykładowo, jeżeli w szkole pracowało dwóch katechetów, a po ograniczeniu liczby godzin została praca tylko dla jednego, drugi mógł przejść na taki urlop. Formalnie pozostawał zatrudniony, ale nie jest pewne, czy będzie miał dokąd wrócić. Te dane zatem nie odzwierciedlają pełnego obrazu sytuacji. Może w nich być ukryte zakamuflowane bezrobocie, a to z kolei może wprowadzać społeczeństwo w błąd.

Dane nie pokazują także osób, którym drastycznie obniżono wymiar zatrudnienia. Nauczyciel może nadal mieć stosunek pracy, ale zamiast pełnego etatu pracować osiem czy dziewięć godzin tygodniowo. Wtedy jego wynagrodzenie spada do poziomu, który nie pozwala się utrzymać. Ale formalnie rzeczywiście nie został zwolniony, dlatego w ministerialnej statystyce problemu nie widać.

Nie otrzymaliśmy żadnej propozycji przygotowanej specjalnie dla nauczycieli religii. A wcześniej padły deklaracje minister Nowackiej o pakiecie osłonowym

fot. Materiały prasowe

Piotr Janowicz
przewodniczący Stowarzyszenia Katechetów Świeckich

Są również osoby, które zostały zmuszone do skorzystania z wcześniejszej emerytury lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Dlatego nadal uważamy, że rzeczywista liczba osób dotkniętych zmianami może przekraczać 10 tys.

RPO zgłaszał również wątpliwości dotyczące zgodności przepisów z konstytucją. Jak ocenia pan odpowiedź MEN w tym zakresie?
MEN argumentuje, że delegacja ustawowa, na podstawie której wydano rozporządzenie, pochodzi sprzed wejścia w życie obecnej konstytucji. MEN zachowuje się więc tak, jakby nasz kraj nie miał konstytucji. W praktyce resort stawia więc przepisy niższej rangi ponad ustawę zasadniczą.

Prawo oświatowe wyraźnie wskazuje również, że zmiany dotyczące organizacji nauki religii powinny być wprowadzane w porozumieniu z Kościołami i związkami wyznaniowymi. Porozumienie z definicji oznacza wypracowanie rozwiązania zaakceptowanego przez obie strony. Tymczasem takiego porozumienia nie osiągnięto z żadnym Kościołem ani związkiem wyznaniowym.

Ponadto 3 lipca 2025 r. TK stwierdził, że rozporządzenie ograniczające liczbę godzin religii jest niezgodne z konstytucją. Mimo to minister zdecydowała się wprowadzić je w życie.

Stowarzyszenie przygotowało obywatelski projekt ustawy „Tak dla religii i etyki w szkole". To próba systemowego rozwiązania sporu wokół lekcji religii?
Tak. Chcieliśmy przedstawić rozwiązanie, które raz na zawsze zakończy sytuację, w której organizacja lekcji religii i etyki jest dowolnie zmieniana rozporządzeniami. Projekt zakłada ustawowe uregulowanie obecności obu przedmiotów w szkole oraz dwie obowiązkowe godziny religii lub etyki tygodniowo. To jest propozycja.

Liczyliśmy na to, że minister edukacji przynajmniej spotka się z przedstawicielami komitetu i podejmie merytoryczną rozmowę. Wysyłaliśmy pisma, zaproszenia i organizowaliśmy wydarzenia, na które zapraszaliśmy, ale nie otrzymaliśmy żadnej odpowiedzi.

Podczas I czytania w Sejmie minister Lubnauer oceniła projekt jako niekonstytucyjny i opowiedziała się przeciwko niemu. Tymczasem zyskał on sejmową większość głosów i został skierowany do dalszych prac, za czym opowiedziało się 231 posłów, nie tylko z prawicy, lecz także z koalicji rządzącej.

Pod projektem zebrano około pół miliona podpisów w zaledwie trzy miesiące. Jak udało się osiągnąć taki wynik?
Nie było to trudne, ponieważ projekt ma rzeczywiście szerokie poparcie w społeczeństwie, a fakt, że jest to projekt obywatelski, a nie polityczny, powoduje, że ludzie podchodzą do niego z ufnością i wiarą w sprawczość obywatelską. Przypominam, że ten projekt nie dotyczy tylko religii różnych wyznań, lecz także etyki, czyli przedmiotów aksjologicznych, które powinny być obecne w edukacji. Społeczeństwo coraz bardziej czuje taką potrzebę, a to z kolei przekłada się na podpisy. Ludzie szukają obszarów do dialogu, bo są zmęczeni podziałami społeczeństwa. Potrzebują rozmów o sprawach ważnych, egzystencjalnych, o moralnych kręgosłupach.

Projekt utknął jednak w komisji sejmowej.
13 maja komisja rozpoczęła prace nad projektem. Przyjechali m.in. przedstawiciele różnych Kościołów i związków wyznaniowych, organizacji społecznych, związków zawodowych, pojawiały się już propozycje poprawek i byliśmy gotowi do merytorycznej dyskusji. Po kilkunastu minutach debaty przewodnicząca komisji Krystyna Szumilas ogłosiła jednak przerwę – nagle, niespodziewanie i wbrew procedurom komisji – wskazując na możliwą niezgodność regulacji z konstytucją.

Ta przerwa trwa do dziś. Porównuję to do finału mundialu, w którym sędzia ogłosiłby przerwę, która może potrwać nawet do kolejnych mistrzostw. Projekt formalnie istnieje, ma poparcie obywateli i większości parlamentarnej, ale w praktyce został zamrożony.

Co zamierza zrobić stowarzyszenie?
Wykorzystaliśmy właściwie wszystkie dostępne ścieżki. Podejmowaliśmy próby dialogu, składaliśmy pisma, przygotowaliśmy projekt obywatelski i zwracaliśmy się do instytucji stojących na straży prawa. Złożyliśmy również dwie skargi do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu, ale wiemy, że takie postępowania trwają latami.

Naszą największą nadzieją pozostaje właśnie projekt obywatelski. To gotowe rozwiązanie, które leży na stole. Możemy usiąść, przedyskutować jego zapisy i wprowadzić poprawki, jeśli będą potrzebne. Mógłby on raz na zawsze uporządkować prawne i organizacyjne zasady funkcjonowania religii i etyki w szkołach. Problem polega na tym, że zamiast merytorycznej pracy nad nim mamy blokowanie projektu i najdłuższą przerwę w historii polskiej szkoły.

A ilu członków liczy dziś Stowarzyszenie Katechetów Świeckich? I czy od czasu rozpoczęcia wdrażania zmian dotyczących lekcji religii liczba ta uległa zmianie?
Samo stowarzyszenie liczy ok. 160 stałych członków i 2630 sympatyków, którzy biorą udział w spotkaniach dwa razy w miesiącu. Stowarzyszenie ma 4389 obserwujących na Facebooku. Od czasu rozpoczęcia wdrażania zmian liczba członków zwiększyła się dwukrotnie, a jest to młode stowarzyszenie, działające od 2024 r.

To pierwsze w Polsce stowarzyszenie katechetów świeckich działające wyłącznie w oparciu o prawo cywilne, które nie znajduje się w strukturach Kościoła hierarchicznego, lecz działa jako niezależna inicjatywa współpracująca z Kościołami i związkami wyznaniowymi. Wynika to z potrzeby posiadania własnego głosu wiernych świeckich w Kościele. Jest to stowarzyszenie, które nie powstało przeciwko czemuś lub komuś, lecz dla budowania dialogu. ©℗

Rozmawiała Karina Strzelińska

eprasa.pl 33dfbf6854

Niemcy i Francuzi nie zbudują razem czołgu

OBRONNOŚĆ Kolejny europejski projekt zbrojeniowy trafia do kosza. Po myśliwcu przyszłości teraz **przyszedł czas na czołg,** który miały opracować firmy z Niemiec i Francji. Biznes nie potrafił się jednak porozumieć

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

Informacja o zakończeniu europejskiego projektu pancernego pojawiła się podczas 26. posiedzenia Francusko-Niemieckiej Rady ds. Obrony i Bezpieczeństwa. W dokumencie podsumowującym spotkanie nieco miejsca poświęcono sztandarowemu programowi pancernemu Europy, czyli Main Ground Combat System (MGCS).

Powstać miała nowa platforma bojowa, która miałaby zastąpić w przyszłości francuskie czołgi Leclerc i niemieckie Leopard 2. Teraz jednak strony poprzestały na stwierdzeniu, że „zbadają podejście systemowe jako integralną część przyszłych operacji wielodomenowych". O wspólnym czołgu nie ma już ani słowa.

Program MGCS uruchomiono w 2017 r. i pierwotnie szacowano, że nowe maszyny zjadą z linii produkcyjnych w 2035 r. Z czasem jednak terminy te przesuwano i ostatecznie padła data, której ani Paryż, ani Berlin nie mogły zaakceptować – rok 2045. Do tego czasu musi się rozpocząć wymiana maszyn Leclerc i Leopard 2. Dlatego już wiosną tego roku obydwa kraje przedstawiły własne koncepcje czołgów przejściowych. Niemcy pokazały model Vision 2032, a francuska minister obrony Catherine Vautrin zapowiedziała w kwietniu przed Zgromadzeniem Narodowym, że jej kraj podejmie się budowy własnej maszyny. Zauważyła przy tym,

Nowa maszyna miała zastąpić francuskie czołgi Leclerc i niemieckie Leopardy 2

że oferta spółki MGCS Project Company, w której skład wchodzą KNDS Deutschland, KNDS France, Rheinmetall i Thales, jest bardzo droga.

Pancerny rozwód pomiędzy Berlinem i Paryżem osładza nieco deklaracja z 17 lipca, że obydwa kraje nadal będą współpracować nad koncepcjami obronnymi, które będzie można zaadaptować „zarówno do załogowych, jak i bezzałogowych platform gąsienicowych". Jak zauważyli eksperci z niemieckiego portalu Hartpunkt, deklaracja ta oznacza, że obydwa kraje współpracować będą jedynie przy odrębnych technologiach, a nie nad opracowaniem konkretnej maszyny.

Fiasko pancernego programu MGCS przypomina los, jaki spotkał inny europejski projekt przyszłości: Future Combat Air System (FCAS). Prowadzony wspólnie przez Niemcy, Francję i Hiszpanię, miał zaowocować wyprodukowaniem myśliwca przyszłości, zastępującego od 2040 r. niemieckie Eurofightery i francuskie Rafale. Z czasem się okazało, że francuski Dessault i niemiecki Airbus nie są w stanie porozumieć się co do podziału prac i korzystania z innowacyjnych technologii. Na początku czerwca kanclerz Merz i prezydent Macron ogłosili, że projekt FCAS ograniczy się jedynie do wspólnej pracy nad chmurą bojową i sieciocentrycznym środowiskiem walki.

Wstrzymanie prac nad kolejną europejską maszyną dziwi generała Romana Polko, byłego szefa BBN, w którego ocenie takie decyzje kładą się cieniem na deklaracjach o budowie europejskiej autonomii strategicznej. Brak zgody przypisuje on jedynie kwestiom biznesowym, nie widząc w nich żadnego uzasadnienia militarnego.

– Teren europejski jest podobny. Jak coś jest dobre, to jest dobre. Jak to jest, że amerykańskie pojazdy czy śmigłowce i samoloty sprawdzają się, a tu nagle w Europie się nie da? To jest szukanie usprawiedliwienia, które wynika z tego, że każdy chce się zamknąć w swoim ogródku, swoje produkować i na tym zarabiać. Patrzą na wojsko biznesowo, a nie pod względem bezpieczeństwa – komentuje w rozmowie z DGP generał Polko. Jest też zdania, że do gry powinny wkroczyć instytucje europejskie, wprowadzając mechanizmy, które by zmuszały „poszczególne firmy do tego, aby współdziałały i w końcu coś efektywnie wyprodukowały". – Kolejna porażka nie rokuje dobrze na przyszłość – dodaje generał.

Ruch taki wykonała już Komisja Europejska, przyznając z Europejskiego Funduszu Obronnego 20 mln euro na rozpoczęcie prac nad projektem o nazwie Main ARmoured Tank of Europe (MARTE). Pierwsze skrzypce grają w nim niemieckie KNDS Deutschland i Rheinmetall, ale udział zgłosiło też 51 firm z Belgii, Hiszpanii, Estonii, Finlandii, Grecji, Włoch, Holandii, Norwegii, Rumunii i Szwecji. Plan zakłada, że w 2029 r. mają się rozpocząć testy nowej maszyny. ©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

AUTOPROMOCJA

Szybko i wiarygodnie

Teraz INFORLEX z Asystentem AI ✨
dla księgowych, kadrowych, biur rachunkowych i JST

INFORLEX
KOMPLEKSOWA BAZA WIEDZY

Nowość

INFORLEX Asystent AI ✨ gwarantuje:

- Szybkie, precyzyjne i praktyczne odpowiedzi
- Odpowiedzi oparte na wiarygodnych źródłach INFORLEX
- Wygodę korzystania bez skomplikowanych promptów

Umów się na bezpłatną prezentację

eprasa.pl 33dfbf6854

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Zmiany w prawie nie idą na urlop

3 miesiące dostępu
w wakacyjnej cenie

Skorzystaj:
dgp.pl/subskrypcja

Jak TISZA odbudowuje państwo po latach rządów Orbána

WĘGRY Human Rights Watch ocenia, że zmiany konstytucyjne **przeprowadzone błyskawicznie przez Pétera Magyara** „przypominają praktyki z czasów rządów Fideszu”

Karolina Wójcicka
karolina.wojcicka@infor.pl

fot. Balint Szentgallay/NurPhoto via Getty Images

Péter Magyar uzasadniał przymusowe odejście prezydenta Tamása Sulyoka tym, że nie jest on godny uosabiać jedności narodu ani zdolny do zapewnienia poszaniwania prawa

Węgry od kilku dni pozostają zarówno bez prezydenta, jak i kandydata na to stanowisko. Stało się tak po tym, jak arcymistrzyni szachowa Judit Polgár oficjalnie odrzuciła propozycję objęcia urzędu z ramienia rządu Pétera Magyara.

Wakat powstał po przymusowym odejściu Tamása Sulyoka, nominata byłego premiera Viktora Orbána. Choć miał on sprawować tę funkcję do marca 2029 r., jego mandat wygasł 20 lipca na mocy poprawki do konstytucji przyjętej przez rządzącą partię TISZA, która skróciła jego kadencję.

TISZA jak Fidesz?

Sulyok podpisał w sobotę poprawkę, przekonując jednak, że „fundamentalne wartości wolnego społeczeństwa (...) zostały podeptane w imię politycznej władzy”. Magyar od razu po zwycięstwie wyborczym w kwietniu tego roku przekonywał, że dymisja Sulyoka będzie jednym z jego priorytetów. – Powiedziałem mu, że w moich oczach oraz w oczach narodu węgierskiego nie jest godny uosabiać jedności narodu ani zdolny do zapewnienia poszanowania prawa – mówił Magyar dziennikarzom po spotkaniu z prezydentem.

Przed przełomowymi wyborami, które wiosną tego roku zakończyły wieloletnie rządy Orbána, węgierscy eksperci obawiali się, że zwycięstwo ówczesnej opozycyjnej partii TISZA nie pozwoli na pełną reformę państwa. Wskazywali przy tym, że Węgry mogą powielić doświadczenia Polski, gdzie rządowi Donalda Tuska nie udało się w pełni przeprowadzić zapowiadanych zmian po ośmiu latach rządów Prawa i Sprawiedliwości. „Partia stanie wobec państwa przejętego przez poprzednią władzę oraz instytucji kontrolowanych przez lojalistów Fideszu, co znacząco ograniczy pole manewru nowego rządu” – pisała Zsuzsanna Végh w analizie dla think tanku European Council on Foreign Relations (ECFR).

Przewagą Magyara nad Tuskiem jest jednak większość dwóch trzecich, którą dysponuje TISZA w węgierskim parlamencie. Dzięki niej ugrupowanie było w stanie przyjąć poprawkę do konstytucji przewidującą natychmiastowe zakończenie kadencji Sulyoka.

Ten ruch został jednak skrytykowany przez kilka organizacji broniących praw człowieka, w tym Human Rights Watch, która oceniła, że błyskawicznie przeprowadzone zmiany konstytucyjne „przypominają praktyki z czasów rządów Fideszu”. – Nowy rząd Węgier ma mandat do naprawienia szkód wyrządzonych praworządności w ciągu 16 lat rządów Fideszu, w tym do odwrócenia skutków arbitralnego obsadzania kluczowych instytucji państwowych lojalistami Fideszu – powiedział Benjamin Ward, zastępca dyrektora ds. Europy i Azji Centralnej. Jego zdaniem „przywracanie praworządności wymaga jednak poszanowania procedur prawnych oraz poświęcenia czasu na zapewnienie autentycznych konsultacji społecznych przed wprowadzeniem daleko idących zmian konstytucyjnych”.

Magyar pod ostrzałem

Wątpliwości budzi również sam wybór Polgár na kandydatkę TISZ-y na stanowisko głowy państwa. Oficjalnie propozycję jej nominacji skierowała do spikerki parlamentu Ágnes Forsthoffer grupa 16 znanych węgierskich przedstawicieli świata nauki, kultury i sportu. W niedzielę, dzień po odwołaniu Sulyoka, opublikowali oni list otwarty do Forsthoffer, w którym zaproponowali, by urząd prezydenta objęła szachistka.

Magyar szybko poparł tę kandydaturę we wpisie na Facebooku, podkreślając światowe sukcesy Polgár, jej uczciwość oraz bezpartyjność. Jego zdaniem to właśnie te cechy sprawiają, że najlepiej nadaje się do reprezentowania jedności narodu. Polgár odrzuciła propozycję, oświadczając, że nie czuje się na siłach, by „zjednoczyć podzielony naród”.

Krytycy zarzucają jednak Magyarowi, że działał jednostronnie i złamał własną obietnicę przeprowadzenia szerokich, przejrzystych konsultacji społecznych przed wskazaniem kandydata. Ich zdaniem w praktyce samodzielnie kierował procesem wyboru kandydatki.

KE chwali postępy

Wybór głowy państwa jest jak dotąd jedynym posunięciem, które wywołało tak duże kontrowersje. Najnowszy raport Komisji Europejskiej wskazuje bowiem, że Węgry podjęły znaczące kroki w kierunku przywrócenia praworządności. Według dokumentu kilka zmian legislacyjnych jest już na zaawansowanym poziomie; określono je jako „imponujące”.

Jednym z najważniejszych posunięć była niedawna decyzja Węgier o przystąpieniu do Europejskiej Prokuratury Generalnej (EPPO), która prowadzi dochodzenia i ściga przestępstwa finansowe naruszające interesy budżetu UE w państwach członkowskich. – Dostrzegamy bardzo pozytywne tendencje (...) w pierwszych tygodniach kadencji nowego rządu wiele już zrobiono – powiedział niedawno unijny komisarz ds. sprawiedliwości Michael McGrath podczas konferencji prasowej poświęconej prezentacji raportu.

Z kolei organizacja Committee to Protect Journalists (CPJ) podkreśla, że „nowy rząd podjął obiecujące kroki w celu przywrócenia wolności prasy po latach zawłaszczania państwa za rządów Orbána”.

Pod koniec czerwca parlament przyjął ustawę medialną, która zakończyła kadencje dotychczasowych władz mediów publicznych oraz organów regulacyjnych. Zlikwidowano również Urząd Ochrony Suwerenności (SPO), który miał dostęp do danych osobowych obywateli w celu badania i karania osób podejrzewanych o działanie jako tzw. zagraniczni agenci. Według CPJ był wykorzystywany do nękania i podważania wiarygodności niezależnych mediów przez przedstawianie ich jako zagrożenia dla suwerenności.

Media publiczne, które wcześniej funkcjonowały jako narzędzie komunikacji rządu Orbána, w lipcu zawiesiły nadawanie serwisów informacyjnych i przeprosiły widzów. Serwisy informacyjne są stopniowo przywracane pod kierownictwem tymczasowych władz oraz z udziałem nowych zespołów redakcyjnych.

Według CPJ władze muszą jednak wyjść poza szybkie, doraźne działania i przeprowadzić przejrzyste, trwałe reformy, które zapewnią ochronę mediów przed wszelką ingerencją polityczną. „Nominacje do mediów publicznych i organów regulacyjnych powinny odbywać się w sposób otwarty, opierać się na kompetencjach i być chronione przed wpływem rządu lub partii politycznych, przy jednoczesnym wprowadzeniu jasnych zabezpieczeń przed ingerencją” – zauważają eksperci organizacji. ©℗

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

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: Łukasz Guza, Łukasz Wilkowicz

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 oraz Kadry i Płace: Agata Eichler, Joanna Pieńczykowska-Rybaczyk (tygodnik SiA), Leszek Jaworski (tygodniki KiP i UiŚ)
Dział Dodatków Poradniczych: Monika Bugaj-Wojciechowska

Magazyn: Anna Masłoń, Piotr Czarnowski, Emilia Świętochowska, Maciej Weryński
Szef studia DTP: Jacek Obrusiewicz
Główny grafik: Cezary Cichocki
Fotoedycja: Łukasz Milej
Centrum Reklamy tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama@infor.pl
Dyrektor Centrum Reklamy: Marcin Ośmiałowski
Dyrektor Marketingu: Krystyna Wieczorkiewicz

Wiceprezes Zarządu: Marcin Krawczak
Biuro Opiekunów Klienta: ul. Burakowska 14 01-066 Warszawa tel. 22 761 30 30 801 626 666 **e-mail:** bok@infor.pl
Partnerskie biura ogłoszeń: Mariusz Zarzycki, tel. 519 061 309
Produkcja: Maciej Kownacki, tel. 510 024 707
Druk: Seregni Printing Group S.A.

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 Pieńkowski

Redakcja zastrzega sobie prawo do redagowania i skracania tekstów. Rozpowszechnianie materiałów redakcyjnych zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej bez zgody wydawcy jest zabronione.

Zamówienia na prenumeratę przyjmują: Kolporter, Garmond Press, GLM, AS Press oraz urzędy pocztowe

Informacje o prenumeracie: tel. 22 761 30 30, dgp.pl/prenumerata

Materiały oznaczane jako: artykuły sponsorowane, prezentacje, cykle, teksty promocyjne, reklama, materiały partnera, materiały na zlecenie, materiały powstałe przy współpracy z (...), subiektywnie, debata, partner, organizator, nazwą 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 uiszczeniu opłaty zgodnie z cennikiem (www.gazetaprawna.pl/licencje) i w zgodzie z Regulaminem korzystania z artykułów prasowych

eprasa.pl 33dfbf6854

AUTOPROMOCJA

DGP Dziennik Gazeta Prawna

Magazyn na Weekend

Jutro w wydaniu

Fot. Gorodenkoff/Shutterstock

Za późno na pytanie, czy AI odbierze nam pracę

Prawdziwym zagrożeniem nie są obecne możliwości algorytmów, lecz to, że dużą część naszej podmiotowości oddaliśmy maszynom na długo przed powstaniem pierwszych modeli językowych

Fot. Maxim Shemetov/China Pool/Getty Images

Nowy wielki Laos?

Kreml robi wiele, by skierować Rosję na Wschód, a przynajmniej stworzyć takie wrażenie. Niezależnie jednak od skuteczności pogłębiania więzi w dziedzinie kultury polityczne związki Moskwy z Pekinem umacniają się coraz bardziej

Karaluchy kontra indyjski establishment

Zaczęło się od niezręcznej wypowiedzi prominentnego sędziego oraz wycieku arkuszy egzaminacyjnych. Finałem może być poważna destabilizacja Indii albo ich przyspieszona modernizacja

Fot. Anushree Fadnavis/Reuters/Forum

Fot. Fredrik Brenno Haugan/Shutterstock

Bezczynność staje się antysystemowa

Zaniechanie nie musi oznaczać braku aktywności i zaangażowania, a tylko – a może aż – tyle, że jeśli pozwolisz sobie na wycofanie, odmowę czy przerwę od działania, to masz szansę pomyśleć inny świat – mówi **Zofia Zaleska**

Amerykańskie cła wygasają, ale Donald Trump już szykuje nowe

USA W piątek wygasają tymczasowe 10-proc. cła. Biały Dom dopina jednak nowy, trwalszy system ceł, uzasadniając go m.in. **walką z pracą przymusową**

Maria Wiśniewska
maria.wisniewska@infor.pl

Administracja USA ściga się z czasem. W piątek wygasają globalne, 10-proc. cła wprowadzone na podstawie Sekcji 122 amerykańskiej ustawy o handlu, dotyczącej „poważnych deficytów w bilansie płatniczym". Tymczasowe taryfy wdrożono po tym, jak w lutym Sąd Najwyższy uznał, że Donald Trump nie miał prawa wykorzystać ustawy o nadzwyczajnych uprawnieniach gospodarczych (IEEPA) do nałożenia ceł na import z niemal wszystkich państw świata, ogłoszonych w tzw. Dniu Wyzwolenia. Sekcja 122 pozwala jednak prezydentowi nakładać cła jedynie na 150 dni. Mogłyby one zostać przedłużone przez Kongres, ale na taki ruch przed jesiennymi wyborami parlamentarnymi szanse są małe.

Administracja zamierza jednak szybko wprowadzić nowe cła, tym razem wykorzystując jako podstawę Sekcję 301. Ta pozwala nakładać cła na państwa stosujące „nieuczciwe, nieuzasadnione lub dyskryminujące" praktyki handlowe wobec USA. I, w przeciwieństwie do Sekcji 122, nie ma odgórnych ograniczeń czasowych. Nakłada się je na cztery lata, ale po tym czasie mogą być odnowione. – Spodziewamy się działań w najbliższym czasie – powiedział we wtorek w CNBC przedstawiciel USA ds. handlu Jamieson Greer.

Już w marcu kierowane przez niego Biuro Przedstawiciela Handlowego USA (USTR) wszczęło dwa postępowania na podstawie Sekcji 301. Pierwsze objęło 60 partnerów handlowych odpowiadających za ponad 99 proc. amerykańskiego importu. USTR uznał, że państwa te nie wprowadziły lub nie egzekwują skutecznie zakazu importu towarów wytwarzanych z wykorzystaniem pracy przymusowej. W czerwcu urząd zaproponował na tej podstawie dwie stawki ceł: 10 proc. dla sześciu partnerów handlowych, w tym UE i Kanady, oraz 12,5 proc. dla pozostałych 54 gospodarek objętych dochodzeniem.

Drugie postępowanie, wciąż w toku, dotyczy „strukturalnych nadwyżek mocy produkcyjnych w sektorach wytwórczych" w 16 gospodarkach, w tym w UE, Chinach, Japonii, Meksyku i Indiach. Eksperci się spodziewają, że choć ze względu na stopień skomplikowania dochodzenie to potrwa dłużej niż sprawa dotycząca pracy przymusowej, to cła nałożone w jego następstwie mogą być wyższe, tak by odbudować system taryf zakwestionowany przez Sąd Najwyższy.

Cła nie cieszą się szerokim poparciem Amerykanów

„Ta odbudowa wielkiego muru celnego, cegła po cegle, zbliża się do końca. Nowe cła, które administracja już nałożyła lub zamierza nałożyć na szeroką gamę towarów importowanych od niemal wszystkich głównych partnerów handlowych Stanów Zjednoczonych, są zbliżone do tych, które pierwotnie wprowadzono na podstawie ustawy IEEPA" – napisał w niedawnej analizie Michael Froman, dyrektor Council on Foreign Relations.

Otwarta jest jednak kwestia jego trwałości. Jak zwraca uwagę Sarah Bianchi z Evercore ISI, choć cła nakładane na tej podstawie dotychczas skutecznie broniły się przed sądami, to tym razem problemem może być skala tego przedsięwzięcia. – Nikt wcześniej nie próbował wykorzystać tych przepisów do wprowadzenia praktycznie powszechnych ceł. Spodziewam się więc, że nowe rozwiązania zostaną zaskarżone – powiedziała Bianchi agencji AP.

Podobne wątpliwości przedstawiają analitycy Congressional Research Service, ośrodka analitycznego Kongresu USA. Ich zdaniem sądy mogą badać np. to, czy administracja miała podstawy, by objąć Sekcją 301 aż 60 państw jednocześnie bez zgody Kongresu, a także czy wystarczająco wykazała, że brak skutecznej walki z pracą przymusową w tych krajach szkodzi amerykańskiemu handlowi i uzasadnia nałożenie ceł.

Choć cła są sztandarowym narzędziem polityki gospodarczej Trumpa, nie cieszą się szerokim poparciem Amerykanów. Według lutowego badania Pew Research sprzeciwia się im 60 proc. respondentów, a nawet wśród republikanów odsetek przeciwników sięga 28 proc. Według ekonomistów z Kilońskiego Instytutu Gospodarki Światowej ok. 96 proc. kosztów taryf ponoszą amerykańskie firmy i konsumenci.

Wątpliwości budzi też to, czy polityka celna rzeczywiście prowadzi do reindustrializacji USA. Mimo wysokich ceł zatrudnienie w przemyśle pozostaje praktycznie bez zmian, a wyższe koszty komponentów doprowadziły do likwidacji niektórych zakładów Midwestu. Jednocześnie wyhamowały inwestycje w budowę nowych zakładów produkcyjnych. Po rekordowym boomie z 2024 r., gdy roczne wydatki na ten cel sięgnęły 235,6 mld dol., nakłady na nowe fabryki spadły na początku 2025 r. do ok. 202 mld dol. ©℗

eprasa.pl 33dfbf6854

DGP | Gazeta Prawna

SKANUJ KOD I CZYTAJ

23 lipca 2026 nr 141 (6810)

DGP.pl

Jak przetrwać upały i zaoszczędzić na podatku • RAPORT SPECJALNY DGP

Podatki i księgowość

PIT Coraz więcej sądów potwierdza, że podatnik nie traci prawa do ulgi mieszkaniowej, jeżeli deweloper nie przeniósł na czas własności mieszkania lub domu B2

Firma i prawo

NIERUCHOMOŚCI Ruszyły prace nad reformą zawodu zarządcy nieruchomości. O skuteczności zmian zdecydują wymagania, jakie zostaną wskazane w przepisach B4

Prawnik

SĄDOWNICTWO Uzasadnienie do orzeczenia w sprawie Łukasza Żaka stało się hitem internetu. Pytanie, czy taki powinien być standard sędziowskiego języka B6

Samorząd i administracja

OŚWIATA Z roku na rok rośnie liczba szkół i przedszkoli przeznaczonych do likwidacji. Samorządy tłumaczą decyzje pogłębiającym się niżem demograficznym B7

Kadry i płace

PROCEDURY Regulacje, które pozwalają odwołać pracownika z urlopu, obowiązują od dekad, ale są rzadko wykorzystywane. Bo to trudne w praktyce B9

Bez dzieci, bez szybszej emerytury?

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE Zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet ze względu na posiadanie dzieci budzi wątpliwości. Bezdzietność może nie być wystarczającą przesłanką do **odmiennego traktowania ubezpieczonych**

Edyta Roś
edyta.ros@infor.pl

Eksperci zwracają uwagę na to, że samo różnicowanie wieku emerytalnego ze względu na posiadanie dzieci może zostać uznane za dyskryminujące. Wątpliwości budzi także sposób stosowania takiego rozwiązania.

Dyskusję o wieku emerytalnym (obecnie wynosi on 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn) wywołała wypowiedź minister funduszy i polityki regionalnej Katarzyny Pełczyńskiej-Nałęcz. Pytana w programie Wirtualnej Polski, czy wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn powinien być równy i wynosić 65 lat, odparła, że być może wiek emerytalny dla kobiet mających dzieci powinien być inny niż dla tych, które dzieci nie mają. I dodała, że dzisiaj co druga kobieta nie ma dzieci i to jest jej wybór życiowy; w związku z tym powinna mieć „tak samo ustawiony system emerytalny jak mężczyźni". Czyli mogłaby przejść na emeryturę w wieku 65 lat, a nie 60 lat jak w przypadku kobiet matek.

Zasada równości

Zdaniem konstytucjonalisty prof. Ryszarda Piotrowskiego z Uniwersytetu Warszawskiego takie rozwiązanie jest wykluczone z uwagi na ustawę zasadniczą. – Konstytucja nie pozwala na dyskryminację z jakiejkolwiek przyczyny, a do tego prowadziłoby projektowane rozwiązanie – mówi prof. Piotrowski, wskazując na art. 32 ust. 2 konstytucji.

I dodaje, że bezdzietność nie jest odpowiednią przyczyną usprawiedliwiającą takie zróżnicowanie, „ponieważ w tym przypadku nie znajduje ono oparcia w zasadzie sprawiedliwości społecznej". Również zdaniem innego konstytucjonalisty, dr. Kamila Stępniaka z Centrum Prawa Konstytucyjnego i Monitorowania Praworządności ta propozycja budzi poważne wątpliwości konstytucyjne. – Sama idea wspierania rodzicielstwa jest oczywiście zgodna z konstytucją, problem dotyczy jednak wybranego instrumentu – podkreśla Stępniak. Jak wyjaśnia, wynika to m.in. z art. 18 i art. 71 konstytucji.

Doktor Stępniak zwraca jednocześnie uwagę na to, że zasada równości z art. 32 ustawy zasadniczej nie wyklucza różnicowania sytuacji prawnej obywateli. – Jest ono dopuszczalne, ale musi się opierać na istotnej cesze relewantnej, służyć realizacji wartości konstytucyjnych oraz spełniać wymóg proporcjonalności – podkreśla.

Jego zdaniem uzależnienie wieku emerytalnego wyłącznie od posiadania lub nieposiadania dzieci może tych warunków nie spełniać. Największe wątpliwości – jak wskazuje – dotyczyłyby kobiet, które chciały mieć dzieci, lecz z przyczyn od siebie niezależnych nie mogły ich mieć. – Trudno znaleźć konstytucyjnie przekonujące uzasadnienie, aby ponosiły z tego powodu negatywne konsekwencje w postaci późniejszego nabycia prawa do emerytury. Taka regulacja mogłaby zostać uznana za dyskryminującą – zaznacza.

Dodatkowo – jak zauważył Stępniak – należy pamiętać, że konstytucja chroni także prawo do decydowania o swoim życiu osobistym oraz prywatnym.

– Państwo może zachęcać do rodzicielstwa, ale nie powinno tworzyć mechanizmów, które prowadzą do mniej korzystnego traktowania osób, które dzieci nie mają – niezależnie od przyczyn – podkreślił.

Obaj konstytucjonaliści są zgodni co do tego, że państwo może wspierać rodzicielstwo, jednak zastosowane kryterium nie może prowadzić do nierównego traktowania obywateli.

Praktyczne problemy

Katarzyna Kalata, radca prawny w Kancelarii Kalata, przypomniała w rozmowie z DGP, że wysokość wieku emerytalnego może zostać zmieniona wyłącznie ustawą.

– Konstytucja nie ustala wieku emerytalnego na poziomie 60 i 65 lat. Pozostawia ustawodawcy określenie warunków zabezpieczenia społecznego. Również prawo unijne dopuszcza pewne różnice w ustawowym wieku emerytalnym oraz preferencje związane z wychowywaniem dzieci. Nie oznacza to jednak, że każde kryterium będzie zgodne z zasadą równości – podkreśla. I dodaje, że sam cel, czyli uwzględnienie wpływu opieki nad dziećmi na karierę zawodową i wysokość emerytury, może być uzasadniony.

– Bardzo wątpliwy jest natomiast prosty podział kobiet na te, które mają dzieci, i te, które ich nie mają – zaznacza Kalata.

W jej ocenie bezdzietność nie jest jednorodną sytuacją i często nie wynika z wyboru. – Państwo musiałoby albo nie badać przyczyn bezdzietności i tak samo traktować kobietę, która świadomie nie chciała mieć dzieci, kobietę zmagającą się z niepłodnością oraz kobietę, która straciła dziecko, albo zacząć badać te okoliczności i wkroczyć w intymną sferę życia obywatelki. Żadne z tych rozwiązań nie jest dobrym fundamentem systemu emerytalnego – powiedziała prawniczka.

Jej zdaniem system nie może premiować wyłącznie biologicznego faktu urodzenia dziecka, ignorując faktyczny ciężar opieki. – Dlatego rozwiązanie oparte wyłącznie na kryterium „ma dziecko lub nie ma dziecka" wiązałoby się z poważnym ryzykiem zarzutu dyskryminacji i arbitralności. Kryterium różnicujące musi być obiektywne, proporcjonalne i bezpośrednio związane z celem regulacji – podkreśliła mec. Kalata.

Przypomniała również, że podniesienie wieku emerytalnego nie oznacza prawnego nakazu pracy do 65. roku życia.

– Oznacza późniejsze nabycie prawa do emerytury. Kobieta mogłaby zakończyć pracę wcześniej, ale przez kilka lat pozostawałaby bez świadczenia emerytalnego. Z kolei dłuższa aktywność zawodowa oznaczałaby więcej składek i prawdopodobnie wyższą emeryturę. Dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oznacza to natomiast dodatkowe składki i późniejsze rozpoczęcie wypłaty świadczeń – powiedziała Kalata.

Jej zdaniem, jeżeli państwo chce rekompensować rodzicom rzeczywisty koszt opieki, to lepszym rozwiązaniem byłoby przyznawanie dodatkowego kapitału lub okresów emerytalnych osobie faktycznie sprawującej opiekę niezależnie od jej płci. – Należy premiować rzeczywisty wysiłek opiekuńczy, a nie karać za bezdzietność – podsumowuje.

Inne rozwiązania

W podobnym tonie wypowiada się radca prawny Magdalena Januszewska z Kancelarii Januszewska, według której propozycja minister Pełczyńskiej-Nałęcz jest trudna do zaakceptowania ze względu na przyjęte przez nią kryterium różnicowania.

– Jeżeli dywersyfikujemy uprawnienia dla jednej grupy, to kluczowe jest znalezienie uzasadnionego kryterium różnicującego. Wątpliwe, czy w przypadku wieku emerytalnego powinno być to posiadanie dzieci – podkreśla Januszewska.

Jej zdaniem temat wieku emerytalnego będzie przez cały czas powracać ze względu na strukturę demograficzną Polski. Jak zauważyła, macierzyństwo zasadniczo odbija się negatywnie na stażu ubezpieczeniowym kobiet, a w konsekwencji na wysokości przyszłych świadczeń. – Dopiero posiadanie czwórki dzieci wpływa pozytywnie w ten sposób, że gwarantuje tzw. emeryturę matczyną – mówi.

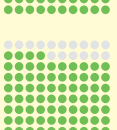
– Rozwiązania dotyczące kobiet powinny iść raczej w kierunku wyrównywania w kapitale emerytalnym utraty zarobków w związku z wychowaniem dzieci zarówno w trakcie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, jak i później, w tym zjawiska tzw. motherhood penalty – podsumowuje mec. Januszewska. ©℗

Bezdzietność w liczbach

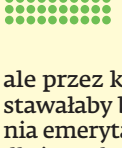
Źródło: Instytut Badań Pollster

56%
bezdzietnych kobiet do 35. roku życia chciałoby mieć dzieci

31%
ankietowanych, którzy nie mają dzieci, podaje jako powód brak odpowiednich partnera/partnerki



20%
respondentów, którzy nie mają dzieci, doświadczyło dyskryminacji z powodu braku potomstwa



84%
badanych, którzy nie mają dzieci, uważa, że rodzicielstwo powinno być świadomym wyborem, nie społeczną normą

ŁR ©℗

eprasa.pl 33dfbf6854

Deweloper zwleka, a co z prawem do ulgi mieszkaniowej?

PIT Coraz więcej sądów potwierdza, że podatnik nie traci prawa do ulgi mieszkaniowej, jeżeli **deweloper wbrew umowie nie przeniósł na czas własności mieszkania lub domu.** Liczy się to, że podatnik wpłacał na nowe lokum

Katarzyna Jędrzejewska
katarzyna.jedrzejewska@infor.pl

Tak stwierdził właśnie Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku. Jego wyrok, choć nieprawomocny, jest potwierdzeniem ukształtowanej już linii orzeczniczej.

Nie taki był cel ustawodawcy, gdy w 2019 r. wprowadzał do ustawy o PIT nowy przepis – art. 21 ust. 25a. Chciał w ten sposób wymusić na podatnikach, aby – jeżeli zamierzają skorzystać z ulgi mieszkaniowej – sfinalizowali transakcję przed upływem trzech lat od końca roku podatkowego, w którym sprzedali poprzednią nieruchomość.

Na czym polega ulga

Ulga – przypomnijmy – polega na zwolnieniu z podatku dochodowego osób, które sprzedają swoją nieruchomość przed upływem pięciu lat od jej nabycia lub wybudowania. Po upływie pięciu lat nie trzeba się już martwić o podatek, bo w ogóle nie powstaje wówczas podatkowy przychód. Co innego, gdy podatnik sprzeda nieruchomość przed upływem pięciu lat.

Zasadniczo musi wtedy zapłacić 19-proc. PIT od dochodu ze sprzedaży, chyba że skorzysta z ulgi mieszkaniowej, czyli ze zwolnienia podatkowego przewidzianego w art. 21 ust. 1 pkt 131 ustawy o PIT. Warunkiem jest przeznaczenie przychodu ze sprzedaży nieruchomości na własne cele mieszkaniowe. Są one wymienione w art. 21 ust. 25 ustawy o PIT, a jednym z nich jest zakup mieszkania lub domu. Podatnik ma na to trzy lata.

Co się zmieniło od 2019 r.

Przed 2019 r. na skorzystanie z ulgi mieszkaniowej były tylko dwa lata. Nowelizacją z 23 października 2018 r. (Dz.U. poz. 2159) przyznano więc podatnikom rok więcej. Zarazem jednak zapisano, że wydatki, o których mowa w ust. 25 pkt 1 lit. a–c ustawy o PIT, uznaje się za poniesione na cele mieszkaniowe, jeżeli przed upływem trzech lat „nastąpiło nabycie własności rzeczy lub praw wymienionych w ust. 25 pkt 1 lit. a–c, w związku z którymi podatnik ponosił wydatki na nabycie". Warunek ten zapisano w art. 21 ust. 25a ustawy o PIT. Zrobiono tak po to, aby – jak tłumaczył rząd – doprecyzować, że w ustawowym terminie trzech lat podatnik powinien nabyć nieruchomość na własność.

Deweloper nie dotrzymuje terminu

Problem się pojawia, gdy deweloper nie oddaje domu lub mieszkania w terminie, do którego zobowiązał się w umowie deweloperskiej. Podatnik wpłaca ostatnią ratę, a nadal nie jest właścicielem nowego lokum. Co w takiej sytuacji z ulgą mieszkaniową?

Przed 2019 r., a więc gdy w ustawie o PIT nie było art. 21 ust. 25a, spory o to musiały rozstrzygać sądy. Z reguły orzekały na korzyść podatników, czego przykładem są wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego z: 19 kwietnia 2024 r. (sygn. akt II FSK 996/21), 20 lutego 2024 r. (II FSK 713/21), 9 września 2022 r. (II FSK 3199/19), 12 października 2021 r. (II FSK 38/19), 2 lutego 2021 r. (II FSK 1103/19), 18 maja 2018 r. (II FSK 1246/16), 16 lutego 2018 r. (II FSK 413/16), 7 lutego 2018 r. (II FSK 3510/17). Wynikało z nich jednoznacznie, że nawet jeśli podatnik i deweloper nie podpisali aktu notarialnego przenoszącego własność nieruchomości w terminie wskazanym w ustawie o PIT (wtedy były na to dwa lata), to i tak podatnik miał prawo do ulgi mieszkaniowej. Ostateczne przeniesienie własności może nastąpić później – stwierdzały sądy.

Spory nie milkną

Czy dodanie w art. 21 nowego ustępu 25a coś zmieniło? Fiskus uważa, że tak. Jego zdaniem nie wystarczą już zawarcie umowy deweloperskiej i wpłaty na własny cel mieszkaniowy ze środków uzyskanych ze sprzedaży poprzedniej nieruchomości. Niezbędnym warunkiem skorzystania z ulgi jest definitywne nabycie nieruchomości w okresie trzech lat, licząc od końca roku, w którym nastąpiło odpłatne zbycie – twierdzi skarbówka.

Z wyroków wynika jednak, że mimo dodania nowego przepisu nic się nie zmieniło. W wyroku z 14 października 2025 r. (III FSK 377/25) NSA podkreślił, że wpłaty dokonywane w wykonaniu umowy deweloperskiej są wydatkami na budowę własnego lokalu mieszkalnego w rozumieniu art. 21 ust. 25 pkt 1 lit. d ustawy o PIT. I wbrew twierdzeniom organów podatkowych nie przestało to być aktualne po wprowadzeniu od 1 stycznia 2019 r. art. 21 ust. 25a ustawy o PIT – dodał sąd.

Dlatego już wcześniej – w wyroku z 4 marca 2025 r. (II FSK 1569/24) NSA stwierdził: „Niespełnienie warunku o charakterze czysto formalnym – nie z winy podatnika – nie powinno niweczyć możliwości uzyskania ulgi. Odmienne stanowisko byłoby przejawem nadmiernego formalizmu".

Ani z winy, ani z zaniechania podatnika

Orzekając w tamtej sprawie, sąd kasacyjny podkreślił, że do nabycia lokalu mieszkalnego przez podatnika miało dojść – zgodnie z umową deweloperską – w terminie przypadającym przed upływem trzyletniego terminu, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 131 ustawy o PIT. Podatnik wywiązał się z postanowień tej umowy, uiścił wynikające z harmonogramu kwoty, natomiast deweloper – jak zauważył sąd – „bezsprzecznie nie wywiązał się z pierwotnego terminu zakończenia inwestycji, przewidzianego w umowie". NSA podkreślił, że w żaden sposób nie było to zależne od woli, winy, działania czy zaniechania ze strony podatnika. Dlatego orzekł, że „sama okoliczność, że ostatecznie, z przyczyn niezależnych od skarżącego, umowa przenosząca własność nieruchomości doszła do skutku w późniejszym terminie, nie może niweczyć możliwości uzyskania ulgi".

Fiskus przegrał również w sprawie rozpatrzonej przez sąd kasacyjny 4 listopada 2025 r. (II FSK 1566/24).

Zapadają kolejne wyroki

Tak samo jak NSA orzekają wojewódzkie sądy administracyjne. Przykładem jest najnowszy wyrok z 7 lipca 2026 r. (I SA/Gd 341/26, nieprawomocny). WSA w Gdańsku podkreślił w nim, że przesłanki do zastosowania ulgi mieszkaniowej dotyczą podatnika, a nie dewelopera. Jeżeli więc podatnik wykonał postanowienia umowy deweloperskiej i jednocześnie zachował warunki przyznania ulgi mieszkaniowej, to nieterminowość dewelopera nie może skutkować pozbawieniem prawa do preferencji.

„Innymi słowy, podatnik, który wykonał postanowienia umowy deweloperskiej, nie może tracić rozważanego zwolnienia podatkowego jedynie z racji niedochowania przez dewelopera terminu ustanowienia i przeniesienia odrębnej własności lokalu przewidzianego w umowie deweloperskiej, skoro podatnik nie miał i nie mógł mieć żadnego wpływu na taki stan rzeczy" – orzekł gdański sąd, cytując uzasadnienie wyroku WSA w Szczecinie z 24 lipca 2024 r. (I SA/Sz 254/24), utrzymanego następnie w mocy przez NSA.

Tak samo gdański WSA rozstrzygnął spór 16 lipca 2025 r. (I SA/Gd 249/25, nieprawomocny). Stwierdził, że podatnik, który prawidłowo realizował umowę deweloperską przez dokonywanie wpłat według harmonogramu, ma prawo powołać się na datę nabycia własnego mieszkania określoną w umowie deweloperskiej, „jeśli termin ten nie został dochowany przez dewelopera z przyczyn, które pozostawały poza sferą uprawnień i obowiązków podatnika".

Identyczny wniosek płynie z wyroków WSA w Warszawie: z 28 kwietnia 2026 r. (III SA/Wa 2755/25, prawomocny) i 25 marca 2026 r. (III SA/Wa 2709/25, nieprawomocny). ©℗

Rząd zgodził się na likwidację sankcji za zapłatę bez split paymentu

ROZLICZENIA

Agnieszka Pokojska
Mariusz Szulc
dgp@infor.pl

Podatnik, który zapłaci kontrahentowi należność na rachunek niewidniejący na białej liście VAT albo z pominięciem obowiązkowej podzielonej płatności, będzie mógł zaliczyć wydatek do kosztów uzyskania przychodu w PIT lub CIT. Rząd przyjął projekt nowelizacji w tym zakresie.

Są w nim też zmiany, które uproszczą rozliczenia podmiotów powiązanych. Projekt trafi teraz do rozpatrzenia przez Sejm. Część zmian wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw, a część od 1 stycznia 2027 r.

Przyjęty przez rząd projekt ma uchylić sankcje związane z zapłatą na rachunek firmowy niewidniejący na białej liście VAT. Przypomnijmy, że obecnie przepisy nie pozwalają zaliczać do kosztów uzyskania przychodu wydatków w tej części, w jakiej płatność dotycząca transakcji, której jednorazowa wartość przekracza 15 tys. zł (art. 19 prawa przedsiębiorców), trafiła na rachunek niewidniejący na wspomnianej białej liście.

Ponadto podmiot trzeci, który na podstawie umowy zawartej z dostawcą towarów (usług) lub nabywcą (np. w związku z umową faktoringu) dokonał zapłaty na rachunek spoza białej listy VAT, zobowiązany jest do wykazania przychodu podatkowego (art. 14 ust. 2h i 2i ustawy o PIT oraz art. 12 ust. 4i i 4j ustawy o CIT).

Przepisy nie pozwalają również zaliczać wydatku do kosztów podatkowych, jeżeli płatność została dokonana z pominięciem mechanizmu podzielonej płatności (split payment) mimo zamieszczenia odpowiedniego oznaczenia na fakturze (art. 22p ustawy o PIT i art. 15d ustawy o CIT). Sankcje te zostaną uchylone 1 stycznia 2027 r. Pozostaną natomiast sankcje przewidziane w ustawie o VAT. Nadal kupujący będzie ponosił solidarną odpowiedzialność za VAT nierozliczony przez sprzedawcę, jeżeli transakcja nie zostanie opłacona na rachunek widniejący na białej liście (art. 117ba ordynacji podatkowej). Natomiast nabywca, który zapłaci z pominięciem split paymentu, będzie musiał się liczyć z 30-proc. sankcją w VAT, o której mowa w art. 108a ust. 7 ustawy o VAT.

Pozostałe zmiany przewidziane w przyjętym przez rząd projekcie nowelizacji dotyczą przepisów o cenach transferowych. Wejdą one w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Co się zmieni?

Po pierwsze, informację TPR (informację o cenach transferowych składaną przez podmioty powiązane i podmioty handlujące z firmami z rajów podatkowych) będą mogli podpisywać również pełnomocnicy posiadający pełnomocnictwo UPL-1.

Zlikwidowany też zostanie obowiązek sporządzania i składania oświadczenia potwierdzającego, że lokalna dokumentacja cen transferowych została sporządzona zgodnie ze stanem rzeczywistym.

Mikro- i małe firmy nie będą już musiały wskazywać w informacji TPR wskaźników ogólnych mierzących ich sytuację finansową. Ma to przyspieszyć sporządzanie przez nie informacji.

Nie będzie już wątpliwości, że podmioty z siedzibą, miejscem zamieszkania lub zarządem na terytorium Polski mają prawo do korekty cen transferowych (korekty kompensacyjnej). ©℗

Etap legislacyjny
Projekt nowelizacji ustaw o PIT i CIT (nr UDER107) – przyjęty przez rząd

eprasa.pl 33dfbf6854

Transkrypcja aktów małżeństwa. Co z podatkami w Polsce?

PROCEDURY Weto prezydenta stawia pod znakiem zapytania skutki transkrypcji w Polsce zagranicznego aktu małżeństwa. **Czy wskutek takiej rejestracji para zyska przywileje podatkowe dla rodzin?**

Agnieszka Pokojska
agnieszka.pokojska@infor.pl

Przypomnijmy, że prezydent Karol Nawrocki odmówił podpisania ustawy o statusie osoby najbliższej i ustawy ją wprowadzającej. Osoby, które żyją w nieformalnych związkach jednopłciowych, nadal nie będą mogły ich zalegalizować. Pisaliśmy o tym w artykule „Pary jednopłciowe bez preferencji podatkowych dla rodzin" (DGP nr 138/2026). Takie pary mogą natomiast zawrzeć małżeństwo za granicą i dokonać transkrypcji (rejestracji) w Polsce zagranicznego aktu. Umożliwi to rozporządzenie ministra cyfryzacji z 22 maja 2026 r. (Dz.U. poz. 667), które wejdzie w życie 23 sierpnia 2026 r. Jak wpłynie ono na podatki? Czy wówczas takim małżonkom będą przysługiwać przywileje podatkowe, w tym zwolnienie z podatku od spadków?

Co ze zwolnieniem podatkowym

Do tego problemu odnosi się interpretacja dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 16 lipca 2026 r. (0111-KDIB2-2.4015.94.2026.1.MM). Wystąpił o nią podatnik, który w 2024 r. zawarł związek małżeński w Niemczech z osobą tej samej płci. Ma akt małżeństwa wydany przez niemiecki organ stanu cywilnego. Z końcem 2025 r. małżonek zmarł, ale wcześniej ustanowił partnera (podatnika) swoim jedynym spadkobiercą. Po przeprowadzeniu postępowania spadkowego podatnik otrzyma dokument potwierdzający nabycie spadku. Będzie to sądowe postanowienie o stwierdzeniu nabycia spadku albo akt poświadczenia dziedziczenia – w zależności od zastosowanej procedury.

Podatnik chciał się upewnić, że nie zapłaci w Polsce podatku od spadku zgodnie z art. 4a ust. 1 ustawy o podatku od spadków i darowizn.

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej uznał jednak, że to niemożliwe. Wyjaśnił, że ustawodawstwo polskie nie przewiduje możliwości zawarcia małżeństwa między osobami tej samej płci, dopuszcza jedynie małżeństwo jako związek mężczyzny i kobiety. Wobec tego – podkreślił – czym innym jest zawarcie małżeństwa według prawa polskiego, a czym innym uznanie (obowiązek uznania) małżeństwa zawartego w innym państwie członkowskim przez osoby tej samej płci wskutek wykonywania prawa przewidzianego w art. 21 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Dyrektor KIS zwrócił też uwagę na wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 25 listopada 2025 r. (w sprawie C-713/23). TSUE stwierdził wtedy, że do państwa członkowskiego, które nie dopuszcza małżeństw osób tej samej płci, należy ustanowienie odpowiednich procedur uznania takiego małżeństwa zawartego w innych krajach UE.

W tej sprawie jednak – jak podkreślił dyrektor KIS – z wniosku o interpretację nie wynikało, żeby podatnik dokonał transkrypcji zagranicznego aktu małżeństwa do polskiego rejestru stanu cywilnego. W związku z tym organ uznał, że nie może rozpatrzyć sprawy podatnika.

Jednocześnie zaznaczył, że transkrypcja nie daje automatycznie praw do ulg i zwolnień.

Jaki z tego wniosek

– To oznacza, że każda sprawa będzie oceniana indywidualnie, a samo dokonanie transkrypcji nie przesądza jeszcze o możliwości skorzystania z preferencji podatkowych – wyjaśnia adwokat Weronika Pikusa. Na razie – jak mówi – trudno przewidzieć, jakie stanowisko w konkretnych sprawach będą zajmowały organy podatkowe. – Byłoby dobrze, gdyby w tej kwestii wypowiedziało się Ministerstwo Finansów – dodaje adwokat.

Zwraca uwagę na to, że stanowisko zajęły już Zakład Ubezpieczeń Społecznych (w komunikacie opublikowanym 26 marca 2026 r. na stronie zus.pl) i Narodowy Fundusz Zdrowia (m.in. w odpowiedzi na pytania mediów). – Obie te instytucje uznają małżeństwa jednopłciowe zawarte za granicą, dzięki czemu np. małżonkowie jednej płci mają prawo do renty rodzinnej, emerytury po zmarłym małżonku i mogą otrzymać informacje medyczne w szpitalu – wskazuje Weronika Pikusa.

Wkrótce wypowie się TK

Sprawę transkrypcji zagranicznych aktów małżeństwa może skomplikować orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego. Na rozprawie 28 lipca 2026 r. TK zajmie się wnioskiem grupy posłów PiS o zbadanie zgodności z konstytucją rozporządzenia umożliwiającego transkrypcję zagranicznych aktów małżeństw jednopłciowych. Niewykluczone, że rząd nie opublikuje tego orzeczenia TK w Dzienniku Ustaw, co jeszcze bardziej skomplikuje stan prawny. ©℗

OPINIA

Potrzebne są oficjalne wytyczne ministra dla organów podatkowych

WERONIKA PIKUSA
adwokat

Polskie organy administracji prezentują dwa sprzeczne podejścia odnośnie do skutków transkrypcji zagranicznych aktów małżeństwa zawartych przez pary tej samej płci. Jedne stoją na stanowisku, że skoro została dokonana transkrypcja, to takie osoby są małżonkami również na gruncie polskiego prawa. To oznacza, że przysługują im wszystkie prawa, w tym również podatkowe.
W drugim podejściu się podkreśla, że polskie przepisy nie przewidują małżeństw jednopłciowych, a zatem osobom w takich małżeństwach nie przysługują przywileje właściwe dla rodzin. Ten argument mógłby zostać podważony, gdyby prezydent podpisał ustawę o statusie osoby najbliższej. Tak się jednak nie stało. Dlatego z powodu braku ustawy potrzebne są oficjalne wytyczne ministra dla organów podatkowych.

Ułatwienia przy eksporcie i imporcie towarów. Rząd zaakceptował zmiany

VAT

Agnieszka Pokojska
agnieszka.pokojska@infor.pl

Zostanie rozszerzony katalog dokumentów, które pozwolą zastosować o-proc. stawkę VAT przy eksporcie towarów. Będzie też mniej formalności przy imporcie.

Rada Ministrów przyjęła projekt nowelizacji ustawy o VAT. Teraz trafi on do rozpatrzenia przez Sejm. Większość nowych przepisów ma wejść w życie po 14 dniach od ogłoszenia nowelizacji w Dzienniku Ustaw.

Eksport towarów

Przypomnijmy, że do eksportu towarów stosuje się 0 proc. VAT, jeśli podatnik otrzymał dokument potwierdzający wywóz towaru poza Unię Europejską (art. 41 ust. 6–8 ustawy o VAT). Fiskus wymaga, aby taki wywóz został potwierdzony przez organ celny, w przeciwnym razie – jak twierdzi – transakcja powinna być opodatkowana jak dostawa krajowa (najczęściej według stawki 23 proc. VAT).

Tymczasem orzecznictwo zarówno krajowych sądów administracyjnych, jak i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dopuszcza każdy dowód, który potwierdzi faktyczny wywóz towarów poza terytorium UE. Stąd biorą się liczne spory podatników z organami podatkowymi.

Przyjęty przez rząd projekt wychodzi naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców i zakłada rozszerzenie katalogu dokumentów uprawniających do zastosowania o-proc. stawki VAT przy eksporcie. Wskutek nowelizacji wystarczające będą inne wiarygodne dowody, z których jednoznacznie będzie wynikać, że towary opuściły Unię Europejską. Będzie to np.:

- dokument przewozowy od przewoźnika (spedytora),
- potwierdzenie doręczenia przesyłki poza UE od operatora pocztowego,
- dokument wydany przez administrację celną państwa spoza UE wraz z oświadczeniem nabywcy o otrzymaniu towarów.

Jednocześnie z definicji eksportu (art. 2 pkt 8 ustawy o VAT) zostanie usunięty warunek, że wywóz towarów musi być potwierdzony przez właściwy organ celny.

Import towarów

Przyjęty przez rząd projekt ma też ograniczyć formalności przy imporcie towarów. Dziś przedsiębiorca musi przedstawić naczelnikowi urzędu celno-skarbowego zaświadczenie, że jest zarejestrowany jako czynny podatnik VAT, jeżeli:

- nie chce składać zabezpieczenia podatku przy imporcie (art. 33 ust. 7a ustawy o VAT), oraz
- chce rozliczyć VAT od importu bezpośrednio w deklaracji (art. 33a ustawy o VAT).

Takie zaświadczenie musi być wydane niewcześniej niż sześć miesięcy przed dokonaniem importu towarów.

Wymóg ten zostanie zlikwidowany, z tym że nadal z wymienionych ułatwień będą mogli korzystać tylko podatnicy zarejestrowani jako czynni podatnicy VAT.

Deklaracje importowe

Deklaracje importowe składane przez podatników korzystających z odprawy scentralizowanej (o której mowa w art. 179 unijnego kodeksu celnego) będą składane wyłącznie elektronicznie. Na Platformie Usług Elektronicznych Skarbowo-Celnych (PUESC) ma być dostępny odpowiedni formularz. Dziś takie deklaracje składane są papierowo.

Przesyłki do 150 euro

Ten sam projekt ma dostosować przepisy ustawy o VAT do nowych regulacji celnych obowiązujących od 1 lipca 2026 r. Przypomnijmy, że z tym dniem zlikwidowano dotychczasowe zwolnienie z cła dla przesyłek o wartości do 150 euro, a w zamian wprowadzono ryczałtowe cło w wysokości 3 euro za każdy rodzaj produktu (pozycję taryfową).

Brak zmian w ustawie o VAT oznaczałby konieczność rozliczania na zasadach ogólnych importu towarów w przesyłkach o niewielkiej wartości. Dlatego zostaną zmodyfikowane przepisy dotyczące szczególnej procedury dotyczącej deklarowania i zapłaty podatku z tytułu importu towarów. Chcąc z niej skorzystać odnośnie do przesyłek o wartości do 150 euro, trzeba będzie złożyć oświadczenie o zamiarze skorzystania z tej procedury.

Zmienią się też zasady zwolnienia z VAT przy imporcie niehandlowych przesyłek od osób fizycznych z państw trzecich. Zwolnienie będzie mogło obejmować również przesyłki dla osób mieszkających w innych państwach UE, a nie tylko w Polsce. Ma to dostosować polskie przepisy do wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z 8 maja 2025 r. (w sprawie C-405/24 L). ©℗

Etap legislacyjny
Projekt nowelizacji ustawy o VAT (nr UDER112) – przyjęty przez rząd

AUTOPROMOCJA

Czytaj więcej o podatkach

• interpretacje przepisów • analizy • porady

dgp.pl/podatki

eprasa.pl 33dfbf6854

DGP

Broniłam Łukasza Żaka

Adwokat Izabela Ławińska w rozmowie z Tomaszem Pietrygą wyjaśnia, dlaczego zapowiada apelację i z którymi elementami wyroku się nie zgadza

Oglądaj na **dgp.pl/wideo**

Rząd dokręca śrubę zarządcom

NIERUCHOMOŚCI Ruszyły prace nad reformą zawodu zarządcy nieruchomości. **Rząd chce odkręcić deregulację sprzed 12 lat.** O skuteczności zmian zdecydują jednak wymagania, jakie zostaną wskazane w przepisach

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

W wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów pojawiła się informacja o rozpoczęciu prac nad projektem nowelizacji ustawy o gospodarce nieruchomościami, którą już od dawna zapowiadało Ministerstwo Rozwoju i Technologii. To właśnie te przepisy regulują m.in. wykonywanie zawodu zarządcy nieruchomości. Powróci Centralny Rejestr Zarządców Nieruchomości oraz system odpowiedzialności zawodowej. Co do tego, że zmiany są potrzebne, nie ma wątpliwości. Pojawiają się jednak obawy, że jeżeli resort rozwoju ustawi zbyt nisko poprzeczkę dotyczącą wymogów dla zarządców, rejestr może okazać się fikcją.

Powrót do rejestru i kar

Po deregulacji zawodu w 2014 r. zlikwidowano państwowe licencje oraz system odpowiedzialności zawodowej, co – zdaniem resortu rozwoju – doprowadziło do obniżenia standardów wykonywania zawodu. Dziś nie trzeba mieć żadnego wykształcenia, by pracować jako zarządca. Może zostać nim każdy przedsiębiorca, który zarejestruje działalność gospodarczą, zawrze umowę z właścicielem nieruchomości i ma obowiązkowe ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej.

Zgodnie z planowanymi zmianami warunkiem wykonywania zawodu będzie wpis do Centralnego Rejestru Zarządców Nieruchomości, prowadzonego przez ministra właściwego ds. budownictwa. Trafią do niego wyłącznie osoby fizyczne spełniające określone w ustawie wymagania, w tym posiadające pełną zdolność do czynności prawnych oraz niekarane za wskazane w nowelizacji przestępstwa.

Z informacji opublikowanej w wykazie prac legislacyjnych nie wynika, jakie konkretnie wymagania dotyczące wykształcenia będą musieli spełniać przyszli zarządcy nieruchomości. Przed deregulacją zawodu jednym z niezbędnych warunków było posiadanie wykształcenia wyższego.

Tomasz Lewandowski, wiceminister rozwoju i technologii, wcześniej mówił DGP, że rozważa wprowadzenie wymogu posiadania wykształcenia średniego zamiast wyższego pod warunkiem legitymowania się odpowiednim doświadczeniem. Są to jednak tylko deklaracje, które w każdej chwili mogą się zmienić.

Rejestr będzie publicznie dostępny na stronie internetowej ministerstwa, dzięki czemu każdy właściciel nieruchomości będzie mógł zweryfikować uprawnienia zarządcy. Znajdą się w nim również informacje o obowiązkowym ubezpieczeniu odpowiedzialności cywilnej oraz podmiotach, na rzecz których świadczy on usługi.

Projekt doprecyzowuje także definicję zarządzania nieruchomościami i wskazuje katalog obowiązków, które zarządca będzie zobowiązany wykonywać niezależnie od zapisów umowy. Jednocześnie w ustawie zostanie określony minimalny zakres postanowień, jakie będzie musiała zawierać każda umowa o zarządzanie nieruchomością. Zarządcy będą zobowiązani do wykonywania swoich obowiązków z należytą starannością i bezstronnością, stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz posiadania ubezpieczenia OC. Planowane jest również podwyższenie minimalnej sumy gwarancyjnej tego ubezpieczenia, która od lat nie była dostosowywana do wartości zarządzanego majątku.

Jednym z najważniejszych elementów zmian będzie też przywrócenie systemu odpowiedzialności zawodowej. Postępowania wobec zarządców ma prowadzić, tak jak wcześniej, Komisja ds. Odpowiedzialności Zawodowej Zarządców Nieruchomości. Co do zasady sprawy będą wszczynane na wniosek np. wspólnoty mieszkaniowej, a w szczególnych przypadkach minister będzie mógł rozpocząć postępowanie także z urzędu. Osoba składająca skargę uzyska status strony postępowania, co ma zwiększyć jej wpływ na przebieg sprawy i umożliwić korzystanie z polubownych metod rozwiązywania sporów.

Jeżeli komisja uzna, że zarządca naruszył przepisy lub zasady wykonywania zawodu, będzie mogła nałożyć na niego karę. Projekt przewiduje upomnienie, naganę, czasowe wykreślenie z rejestru, zakaz wykonywania zawodu oraz karę finansową do wysokości sześciokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

Warto przy tym przypomnieć, że taka komisja działała już przed deregulacją, ale jej skuteczność była niska. Postępowania trwały długo, często miesiącami, a przypadki ukarania zarządców należały do rzadkości.

Z rejestru mają zostać również wykreślane osoby, które utracą pełną zdolność do czynności prawnych lub zostaną prawomocnie skazane za określone przestępstwa.

> **Rejestr może zwiększyć przejrzystość rynku i ułatwić klientom wybór odpowiedniego specjalisty**

Nowe przepisy przewidują również kary finansowe do 50 tys. zł za podawanie nieprawdziwych danych lub brak aktualizacji informacji w rejestrze. Sankcje będą grozić także osobom wykonującym czynności zarządcy bez wymaganego wpisu, zachowania wymaganej formy wykonywania zawodu, zawartej umowy o zarządzanie nieruchomością lub obowiązkowego OC.

Propozycja resortu podoba się organizacji zrzeszającej zarządców oraz prawniczce obsługującej wspólnoty mieszkaniowe.

Potrzebujemy nadzoru

– Kierunek zmian, który obecnie proponuje ministerstwo, jest dobry. W zawodzie zarządcy nieruchomości rzeczywiście dzieje się wiele złego i potrzebujemy uporządkowania rynku – komentuje Marek Urban, prezes zarządu Krajowej Izby Gospodarki Nieruchomościami.

Przypomina, że po deregulacji zawodu zniesiono wiele wymagań, a osoby bez odpowiedniego przygotowania mogą odpowiadać za bardzo duże środki finansowe wspólnot mieszkaniowych. Opowiada też o patologiach, do jakich dziś dochodzi. Jednym z problemów jest wybór usługodawcy wyłącznie na podstawie ceny. Najniższa stawka często okazuje się ważniejsza niż doświadczenie czy jakość oferowanych usług.

– W efekcie zdarzają się sytuacje, gdy nieruchomościami zajmują się osoby oferujące bardzo niskie stawki, ale nieposiadające odpowiedniej wiedzy i doświadczenia. Po roku rezygnują ze współpracy ze wspólnotą, pozostawiając ją bez prawidłowo przygotowanej dokumentacji, rozliczeń czy sprawozdania finansowego – wskazuje Marek Urban.

Kolejną kwestią jest realizacja uchwał podejmowanych przez wspólnoty. Jak wskazuje nasz rozmówca, zdarzają się sytuacje, gdy zarządcy nie wykonują decyzji właścicieli albo podejmują samodzielne decyzje dotyczące wyboru wykonawców.

– Zdarza się również, że zarządca sam wybiera firmę, ale nie zawsze jest to oferta najlepsza pod względem ceny czy jakości. Jeżeli jest to przedsiębiorstwo, z którym współpracuje od wielu lat, pojawiają się pytania o przejrzystość takich decyzji – mówi Marek Urban.

KIGN uważa, że przywrócenie centralnego rejestru może pomóc uporządkować rynek, ale tylko pod pewnymi warunkami.

– Z rozmów z ministerstwem wynika, że rejestr miał być dostępny dla osób spełniających podstawowe wymagania. Mam obawy, że wpisanie wszystkich chętnych bez realnej weryfikacji niewiele zmieni – mówi Marek Urban.

Jak podkreśla, na rynku funkcjonują obecnie różne grupy osób zajmujących się zarządzaniem nieruchomościami. Są wśród nich dawni licencjonowani zarządcy, którzy zdobyli uprawnienia jeszcze przed deregulacją zawodu, osoby, które w ostatnich latach podnosiły kwalifikacje przez studia podyplomowe, kursy i szkolenia, a także specjaliści z doświadczeniem zdobytym w profesjonalnych firmach zarządzających nieruchomościami.

> **Dziś się zdarza, że nieruchomościami zajmują się osoby oferujące bardzo niskie stawki, ale nieposiadające odpowiedniej wiedzy**

– Weryfikacja powinna polegać na potwierdzeniu kwalifikacji albo doświadczenia zawodowego. Sam rejestr, bez odpowiednich kryteriów, może się stać jedynie kolejną formalnością – zaznacza Urban.

Izba postuluje, żeby wprowadzić do przepisów także wymóg znajomości języka polskiego. – Nie chodzi o wymaganie polskiego obywatelstwa, ale o to, aby osoba wykonująca ten zawód znała język polski na poziomie pozwalającym jej rozumieć przepisy, dokumenty i komunikować się z mieszkańcami – mówi Marek Urban.

W kwestii odpowiedzialności dyscyplinarnej KIGN zwraca uwagę, że bez kodeksu etyki i standardów zawodowych komisja odpowiedzialności zawodowej nie będzie mogła prawidłowo funkcjonować. Nie można bowiem karać zarządcy, jeżeli nie zostanie jasno określony zakres jego obowiązków oraz zachowań, które należy uznać za naruszenie zasad wykonywania zawodu.

– 17 września w Gdyni 11 największych organizacji zrzeszających zarządców nieruchomości podpisze wspólny kodeks etyki. Będą wśród nich izby zawodowe, federacje, instytuty nieruchomości oraz największe organizacje branżowe w Polsce. Liczę na to, że ministerstwo wykorzysta ten dokument – postuluje Marek Urban.

Także Magdalena Kubot, radca prawny z kancelarii KDDK Dopierała Kubot, nie ma wątpliwości, że nadzór nad wykonywaniem zawodu jest potrzebny.

– Docierają do mnie informacje o osobach, które rozpoczynają działalność w zakresie zarządzania nieruchomościami bez odpowiedniego przygotowania. To nieodpowiedzialne, szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę skalę środków, którymi zarządcy dysponują. Chodzi zarówno o pieniądze zgromadzone przez wspólnoty, jak i te, którymi zarządcy na co dzień operują – komentuje prawniczka.

Czarny PR?

Zwolennikiem tak daleko idących zmian nie jest z kolei Seweryn Chwałek, zarządca nieruchomości i uczestnik senackiego Zespołu ds. Rozwoju Rynku Nieruchomości.

– Wbrew temu, co czasami można usłyszeć, nie uważam, aby deregulacja doprowadziła do znaczącego obniżenia jakości usług. Rynek w dużej mierze sam eliminuje słabszych zarządców, którzy nie są w stanie zapewnić odpowiedniego poziomu obsługi – wskazuje.

Pozytywnie ocenia natomiast pomysł utworzenia rejestru zarządców nieruchomości.

– Dzięki rejestrowi będzie można zweryfikować, czy dana firma lub osoba spełnia określone wymogi i znajduje się w oficjalnym wykazie. Nie traktowałbym tego jako nadmiernej regulacji, ale jako normalną funkcję państwa polegającą na ewidencjonowaniu i nadzorowaniu sytuacji na rynku – mówi Chwałek.

Ekspert pozytywnie odnosi się również do pomysłu powołania komisji odpowiedzialności zawodowej. Jego zdaniem mogłaby ona stanowić skuteczny mechanizm reagowania na naruszenia zasad wykonywania zawodu. ©℗

eprasa.pl 33dfbf6854

Bruksela wymusza zmianę. Za przywłaszczenie unijnych środków odpowie firma

PRAWO UE Ministerstwo Sprawiedliwości chce rozszerzyć **listę przestępstw, za które odpowiadają spółki, fundacje i spółdzielnie,** o przywłaszczenie z art. 284 kodeksu karnego. Powodem jest postępowanie naruszeniowe, w którym Komisja Europejska zarzuca Polsce niepełne wdrożenie dyrektywy o zwalczaniu nadużyć na szkodę interesów finansowych Unii

Martyna Mroczek-Kowalik
martyna.mroczek-kowalik@infor.pl

Zapowiedź nowelizacji trafiła do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod nr UC158. Odpowiada za nią Ministerstwo Sprawiedliwości, a jako osobę prowadzącą prace wskazano sekretarza stanu Arkadiusza Myrchę. Przyjęcie projektu przez rząd zaplanowano na IV kw 2026 r., co oznacza, że ścieżka parlamentarna i wejście w życie przypadną najwcześniej na 2027 r.

Z opisu wynika, że nowelizacja ma się sprowadzać do jednego przepisu. W art. 16 ust. 1 pkt 6 ustawy z 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1822) katalog przestępstw przeciwko mieniu ma zostać uzupełniony o przywłaszczenie mienia z art. 284 k.k.

Nowelizacja ustawy

Bezpośrednim powodem nowelizacji jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1371 z 5 lipca 2017 r. w sprawie zwalczania za pośrednictwem prawa karnego nadużyć na szkodę interesów finansowych Unii (Dz.Urz. UE L 198 z 2017 r., s. 29), określana jako dyrektywa PIF. Jej art. 6 ust. 1 nakazuje państwom członkowskim zapewnić, by za czyny opisane w art. 3–5 mogły odpowiadać także osoby prawne, a nie wyłącznie osoby fizyczne.

Wśród tych czynów prawodawca unijny wymienił sprzeniewierzenie, czyli wykorzystanie środków finansowych lub aktywów do celów innych niż te, na które zostały pierwotnie przyznane, jeżeli szkodzi to interesom finansowym Unii (art. 3 ust. 2 lit. a pkt iii oraz lit. b pkt iii dyrektywy). Za nadużycie uznano również niewłaściwe wykorzystanie korzyści uzyskanych zgodnie z prawem (art. 3 ust. 2 lit. c pkt iii). Termin transpozycji dyrektywy upłynął 6 lipca 2019 r.

Jak wynika z opisu projektu zamieszczonego w wykazie prac rządu, prace nad nowelizacją pozostają w ścisłym związku z prowadzonym wobec Rzeczypospolitej Polskiej postępowaniem naruszeniowym.

Czego wymaga dyrektywa PIF

W polskim porządku prawnym ten element dyrektywy realizuje m.in. art. 284 k.k. Przepis penalizuje przywłaszczenie cudzej rzeczy ruchomej lub prawa majątkowego, a w par. 2 – sprzeniewierzenie, czyli przywłaszczenie rzeczy powierzonej. To właśnie ta kwalifikacja pojawia się w praktyce w sprawach dotyczących wydatkowania środków z dofinansowania niezgodnie z ich przeznaczeniem.

Problem w tym, że art. 16 ust. 1 pkt 6 ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych wymienia dziś wyłącznie art. 286 k.k. (oszustwo), art. 287 k.k. (oszustwo komputerowe) oraz art. 291–293 k.k. (paserstwo). Przywłaszczenia w katalogu nie ma.

Skutek jest taki, że menedżer, który przeznaczył powierzone środki na inny cel, odpowiada karnie, ale spółka będąca beneficjentem wsparcia – już nie. Z perspektywy prawa unijnego oznacza to, że art. 6 dyrektywy PIF nie został w tym zakresie wdrożony. W opisie istoty planowanych rozwiązań resort sprawiedliwości stwierdza: „Tymczasem czyny zabronione stypizowane w art. 284 k.k. mogą również, w szczególnych faktycznych przypadkach, naruszać interesy finansowe Unii Europejskiej".

Ustawa z 2002 r. obejmuje spółki, spółdzielnie, fundacje, stowarzyszenia, partie polityczne i kościelne osoby prawne z wyłączeniem Skarbu Państwa oraz jednostek samorządu terytorialnego i ich związków.

Podstawową sankcją jest kara pieniężna od 1 tys. do 5 mln zł, przy czym nie może ona przekroczyć 3 proc. przychodu osiągniętego w roku obrotowym, w którym popełniono czyn stanowiący podstawę odpowiedzialności (art. 7 ustawy). Sąd orzeka też przepadek przedmiotów oraz korzyści majątkowej pochodzących chociażby pośrednio z czynu zabronionego (art. 8).

Realnie najdotkliwsze są jednak zakazy przewidziane w art. 9 ust. 1: zakaz promocji lub reklamy, zakaz korzystania z dotacji, subwencji i innych form wsparcia finansowego środkami publicznymi, zakaz korzystania z pomocy organizacji międzynarodowych, których Polska jest członkiem, oraz zakaz ubiegania się o zamówienia publiczne. Orzeka się je na okres od roku do pięciu lat. Możliwe jest również podanie wyroku do publicznej wiadomości.

Dla podmiotu, którego model działania opiera się na środkach unijnych albo na zamówieniach publicznych, kilkuletnie wykluczenie z rynku może być sankcją poważniejszą niż górny pułap kary pieniężnej.

Druga nowelizacja tej samej ustawy

UC158 nie jest jedynym projektem Ministerstwa Sprawiedliwości dotyczącym ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych. Równolegle resort prowadzi projekt deregulacyjny (UDER113), zmieniający ustawę o Krajowym Rejestrze Karnym oraz ustawę z 2002 r. Zakłada on m.in. odejście – w części spraw – od wymogu prejudykatu, wprowadzenie porozumienia zawieranego przez prokuratora z podmiotem zbiorowym oraz nowe środki: obowiązek naprawienia szkody, zadośćuczynienie za krzywdę i nawiązka. Ten projekt jest już na etapie uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania. ©℗

KOMUNIKAT

BURMISTRZ ŚWIECIA

ogłasza przetarg ustny nieograniczony na sprzedaż nieruchomości stanowiącej działkę nr 15/10 położoną w jednostce ewidencyjnej: Świecie, obrębie ewidencyjnym: Sulnowo na terenie Strefy Rozwoju Gospodarczego Vistula Park II

Numer działki	Nr księgi wieczystej	Pow. działki (ha)	Cena wywoławcza netto (zł)	Wysokość wadium (zł)	Przeznaczenie w miejscowym planie zagospodarowania przestrzennego
15/10	BY1S/00022575/4	2,4171	1 198 948,00 zł	120 000,00	działka znajduje się w jednostce oznaczonej symbolem 3 P-U, która posiada następujące przeznaczenie: teren produkcji lub usług.

Przetarg odbędzie się dnia 29.09.2026 r. o godzinie 10^{00} w Urzędzie Miejskim w Świeciu w sali nr 32. Warunkiem uczestniczenia w przetargu jest wniesienie wadium w pieniądzu na rachunek bankowy Urzędu Miejskiego w Świeciu nr: 19 1160 2202 0000 0000 6089 7935 ulokowany w Banku Millennium SA w terminie do dnia 22.09.2026 r. (data uznania rachunku bankowego). W tytule przelewu należy wskazać numer działki, których dotyczy wpłata.
Nieruchomość stanowiąca przedmiot przetargu nie jest obciążona ograniczonymi prawami rzeczowymi i nie ma przeszkód prawnych w rozporządzaniu nią.
Położenie nieruchomości: jednostka ewidencyjna: Świecie, obręb ewidencyjny: Sulnowo; teren Strefy Rozwoju Gospodarczego Vistula Park II.
Opis nieruchomości: teren częściowo ogrodzony, równy, porośnięty roślinnością niską; działka nie jest uzbrojona; media: woda, kanalizacja, energia elektryczna znajdują się w drodze.
Do ceny osiągniętej w przetargu zostanie doliczony podatek VAT.
Nabywca nieruchomości ustanowi nieodpłatnie służebność przejazdu i przechodu do drogi publicznej dla działki nr 15/9 położonej w jednostce ewidencyjnej: Świecie, obrębie ewidencyjnym: Sulnowo na rzecz jej każdoczesnego właściciela.
Szczegółowe informacji dot. przetargu można uzyskać w Urzędzie Miejskim w Świeciu przy ul. Wojska Polskiego 124 w Wydziale Budownictwa, Architektury, Geodezji, Gospodarki Gruntami i Planowania Przestrzennego – pok. nr 7, a także pod numerem tel.: (0-52) 33 32 338.
Z ważnych powodów organ właściwy może odwołać ogłoszony przetarg.

KOMUNIKATY

WOJEWODA ŚWIĘTOKRZYSKI

Kielce, dnia 21 lipca 2026 roku

Znak sprawy:SPN.III.747.7.2026

OBWIESZCZENIE

Na podstawie art. 131, art. 133 oraz art. 49 Ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t. j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1691) w związku z art. 25 ust. 2 Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych (Dz. U. z 2024 r., poz. 1199)

WOJEWODA ŚWIĘTOKRZYSKI

zawiadamia, że od decyzji Nr 3/2026 Wojewody Świętokrzyskiego z dnia 10.07.2026 r., znak: SPN.III.747.7.2026, o zezwoleniu na wejście na teren nieruchomości lub ich części w celu przeprowadzenia badań geologicznych polegających na wykonaniu odwiertów geologicznych w celu ustalenia warunków geotechnicznych podłoża dla projektowanych konstrukcji wsporczych Mostu Szynowego 220kV oraz o odmowie wydania zgody na wycinkę drzew, wpłynęło odwołanie.

Odwołanie wraz z aktami sprawy zostało przesłane do Ministra Finansów i Gospodarki za pośrednictwem Ministerstwa Rozwoju i Technologii.

Zaproszenie do składania ofert na przeprowadzenie badania sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2026 i 2027

Rada Nadzorcza Hotel Gromada Centrum sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, Plac Powstańców Warszawy 2, zaprasza uprawnione podmioty do składania ofert na przeprowadzenie badania sprawozdania finansowego spółki Hotel Gromada Centrum sp. z o.o. SKA za rok obrotowy 2026 i 2027 oraz sporządzenie sprawozdania z badania.

Oferta powinna zawierać:

1. Informację o oferencie, w tym:
   - nazwę i siedzibę firmy audytorskiej,
   - formę prowadzonej działalności (aktualny odpis z właściwego rejestru),
   - wpis na listę podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych,
   - wskazanie kluczowego biegłego rewidenta wyznaczonego do przeprowadzenia badania,
   - podpisy osób uprawnionych do reprezentowania firmy,
   - wykaz badanych podmiotów w ostatnich 2 latach.
2. Cenę netto, odrębnie za każdy rok obrotowy, za przeprowadzenie badania sprawozdania finansowego i sporządzenie sprawozdania z badania (z uwzględnieniem wszystkich kosztów).
3. Wstępny harmonogram przeprowadzenia badania oraz termin jego zakończenia.

   W ramach realizacji umowy biegły rewident zobligowany będzie do:

   1. Przekazania sprawozdania z badania sprawozdania finansowego: za rok 2026 do dnia 31.03.2027 r., za rok 2027 do dnia 31.03.2028 r.
   2. Udziału w posiedzeniu Rady Nadzorczej w celu omówienia wyników badania sprawozdania finansowego.

   Podstawowe dane charakteryzujące Spółdzielnię wg stanu na 31.12.2025 r.:

   - Bilans zamykający się po stronie aktywów i pasywów kwotą: 62 740 008,16 zł
   - Przychody ze sprzedaży netto: 43 818 095,87 zł
   - Zatrudnienie: 76,92 etatów
   - Opinia o sprawozdaniu finansowym za rok 2025 wydana bez uwag i zaleceń.

Osoba uprawniona do kontaktu:

p. Agnieszka Dziubińska – Główna księgowa, tel. 510.006.813, adres e-mail: a.dziubinska@gromada.pl

p. Lidia Bryl – Kierownik Pionu Księgowego, tel. 502.456.097, adres e-mail: l.bryl@gromada.pl

Oferty należy składać w formie papierowej lub w postaci elektronicznej z adnotacją „Oferta badania SF 2026-2027" w terminie do 31 sierpnia 2026 r. na adres:

Hotel Gromada Centrum Sp. z o.o. SKA
Plac Powstańców Warszawy 2
00-030 Warszawa
adres e-mail: sekretariat.centrum@gromada.pl

Spółka zastrzega sobie prawo swobodnego wyboru oferty oraz odstąpienia od wyboru oferty bez podania przyczyny i ponoszenia jakichkolwiek skutków prawnych i finansowych.

HGC Sp. z o.o. SKA

eprasa.pl 33dfbf6854

Nowy standard sędziowskiego języka? Echa wyroku w sprawie Łukasza Żaka

SĄDOWNICTWO Uzasadnienie do orzeczenia w sprawie wypadku na Trasie Łazienkowskiej, przedstawione przez sędziego Macieja Miterę, **stało się hitem internetu.** Pytanie, czy to dobry kierunek

Nadia Senkowska
nadia.senkowska@infor.pl

– Ja tak obserwowałem pana podczas tego procesu. (...) Wszystko pana interesowało – koszulki Vuittony, Balenciagi – ale nie to, co pan zrobił. Uważam, że zero refleksji – m.in. tymi słowami sędzia Maciej Mitera podsumował zachowanie niespełna 30-letniego Łukasza Żaka po tym, jak nieprawomocnie skazał go na 20 lat więzienia.

Pełne ekspresji oraz emocji uzasadnienie stało się hitem w sieci. I przyczynkiem do refleksji na temat języka, jakim orzecznicy komunikują się ze społeczeństwem. O to, czy opinia publiczna ich rozumie – a jeśli nie, to dlaczego – zapytaliśmy praktyków: adwokata, rzecznika prasowego sądu i tych, którzy kształcą przyszłe kadry wymiaru sprawiedliwości. Ich diagnoza jest jasna: do poprawy jest bardzo wiele.

– Sędzia, który wydał wyrok, musi uzasadnić go tak, aby został zrozumiany przez społeczeństwo, a więc ma za zadanie przełożenie go na jasny dla ludzi język. Upraszczając go tak, aby każdy, kto nie ma nic wspólnego z prawem, zwykły zjadacz chleba, pojął istotę danego rozstrzygnięcia, bo tylko w ten sposób funkcja wychowawcza orzeczenia zostanie zachowana. Jednak aby to osiągnąć, taki język musi być też kwiecisty i pełen przenośni – uważa dr Paweł Czarnecki z Katedry Postępowania Karnego Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Sędziowie nieprzygotowani

Nasz rozmówca nie ma wątpliwości – sędzia ma wyłożyć kawę na ławę i wyjaśnić, dlaczego kogoś skazał lub uniewinnił oraz orzekł konkretną karę. – Uważam, że jeśli sprawa jest medialna, tak jak ta dotycząca Łukasza Żaka, a na sali rozpraw są kamery, sędzia ma wręcz obowiązek za ich pośrednictwem zwracać się do szerszego grona odbiorców. Niestety wielu sędziów jest do tego kompletnie nieprzygotowanych. Dlatego to, w jaki sposób swoje rozstrzygnięcie uzasadnił sędzia Mitera, uważam za wyznacznik standardu, do którego powinno się dążyć. Niestety na szerszym tle pozostaje to wyjątkiem – ocenia prawnik.

– Uzasadnienie sędziego Macieja Mitery postrzegam jako wygłoszone w sposób idący w poprzek utartego zwyczaju, obserwowany raczej w modelu amerykańskim, a nie polskim. Nie oceniam tego negatywnie, ale ciekaw jestem, czy argument o potoczności nie zostanie podniesiony w apelacji – tak sprawę komentuje z kolei prof. Piotr Girdwoyń, dyrektor Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury.

Szef KSSiP przypomina, że ustne uzasadnienia wyroków kierowane są do trzech podmiotów – do tego, kogo się osądza, do społeczeństwa i publiczności oraz do sądu wyższej instancji. Dlatego zawarte w nich elementy muszą się równoważyć. – Na pewno formułowanie intelektualnie poprawnych tez, ale podanie ich w sposób kompletnie dla oskarżonego niezrozumiały, nie jest dobrym kierunkiem. Z drugiej strony zbytnia potoczność może sugerować nastawienie sędziego, a to może zostać podniesione w apelacji – tak tego typu sytuacje rozważa nasz rozmówca.

Zdaniem profesora oczywiste jest, że jeśli orzekający w danej sprawie sędzia przyznałby wprost, iż wymiar kary jest wyższy o dwa lata tylko dlatego, że oskarżony denerwował go przez cały proces, byłoby to niedopuszczalne. – Jednak nawet w mniej jaskrawej sytuacji, przy cieniu podejrzenia co do nastawienia sędziego, ja sam – gdybym był obrońcą w takiej sprawie – zapewne rozważałbym podniesienie w apelacji zarzutu braku bezstronności. Poza tym uzasadnienie ustne musi w istotnym stopniu pokrywać się z pisemnym, a w tym drugim nie ma już mowy o potoczności – komentuje.

Czy sędziego poniosło?

Przypomnijmy, że oprócz wielu słów aprobaty pod adresem sędziego Mitery popłynęły też zarzuty o być może nadmierną emocjonalność. Takie spojrzenie podziela mec. Andrzej Zorski z kancelarii PZ Adwokaci, który zaznacza, że to może podawać w wątpliwość racjonalną ocenę sytuacji.

– Powinien zachować się nieco bardziej powściągliwie nawet w przypadku tak skomplikowanym i tragicznym jak ten. Co prawda sam podkreślał, że wpływu na jego decyzję nie miały ani media, ani społeczne oczekiwania, ale z drugiej strony przy wydawaniu wyroku wydawał się ogromnie zaangażowany. Strona skazana może mieć więc wątpliwości co do rzeczywistej bezstronności sędziego. W podobnym przypadku ja – jako profesjonalista – pewne wątpliwości mógłbym mieć – przyznaje mecenas.

Nasz rozmówca precyzuje, że w takiej sytuacji rozważałby, czy sędziego poniosło w toku myślenia, co uzewnętrznił w trakcie prezentowania ustnych motywów i dlatego wyrok jest tak wysoki – a gdyby nieco ochłonął, to orzeczenie byłoby inne – czy też po prostu ma taki styl. A takie wątpliwości nie powinny się pojawiać. Choć – jak zaznacza – nawet wśród adwokatów niewiele jest głosów, że wyrok wydany w tej konkretnej sprawie nie powinien być tak surowy.

– To nie tak, że uważam ten wyrok czy uzasadnienie za złe. Po prostu uważam, że samo wygłoszenie motywów rozstrzygnięcia powinno być mniej emocjonalne w swej formie. Natomiast użycie nieco bardziej potocznego języka uważam za trafne – ocenia mec. Zorski.

Takich zastrzeżeń nie ma dr Czarnecki. – Oczywiście uważam, że sędzia podczas trwania procesu nie może dać upustu swoim emocjom w żadnym stopniu, a swoich poglądów czy oceny sytuacji zdradzić nawet jednym gestem. Jednak nie widzę powodu, aby emocji tych nie ujawnić po wydaniu obiektywnego wyroku, przedstawiając już ustne motywy rozstrzygnięcia – komentuje.

Nasz rozmówca przypomina, że sędzia wydaje wyrok w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej, a jako reprezentant społeczeństwa – oburzonego np. przestępstwem dokonanym na dziecku, brakiem skruchy skazanego, jego wyjątkowym okrucieństwem, nieudzieleniem przez niego pomocy poszkodowanym – nie może bezdusznym głosem jak lektor czytać fragmentów ustaw. – W takich sytuacjach wyrażenie emocji jest nie tylko dopuszczalne, ale wręcz społecznie oczekiwane. Sędzia nie stoi bowiem z boku, tylko w imieniu społeczeństwa daje wyraz potępieniu sprawcy za pomocą przepisów prawa. I tak właśnie zachował się sędzia Mitera – argumentuje prawnik.

O tym, jak sprawa wygląda z perspektywy tego, kto bezpośrednio współpracuje z dziennikarzami, mówi sędzia Maciej Czajka, rzecznik prasowy ds. karnych Sądu Okręgowego w Krakowie. – Uważam, że czasami dobrze jest przedstawiać dwa rodzaje uzasadnienia – jedno typowo prawnicze, a drugie przedstawione takim językiem, który pozwala – zwłaszcza stronom – zrozumieć i zapamiętać najważniejsze rzeczy – ocenia nasz rozmówca. Jego zdaniem największym grzechem sędziów jest zaś chowanie się za prawniczymi formułkami, które postronnemu obserwatorowi nic nie mówią.

Co więcej, według sędziego czasem, gdy na sali obecni są dziennikarze, wyjściem z sytuacji byłoby skrótowe podsumowanie tego, co w sprawie okazało się najważniejsze, lub przekazanie pewnej myśli przewodniej, która powinna się przebić w przekazach medialnych. – Dobrze podane ustne uzasadnienie zapada ludziom w pamięć, a w ten sposób kształtuje świadomość prawną i mówi coś o samych sądach – zauważa.

Fragmenty ustnego uzasadnienia wyroku z 16 lipca 2026 r.

> Codziennie przemierzam Trasę Łazienkowską i myślę, co trzeba mieć w głowie, żeby rozpędzić Arteona – to jest mały czołg – do prędkości ponad 200 km/h. Nie ma szans; naprawdę, nie ma szans na reakcję. (...) Panie Żak, powiem tak: może na wyrok nie, ale na tę karę pracował pan sobie latami. To jest wypadkowa pana całej działalności, naprawdę. (...) Ja tak obserwowałem pana podczas tego procesu. (..) Wszystko pana interesowało – koszulki Vuittony, Balenciagi – ale nie to, co pan zrobił. Uważam, że zero refleksji. (...) Wierzę w polski system penitencjarny. Wierzę, że tam pana nauczą, ale – mało tego – przykro mi jest to mówić: pana również powinni tam nauczyć zwykłej kindersztuby. Testował pan moją cierpliwość wiele razy. (...) Uważam, że tylko ta kara zabezpieczy społeczeństwo przed takimi kierowcami jak pan". ©℗

Byle nie przesadzić

Sędzia Czajka nie ma jednak wątpliwości w kwestii konieczności unikania taniego poklasku czy wręcz populizmu, i to zwłaszcza w przypadku medialnej sprawy. – To nie sędzia jest najważniejszy, tylko sprawiedliwość wyroku, a on sam mówi: „w imieniu Rzeczpospolitej". Z drugiej strony wyraziste, jasne i właśnie zapadające w pamięć ustne uzasadnienia są cenne, także aby unikać przypadkowych przekłamań czy nieporozumień – mówi.

I przyznaje, że właśnie w głośnych sprawach rola rzeczników sądów – również sędziów – jest ważna, bo to oni mają możliwość wyciągnięcia ekstraktu z tego, co powiedziano na sali rozpraw. – Wtedy do minimum spada ryzyko błędnej komunikacji, bo choć sędziowie odbywają szkolenia, to jednak informacja, która za pomocą mediów idzie w świat, jest bardzo kompaktowa, a więc musi być precyzyjna – mówi Maciej Czajka.

W tym kontekście niezbędne wydaje się, aby na konieczność używania zrozumiałego języka uczulać już tych, którzy dopiero przygotowują się do wykonywania zawodu sędziego.

Doktor Czarnecki – jako nauczyciel akademicki – pozostaje jednak lekko sceptyczny w kwestii powodzenia tej misji. Podkreśla, że choć on sam – jako prowadzący ćwiczenia z procesu karnego – w ramach zaliczenia przedmiotu prosi kursantów o przygotowanie krótkich mów końcowych nagrywanych za pomocą smartfonów, to taką formę zajęć postrzega jako wyjątek.

Inne spojrzenie na tę kwestię ma prof. Girdwoyń. – W KSSiP wprowadzamy coraz więcej zajęć, które mają rozwijać kompetencje miękkie u naszych aplikantów, bo uważamy, że sędziowie i prokuratorzy muszą komunikować się z różnymi osobami z różnym wykształceniem i poziomem umiejętności rozumienia specjalistycznego języka – podkreśla. I tłumaczy, że w kierowanej przez niego szkole są również zajęcia z psychologii i retoryki, a on sam chciałby, aby w przyszłości były to też warsztaty podobne do tych, w których biorą udział aktorzy – z technik prawidłowego oddychania, prawidłowej artykulacji czy robienia pauz, co jest szczególnie istotne choćby w przypadku wygłaszania długich uzasadnień wyroków.

– Trzeba jednak pamiętać, że narzędzia można dać wszystkim, ale to, jak poszczególne osoby je wykorzystają, w dużej mierze zależy od ich indywidualnych cech – podsumowuje profesor. A jako że – jak konkluduje – nie każdy ma dar przemawiania, każdy sędzia będzie przedstawiał swoje argumenty w inny sposób. ©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl 33dfbf6854

Podstawówki i przedszkola znikają. Kuratorom brakuje argumentów

OŚWIATA Z roku na rok przybywa szkół i przedszkoli przeznaczonych do likwidacji. **Samorządy tłumaczą decyzje niżem demograficznym,** a kuratorzy coraz rzadziej blokują zamykanie placówek

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

Do końca pięcioletniej kadencji samorządowej pozostały trzy lata. To najlepszy czas na niepopularne decyzje w lokalnej społeczności, takie jak np. likwidacja szkoły lub przedszkola. Niż demograficzny wymusza na lokalnych włodarzach zamykanie placówek, często uczy się w nich mniej uczniów, niż wynosi liczba zatrudnionych nauczycieli. Z sondy DGP wynika, że w ostatnich trzech latach liczba zamykanych szkół w poszczególnych województwach wzrosła. Co ciekawe, nie pomagają też dodatkowe pieniądze na utrzymywanie małych placówek z niewielką liczbą uczniów. Samorządowców nie przekonują też wprowadzone w tym roku rozwiązania, które dają możliwość wykorzystywania placówek do innych celów niż edukacja. W rezultacie kuratorzy oświaty nie mają merytorycznych argumentów, aby zatrzymać proces likwidacji wielu szkół i przedszkoli.

Przybywa likwidowanych szkół

Z sondy DGP przeprowadzonej w poszczególnych kuratoriach oświaty wynika, że od 2023 r. do chwili obecnej samorządy przyspieszyły podejmowanie decyzji o zamykaniu placówek oświatowych.

W województwie pomorskim w 2023 r. wydano cztery pozytywne opinie w sprawie likwidacji placówek oświatowych i jedną negatywną. W roku wyborów samorządowych nie została zamknięta żadna placówka, w 2025 r. zlikwidowano cztery placówki, a sześć otrzymało negatywne opinie. W tym roku liczba zlikwidowanych placówek będzie najwyższa – 12. W województwie warmińsko-mazurskim w pierwszym roku po wyborach samorządowych lokalni włodarze zdecydowali się na zamknięcie 19 placówek. Ostatecznie kuratorium oświaty zablokowało pięć takich decyzji. W 2023 r. ze strony nadzoru pedagogicznego było osiem opinii pozytywnych i trzy negatywne, a w tym roku na Warmii i Mazurach zdecydowano się zamknąć sześć placówek i na tyle otrzymano zgód kuratoryjnych. W roku wyborczym w tym województwie zamknięto tylko jedną placówkę.

W województwie małopolskim samorządy w sprawdzanym przez nas okresie chciały zlikwidować 67 placówek. Ostatecznie małopolski kurator oświaty w tym czasie zablokował dziewięć z nich, wydawszy negatywną opinię. Najwięcej zamykanych placówek stanowiły szkoły podstawowe. Wśród placówek, które otrzymały zgodę kuratora na zamknięcie, znalazły się przedszkola i szkoły ponadpodstawowe.

– Wśród przyczyn negatywnych opinii wskazywaliśmy, że nie może dochodzić do zamknięcia placówki np. z uwagi na to, iż budynek jest w dobrym stanie, ma nowoczesne wyposażenie albo brak jest dokumentów potwierdzających, że pomieszczenia spełniają wymagania, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 126 ust. 4 ustawy – Prawo oświatowe – wylicza Gabriela Olszowska, małopolski kurator oświaty.

– Mała liczebność uczniów szkoły nie uzasadnia jej likwidacji, ponieważ liczniejsze klasy przyczynią się do pogorszenia warunków nauki, wychowania i opieki, a usytuowanie szkoły w trudnych warunkach terenowych może, zwłaszcza zimą, utrudnić dojazd dzieciom. W uchwale nie wskazano, w jaki sposób zostanie zorganizowany przewóz dla części uczniów, a sytuacja związana z ponownym zatrudnieniem nauczycieli może być trudna. W związku z wprowadzeniem dowozów uczniowie będą zobowiązani do przebywania w szkole dłużej, w oczekiwaniu na dowóz, który w warunkach zimowych może być niemożliwy. Wskazywano także na sprzeciw społeczności oraz to, że dokumenty zostały złożone do Kuratorium Oświaty w Krakowie 1 marca, a więc nie został dochowany termin określony w art. 89 ust. 1 ustawy – Prawo oświatowe – dodaje.

Podstawówki do zamknięcia

Rekordy w zamykaniu placówek oświatowych różnego typu notuje się na Mazowszu. Tam w 2023 r. wydano 20 pozytywnych opinii na temat zamknięcia szkół i przedszkoli, w 2024 r. (roku wyborczym) – było ich 15, a w 2025 r. – 16. Z kolei w tym roku wpłynęło aż 30 wniosków od gmin w sprawie zamiaru zamknięcia placówek oświatowych i wszystkie zyskały akceptację Wioletty Krzyżanowskiej, mazowieckiego kuratora oświaty. Co ciekawe, w sprawdzanym przez nas okresie w województwie mazowieckim na 82 wnioski w sprawie zamiaru likwidacji szkół wydano tylko jedną opinię negatywną. Co ciekawe, aż 44 zlikwidowane placówki w tym czasie stanowiły szkoły podstawowe.

W województwie łódzkim sytuacja jest podobna. Tam w 2023 r. było 11 wniosków o likwidację (pięć otrzymało opinie negatywne), w 2024 r. było dziewięć wniosków i wszystkie zyskały akceptację organu nadzoru pedagogicznego, w 2025 r. było ich 11 (z tego jedna opinia negatywna), a w tym roku od samorządowców wpłynęło 16 wniosków w sprawie zamiaru likwidacji.

– W 2026 r. wydaliśmy 15 opinii pozytywnych i jedną negatywną z uwagi na niepowiadomienie przez organ prowadzący wszystkich rodziców w terminie sześciu miesięcy poprzedzających planowaną likwidację szkoły – potwierdza Janusz Brzozowski, łódzki kurator oświaty.

Trend wzrostowy występuje też w innych województwach.

– W 2023 r. były trzy pozytywne i dwie negatywne opinie, a w 2024 r. były cztery decyzje, w 2025 r. trzy negatywne i jedna pozytywna. W tym roku wydaliśmy 17 opinii pozytywnych, w tym dwie po postanowieniu ministra edukacji, który uchylił zaskarżone opinie negatywne – wylicza Agnieszka Lisowska, rzeczniczka prasowa Zachodniopomorskiego Kuratorium Oświaty.

Łagodne traktowanie

Z sondy DGP wynika, że kuratorzy oświaty rzadko decydują się na negatywne opinie i tym samym na blokowanie zamiaru likwidacji placówek oświatowych przez samorządy. Co więcej, w kilku kuratoriach przy tak niewielkiej liczbie negatywnych not po odwołaniu się przez lokalnych włodarzy do ministra edukacji są one uchylane.

Nieco bardziej restrykcyjne wobec likwidacji jest Kuratorium Oświaty w Poznaniu. Tam w 2023 r. wpłynęło 10 wniosków, a pięć z nich zostało zablokowanych, w 2024 r. było ich 5, z tego dwa otrzymały negatywną opinię. W 2025 r. wpłynęło 19 wniosków, wydano 12 opinii pozytywnych, siedem negatywnych, a w 2026 r. wpłynęło 29 wniosków, z tego dziewięć otrzymało negatywne opinie.

– Opinie negatywne były związane głównie z niespełnieniem przez jednostkę samorządu terytorialnego wymagań, do których należały: brak skutecznego zawiadomienia rodziców uczniów pełnoletnich o zamiarze likwidacji szkoły, brak wskazania miejsca kontynuowania nauki lub wychowania przedszkolnego oraz brak przesłanek demograficznych uzasadniających likwidację szkoły – mówi Karolina Adamska, dyrektor wydziału wspierania edukacji Kuratorium Oświaty w Poznaniu.

Sytuacja się nie poprawi

W ustawie z 13 marca 2026 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 504) wprowadzono wiele ułatwień mających pomóc w ratowaniu placówek oświatowych przed zamknięciem. Nasilający się niż demograficzny zmusza samorządy do ograniczenia liczby funkcjonujących szkół i przedszkoli. Co ciekawe, do 2029 r. liczba pierwszoklasistów w szkołach podstawowych zmaleje o 25 proc. Według wyliczeń obecnej ekipy rządowej od 2015 r. do 2023 r. zlikwidowano około 1,6 tys. szkół podstawowych. Proces ten jednak nie zwalnia, a wprowadzone zachęty nie są wykorzystywane przez samorządy do ratowania szkół.

– Proces likwidacji szkół z roku na rok będzie się pogłębiał i nic nie wskazuje na to, że sytuacja się poprawi. Każdego roku rodziło się u nas około 60 dzieci, a obecnie mamy niewiele ponad 20 maluchów. Trudno ratować szkołę w sytuacji, kiedy niż demograficzny będzie się pogłębiał, i nic nie wskazuje, by trend ten miał się odwrócić – mówi Krzysztof Iwaniuk, wójt gminy Terespol, przedstawiciel Związku Gmin Wiejskich RP.

Według niego wykorzystywanie szkoły jako miejsca spotkań seniorów i młodzieży jest nietrafionym pomysłem i często kosztownym rozwiązaniem, zwłaszcza gdy obok stoi pusty budynek wiejskiego domu kultury. ©℗

Małe szkoły: likwidacja albo przekazanie innym podmiotom

I. Jak zachować małe szkoły – rozwiązania dla gmin

- Możliwość przekazania małej szkoły do prowadzenia podmiotom innym niż samorząd, np. stowarzyszeniom lub fundacjom
- Przekazana szkoła pozostaje ogólnodostępną i bezpłatną szkołą publiczną
- Nadzór nad jakością nauczania w niej sprawuje kurator oświaty
- Właścicielem majątku pozostaje samorząd
- Organ prowadzący nie może zlikwidować przekazanej szkoły, a jedynie przekazać ją z powrotem samorządowi.

II. Najczęstsze nieprawidłowości przy likwidacji szkoły

- brak wymaganych uchwał dotyczących zamiaru likwidacji lub samej likwidacji szkoły;
- niedochowanie sześciomiesięcznego obowiązkowego terminu powiadomienia rodziców;
- niezapewnienie dzieciom dojeżdżającym do szkół bezpiecznych warunków oczekiwania na środek transportu;
- nieokreślenie sieci i obwodów szkół publicznych po dokonanej likwidacji;
- niewystarczające działania zmierzające do zagospodarowania nieruchomości po zlikwidowanych szkołach.

Uczniowie w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych

4,9 mln
uczniów było w roku szkolnym 2025/2026

5,6 mln
uczniów było w roku szkolnym 2009/2010

©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl 33dfbf6854

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Zmiany w prawie nie idą na urlop

3 miesiące dostępu
w wakacyjnej cenie

Skorzystaj:
dgp.pl/subskrypcja

Rosną wydatki zarówno na świadczenia, jak i na odszkodowania

ZDROWIE Szykuje się kolejny **rekordowy rok** pod względem skarg pacjentów. Nie bez znaczenia są zmiany w finansowaniu świadczeń i planowana rządowa reforma zdrowia. Rośnie też skala wypłat dla pacjentów z funduszy kompensacyjnych

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Ten rok upływa pod znakiem zmian wprowadzanych przez NFZ w finansowaniu świadczeń medycznych. Od 1 kwietnia Fundusz płaci mniej za badania obrazowe wykonane ponad limit określony w kontrakcie. Placówki medyczne ostrzegały, że takie działania będą miały przełożenie na pacjentów, a dokładniej – na ich dostęp do świadczeń. Jak dowiedział się DGP, pierwsze skargi na tę sytuację już docierają do rzecznika praw pacjenta.

– Zjawisko nie jest widoczne na masową skalę, jak miało to miejsce podczas COVID-19. Wówczas z dnia na dzień mieliśmy gwałtowny wzrost skarg na ograniczony dostęp do systemu ochrony zdrowia. Na razie możemy mówić o pojedynczych zawiadomieniach, choć nie można wykluczyć, że reakcja pacjentów może być odłożona w czasie – mówi Bartłomiej Chmielowiec, rzecznik praw pacjenta, dodając, że ogólnie Polacy coraz częściej skarżą się na służbę zdrowia.

Podobnie uważa Szymon Chrostowski, prezes fundacji Wygrajmy Zdrowie. Jak zauważa, lawina skarg dopiero przed nami. Jak tłumaczy, największe skutki tych decyzji pacjenci odczują pod koniec roku, kiedy kontrakty się wyczerpią. Wówczas dostęp do leczenia pogorszy się najbardziej z powodu powrotu limitów, których miało nie być, a które są odzwierciedleniem dziury finansowej w NFZ.

Do tego, jak zauważa, na horyzoncie pojawia się reforma publicznego systemu ochrony zdrowia.

– Już otrzymuję sygnały, że wprowadzenie obowiązku, zgodnie z którym lekarz będzie musiał wykonywać pracę w podstawowym miejscu zatrudnienia co najmniej w wymiarze pół etatu, sprawi, że specjaliści zaczną rezygnować z zatrudnienia w państwowym sektorze na rzecz prywatnego. To jeszcze bardziej pogorszy dostęp do kadry, a co za tym idzie, zwiększy kolejki i utrudni zapis na konieczną wizytę. Zapewne ta sytuacja znajdzie odzwierciedlenie znowu w liczbie skarg – uzupełnia.

Więcej skarg pacjentów

Jak się dowiedział DGP, w pierwszym półroczu 2026 r. do rzecznika praw pacjenta wpłynęły w sumie niemal 52 tys. sygnałów od niezadowolonych pacjentów. W analogicznym okresie ubiegłego roku było ich około 49 tys. Zatem nastąpił wzrost o prawie 3 tys. skarg, które są składane zarówno za pośrednictwem telefonicznej informacji pacjenta, jak i pisemnie oraz osobiście w Biurze RPP.

Na co dziś skarżą się pacjenci? Rzecznik praw pacjenta wyjaśnia, że najczęściej powtarzają się dwa obszary: dostępność i jakość udzielanych świadczeń.

W podstawowej opiece zdrowotnej nadal problemem bywa możliwość realnego dostania się do lekarza, dodzwonienia do przychodni czy uzyskania pomocy w odpowiednim czasie.

– W ostatnich latach wykonaliśmy w tym obszarze dużą pracę i wydaliśmy ponad 300 decyzji dotyczących praktyk naruszających zbiorowe prawa pacjentów w POZ. Widzimy poprawę, ale wciąż są miejsca, w których pacjent odbija się od drzwi i ostatecznie szuka pomocy na SOR. Wspólnie z NFZ analizujemy, skąd trafia na SOR najwięcej pacjentów, bo to pozwala wskazywać miejsca, w których podstawowa opieka nie działa tak, jak powinna – wyjaśnia Bartłomiej Chmielowiec.

W ambulatoryjnej opiece specjalistycznej najważniejszym problemem pozostaje czas oczekiwania na pierwszą wizytę, zabieg lub badanie diagnostyczne. Trzeba jednak pamiętać, że pacjent pozostający już pod opieką specjalisty powinien mieć kolejne wizyty wyznaczane zgodnie z potrzebami wynikającymi z procesu leczenia. W przypadku leczenia szpitalnego najczęściej pojawiają się zastrzeżenia dotyczące czasu oczekiwania na świadczenie, warunków jego udzielania, organizacji pracy placówki oraz samego przebiegu i jakości leczenia. Na SOR natomiast najczęściej wracają problemy długiego oczekiwania, nieprawidłowego triażu, czyli sortowania pacjentów w zależności od stopnia pilności i urazów, dostępu do konsultacji specjalistycznych oraz komunikacji z personelem. Znaczna część pacjentów otrzymuje w triażu priorytet zielony lub niebieski, a więc nie wymaga natychmiastowej interwencji ratunkowej.

– To pokazuje również słabość innych elementów systemu. Osobnym, bardzo dużym wyzwaniem jest komunikacja. Personel mówi o roszczeniowości i agresji pacjentów, a pacjenci o braku informacji, empatii i zrozumiałego wyjaśnienia, co się z nimi dzieje. Obie strony często opisują ten sam kryzys, tylko z dwóch różnych perspektyw – mówi Bartłomiej Chmielowiec i dodaje, że pacjenci skarżą się także na brak kompleksowości leczenia i sytuacje, w których osoba niemająca kompetencji medycznych faktycznie decyduje o dostępie do lekarza.

Rosną wypłaty odszkodowań

Pierwsze półrocze tego roku przyniosło jednak nie tylko wzrost skarg, będący również sygnałem rosnącej świadomości pacjentów, że mogą walczyć o swoje prawa, lecz także więcej decyzji w sprawie wypłat z funduszy kompensacyjnych. Przypomnijmy, że od stycznia 2022 r. w kraju działa Fundusz Kompensacyjny Szczepień Ochronnych, od kwietnia 2023 r. – Fundusz Kompensacyjny Badań Klinicznych, a od września 2023 r. – Fundusz Kompensacyjny Zdarzeń Medycznych. W 2026 r. w ramach tych trzech funduszy wydano 362 pozytywne decyzje, dzięki czemu przyznano świadczenia na łączną kwotę ponad 19,2 mln zł. Zdecydowana większość z nich dotyczy Funduszu Kompensacyjnego Zdarzeń Medycznych, czyli tego, z którego są wypłacane odszkodowania za błędy medyczne w szpitalach, gdzie wydano 323 decyzje. Dla porównania w całym 2025 r. wydano 598 pozytywnych decyzji na kwotę prawie 35 mln zł, z czego w pierwszym półroczu było ich 281 na kwotę niecałych 17 mln zł. Nie bez znaczenia było to, że do ubiegłego roku decyzje i wypłaty zapadały w ramach tylko dwóch funduszy. W tym roku doszło bowiem do przełomu. Wydano pierwsze sześć pozytywnych decyzji w ramach Funduszu Kompensacyjnego Badań Klinicznych. Do tej pory, choć wnioski napływały, ich procedowanie wymagało czasu.

– Łączna kwota przyznanych wypłat to 130 tys. zł. Świadczenia dotyczą szkód związanych z udziałem w badaniach klinicznych, w tym świadczeń dla bliskich zmarłych uczestników badań – mówi Bartłomiej Chmielowiec.

Zdaniem Szymona Chrostowskiego to sygnał, że to rozwiązanie się sprawdza, dlatego coraz więcej osób decyduje się z niego skorzystać, zamiast wchodzić na drogę sądową.

– Były obawy o to, że będzie mnóstwo kryteriów wyłączających możliwość otrzymania odszkodowania z funduszy albo sprawiających, że wypłaty będą na niskim poziomie. Czas pokazał, że mechanizm działa dobrze – dodaje.

Doktor Jerzy Gryglewicz, ekspert z Instytutu Zarządzania w Ochronie Zdrowia Uczelni Łazarskiego, zwraca uwagę na szybkość wypłaty odszkodowań, co jest dużym plusem względem spraw sądowych, które trwają latami. Eksperci dodają, że coraz częściej zdarzają się maksymalne wypłaty, które w przypadku Funduszu Zdarzeń Medycznych wynoszą ponad 230 tys. zł, Szczepień Ochronnych – do 100 tys. zł, a Funduszu Badań Klinicznych – do 200 tys. zł.

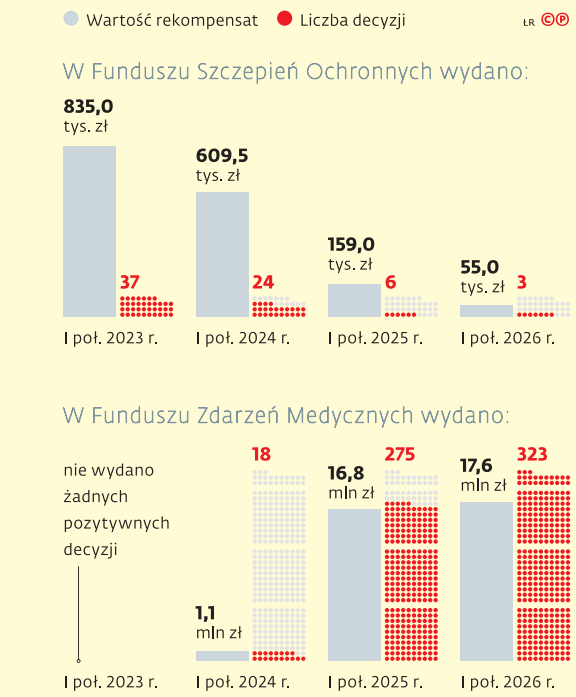
Eksperci przypominają, że obecnie toczą się prace, które mają nie tylko połączyć fundusze w jeden podmiot, lecz także zwiększyć maksymalne limity odszkodowań do 300 tys. zł dla pacjenta i 200 tys. zł w przypadku śmierci pacjenta.

– Mimo tego oraz faktu, że strona internetowa rzecznika praw pacjenta jest bardzo przyjazna, dostępne są gotowe formularze składania wniosków, pokazana jest ścieżka postępowania, nadal świadomość wśród pacjentów, także wśród przeciwników szczepień, na temat tego rozwiązania nie jest duża. Zatem możliwości funduszy nie są w pełni wykorzystane, co oznacza, że wciąż jest duże pole do poprawy – dodaje. ©℗

Coraz więcej rekompensat za błędy medyczne

Dane za I półrocze 2026 r. pokazują trendy w funduszach kompensacyjnych. Maleje liczba świadczeń związanych z niepożądanymi odczynami poszczepiennymi, rośnie natomiast liczba rekompensat przyznawanych za zdarzenia medyczne, a Fundusz Badań Klinicznych wypłacił pierwsze odszkodowania.

Jak I półrocze 2026 r. wypada na tle poprzednich lat?



W Funduszu Badań Klinicznych pierwsze decyzje wydano w I półroczu 2026 r.: 6 decyzji na 130 tys. zł. W analogicznych okresach lat 2023–2025 nie wydano żadnych pozytywnych decyzji.

AUTOPROMOCJA

NEWSLETTER

Kadry i Płace
– czwartkowa dawka wiedzy dla kadrowych i HR

Wejdź na **dgp.pl/newslettery** zapisz się

eprasa.pl 33dfbf6854

Przepisy o odwoływaniu pracownika z urlopu powinny być zmienione

PROCEDURY Regulacje, które pozwalają odwołać pracownika z urlopu, obowiązują od dekad, ale są rzadko wykorzystywane. Nie tylko dlatego, że można je zastosować tylko w wyjątkowych okolicznościach, lecz także dlatego, że w praktyce **jest to bardzo trudne**

Aldona Kapica
aldona.kapica@infor.pl

Kodeks pracy w art. 167 daje pracodawcy możliwość odwołania pracownika z urlopu, gdy wymagają tego okoliczności nieprzewidziane w chwili jego rozpoczynania. Pracodawca musi pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

– Obejmują one w szczególności udokumentowane wydatki na wcześniejszy powrót oraz przypadającą na niewykorzystaną część wypoczynku wartość opłaconych noclegów, wyżywienia lub usług turystycznych, której pracownik nie może odzyskać – tłumaczy Adrianna Kucharska, prawniczka, ekspertka kadr i płac, menedżerka projektów kadrowo-płacowych linii BPO w PKF Polska.

Jak dodaje, w uzasadnionych przypadkach zwrot może dotyczyć także osób towarzyszących, jeżeli nie mogły one kontynuować wypoczynku bez pracownika. Co do zasady nie obejmuje natomiast utraconych korzyści, ani wydatków pozostających jedynie w pośrednim związku z urlopem. Niewykorzystana wskutek odwołania część urlopu nie przepada i powinna zostać udzielona w innym terminie.

– Jest to jedyna w prawie pracy sytuacja, w której pracodawca może jednostronną decyzją przerwać pracownikowi urlop wypoczynkowy – zwraca uwagę Klaudia Czarniecka z EY Polska.

Jednak tego rozwiązania można użyć tylko wyjątkowo.

– Nie wystarczy to, że po rozpoczęciu urlopu pojawiła się pilna potrzeba organizacyjna. Musi wystąpić zdarzenie, którego racjonalnie nie można było wcześniej przewidzieć, a jego skutków nie da się usunąć bez osobistego udziału tego konkretnego pracownika. Zwykłe spiętrzenie obowiązków, przewidywalne braki kadrowe czy niedostateczne zaplanowanie zastępstw nie uzasadniają ingerencji w rozpoczęty wypoczynek – tłumaczy Adrianna Kucharska.

Jak się skontaktować?

W praktyce formalne odwołania z urlopu należą do rzadkości.

– Spory oparte wprost na art. 167 k.p. są nieliczne. Znacznie częściej pojawiają się sprawy dotyczące zakłócania urlopu, gdy pracodawca, nie decydując się na formalne odwołanie, de facto oczekuje dyspozycyjności pracownika. To właśnie ta szara strefa stanowi dziś rzeczywiste źródło konfliktów i roszczeń – podkreśla Klaudia Czarniecka.

Adrianna Kucharska potwierdza, że odwołanie pracownika z urlopu zdarza się incydentalnie.

– Najczęściej chodzi o zdarzenia rzeczywiście nadzwyczajne, np. awarię specjalistycznej maszyny produkcyjnej, nagłą kontrolę, nieprzewidzianą nieobecność zastępcy albo sprawę, której nie może załatwić inna osoba. Również orzecznictwo dotyczące art. 167 k.p. pozostaje skromne – wylicza ekspertka.

Profesor UJ dr hab. Marcin Wujczyk, radca prawny, wspólnik w kancelarii Wardyński i Wspólnicy, też mówi, że pracodawcy rzadko korzystają z możliwości odwołania pracownika z urlopu.

– Wynika to głównie z tego, że najczęściej w takich awaryjnych sytuacjach pracownik byłby pracodawcy potrzebny bardzo szybko, a rzadko jest w stanie wrócić z urlopu tak, by następnego dnia być gotowym do pracy, szczególnie gdy jest na wyjeździe zagranicznym. Nie oznacza to, że do odwoływania z urlopu nigdy nie dochodzi. Wówczas jednak przepisy rodzą liczne trudności – podkreśla profesor.

Przede wszystkim nie określają, jak pracodawca może się skontaktować z pracownikiem.

– Z jednej strony wymóg posiadania służbowego telefonu czy sprawdzania służbowego maila podczas urlopu jest kontrowersyjny (choć w niektórych przypadkach można znaleźć do tego podstawę). Z drugiej – kontaktowanie się na prywatny numer telefonu może prowadzić do naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych. Aby wyeliminować to ryzyko, trzeba wcześniej zadbać o uzyskanie zgody na posługiwanie się prywatnym numerem telefonu pracownika – oczywiście tylko w tych sytuacjach, gdy istnieją podstawy do odwołania go z urlopu – mówi profesor.

Sąd Najwyższy, jak podkreśla Klaudia Czarniecka, wyraźnie potwierdził, że pracownik przebywający na urlopie nie ma obowiązku sprawdzania poczty elektronicznej – ani prywatnej, ani służbowej. Wysłanie wiadomości na prywatną skrzynkę mailową nie spełnia wymogu skutecznego odwołania, w szczególności gdy nie był to dotychczas używany kanał komunikacji między pracownikiem i jego szefem.

– W efekcie instytucja zaprojektowana na wypadek kryzysu okazuje się niefunkcjonalna właśnie wtedy, gdy jest najbardziej potrzebna – podsumowuje ekspertka.

Łańcuch błędnych decyzji

Co więcej, jak przypomina Adrianna Kucharska, Sąd Najwyższy uznał, że odwołanie pracownika z urlopu wymaga jednoznacznego oświadczenia pracodawcy, złożonego w sposób umożliwiający pracownikowi zapoznanie się z jego treścią. Nie wystarczy komunikat, że pracownik „jest potrzebny w pracy".

– Państwowa Inspekcja Pracy ujmuje tę kwestię podobnie (patrz: stanowisko w ramce). Urlop wypoczynkowy powinien, co do zasady, przebiegać bez zakłóceń i zapewniać realną możliwość regeneracji. Polski ustawodawca nie ustanowił wprawdzie odrębnego „prawa do odłączenia", lecz z braku takiej regulacji nie wynika obowiązek dostępności. Ochronę zapewniają już: konstytucyjne prawo do wypoczynku, funkcja urlopu oraz wykładnia przyjęta przez Sąd Najwyższy. Braku osobnego prawa do bycia offline nie wolno więc traktować jako przyzwolenia na utrzymywanie pracownika w stałym zasięgu pracodawcy – zwraca uwagę Adrianna Kucharska.

PIP wskazuje przy tym, że możliwość uregulowania w przepisach wewnątrzzakładowych obowiązku zabierania telefonu służbowego na urlop i odbierania połączeń służbowych w czasie wypoczynku powinna być traktowana jako szczególny wyjątek, dotyczący pracowników kluczowych dla organizacji lub niezbędnych w sytuacjach awaryjnych.

– Konsekwencje błędów bywają poważne. Wadliwe odwołanie może uruchomić całą sekwencję błędnych decyzji – od bezpodstawnego uznania nieobecności za nieusprawiedliwioną po niezgodne z prawem rozwiązanie umowy. Największe ryzyko nie tkwi zatem w samym uprawnieniu do przerwania urlopu wypoczynkowego, lecz w pochopnych założeniach: że wiadomość wysłana jest wiadomością skutecznie doręczoną oraz że pracownik podczas wypoczynku nadal pozostaje w zwykłej dyspozycji pracodawcy. Nie pozostaje – mówi Adrianna Kucharska.

Wszyscy nasi rozmówcy uważają, że przepisy o odwoływaniu pracownika z urlopu przydałoby się zaktualizować. Obowiązują od dekad, więc nie przystają już do dzisiejszej rzeczywistości, a ponadto są bardzo ogólne.

– Warto rozważyć wprowadzenie orientacyjnego terminu, w jakim pracownik powinien stawić się do pracy po odwołaniu z urlopu – np. „niezwłocznie, nie później niż w ciągu 48 godzin od powiadomienia". Z zastrzeżeniem, że w uzasadnionych przypadkach (odległość, brak połączeń) termin ten może ulec wydłużeniu – jest zdania prof. Marcin Wujczyk. Jak dodaje, obecny brak jakichkolwiek wskazówek w tym zakresie sprawia, że to pracownik musi sam ocenić, co jest rozsądnym terminem, a co rodzi ryzyko zarzutu niesubordynacji nawet przy obiektywnie usprawiedliwionym opóźnieniu.

Potrzebna większa precyzja

Według Klaudii Czarniecki zasadne jest doprecyzowanie przepisów w zakresie dopuszczalnych kanałów komunikacji w sytuacjach nagłych – z poszanowaniem zarówno konstytucyjnego prawa pracownika do wypoczynku, jak i standardów ochrony danych osobowych. Profesor Marcin Wujczyk zwraca też uwagę, że nie ma jasno określonych zasad, czy pracodawca powinien w jakiś sposób pomóc pracownikowi w zorganizowaniu powrotu.

– Często powstają również spory na tle zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika z powodu odwołania z urlopu. Na przykład czy koszt kursu nurkowania, z którego nie mogły skorzystać dzieci pracownika, powinien być zrekompensowany przez pracodawcę, czy nie – mówi Marcin Wujczyk.

Zdaniem Adrianny Kucharskiej ustawodawca powinien określić ramy nadzwyczajnego kontaktu na potrzeby art. 167 k.p.: cel i minimalny zakres wykorzystywanych danych, dopuszczalne kanały, wymaganą treść komunikatu oraz reguły oceny, czy pracownik miał realną możliwość zapoznania się z decyzją.

– Wskazanie przez pracownika numeru telefonu lub adresu e-mail nie może oznaczać obowiązku ciągłego monitorowania tego kanału, a wysłanie wiadomości przez pracodawcę – tworzyć fikcji skutecznego doręczenia. Potrzebny jest mechanizm, który pozwoli pracodawcy działać w sytuacji rzeczywiście nadzwyczajnej, nie zamieniając prawa do odpoczynku w obowiązek gotowości po stronie pracownika – podkreśla Adrianna Kucharska.

Jak dodaje, w dużych organizacjach często obowiązują regulacje wewnętrzne porządkujące postępowanie na wypadek konieczności odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego. Określają one, kto może podjąć taką decyzję, jakie sytuacje uzasadniają uruchomienie procedury, z jakiego kanału kontaktu można skorzystać, jak powinien brzmieć komunikat oraz w jaki sposób dokumentuje się jego przekazanie i rozlicza koszty powrotu.

– Taka procedura nie może rozszerzać ustawowych przesłanek odwołania, nakładać na pracownika obowiązku stałej dostępności ani tworzyć podstawy do wykorzystywania jego prywatnych danych kontaktowych. Nie przesądza również, że wysłana wiadomość została skutecznie doręczona. Może natomiast uporządkować role, odpowiedzialność i sposób działania, a tym samym ograniczyć ryzyko związane z decyzjami podejmowanymi pod presją nagłego zdarzenia – podpowiada Adrianna Kucharska. ©℗

Stanowisko PIP w sprawie odwoływania pracownika z urlopu

„Przyjmuje się, że pracownik, poza szczególnymi wyjątkami wynikającymi z pełnionej przez niego funkcji w zakładzie pracy, nie ma obowiązku zabierania telefonu służbowego na urlopie. Tym samym pracodawca nie może żądać od pracowników odbierania na urlopie wypoczynkowym telefonów służbowych, jak również połączeń kierowanych w celach służbowych na telefon prywatny. Pracodawca może jedynie ustalić w przepisach wewnątrzzakładowych obowiązek odbierania połączeń przychodzących na telefon służbowy w czasie urlopu, obowiązek ten może dotyczyć wyłącznie pracowników kluczowych dla firmy lub niezbędnych w razie awarii (kierownicy, kadra menadżerska). Co ważne, pracodawca nie może nas ukarać za to, że podczas urlopu nie odbieraliśmy od niego telefonu. Jeśli nałoży na nas karę za nieodebranie telefonu w trakcie urlopu, pracownik może się odwołać do sądu pracy".

Źródło: pip.gov.pl ©℗

eprasa.pl 33dfbf6854

KOMUNIKAT

POLSKA
SPÓŁKA GAZOWNICTWA

Polska Spółka Gazownictwa sp. z o.o.
Oddział Zakład Gazowniczy w Warszawie
ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa

POSZUKUJE NIERUCHOMOŚCI DO NAJMU

Polska Spółka Gazownictwa sp. z o. o. Oddział Zakład Gazowniczy w Warszawie poszukuje do najmu powierzchni biurowej i magazynowej spełniających n/w kryteria:

1. Lokalizacja – obszar M. St. Warszawy, będący w zasięgu pierwszej strefy biletowej ZTM
2. Nieruchomość powinna mieć dostęp do utwardzonej drogi
3. Okres najmu – 60 miesięcy, najem od 17.03.2026
4. Powierzchnia netto – 643 m² w tym:
   a. powierzchnia biurowo-socjalna – ok. 39 m²
   b. powierzchnia składnicy dokumentów (archiwum) – ok. 604 m²
5. Wysokość pomieszczeń biurowych – nie mniej niż 3 m w świetle, lokalizacja na parterze budynku
6. Wysokość pomieszczenia składnicy dokumentów (archiwum) – 3÷4 m, lokalizacja na parterze budynku lub możliwość transportu dokumentów windą
7. Pomieszczenie składnicy dokumentów (archiwum) musi spełniać zapisy wyszczególnione w Rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych w tym m.in.
   a. wytrzymałość stropu – 1200kg/m²
   b. pomieszczenie suche, równomiernie ogrzewane w ciągu całego roku
   c. wyposażone w odpowiedni system wentylacji zapewniający temperaturę w granicach 14 - 18ºC i wilgotność w granicach 40 – 50%, nienarażone na bezpośrednie działanie promieni słonecznych,
   d. zabezpieczone przed włamaniem co najmniej przez wzmocnione drzwi z minimum dwoma zamkami, w tym jednym o skomplikowanym systemie otwierania
   e. zabezpieczony przed pożarem co najmniej przez system wykrywania ognia i dymu oraz wyposażenie w gaśnice odpowiednie do potencjalnego źródła pożaru
   f. wyposażone w odpowiednio oznaczone regały przesuwne lub stacjonarne o min. 50 cm niższe od wysokości pomieszczenia (wymóg opcjonalny)
8. Zasilanie w energię elektryczną z jednego źródła.
9. Miejsca parkingowe naziemne – 1 szt.
10. Pomieszczenia biurowe klimatyzowane
11. Powietrze dostarczane do pomieszczeń filtrowane, o wilgotności 40%
12. Okna w pomieszczeniach biurowych wyposażone w rolety
13. Możliwości wprowadzenia do budynku kabli światłowodowych wybranych operatorów telekomunikacyjnych i doprowadzenia okablowania do pomieszczenia w którym będą zlokalizowane urządzenia sieciowe PSG
14. Okablowanie strukturalne w obiekcie oparte na modularnym, ekranowanym module przyłączeniowym kat. 6 A. PEL Komputerowy składający się z 2xRJ45, 2 gniazda elektryczne gwarantowane, 2 gniazda zasilania ogólnego
15. Budynek podłączony do ciepła systemowego
16. Istniejąca kontrola dostępu, oddzielająca najmowaną powierzchnię od części ogólnodostępnej

Oferty prosimy składać na adres mailowy: nieruchomosci.warszawa@psgaz.pl do dnia 07.08.2026.

AUTOPROMOCJA

WWW.IKOMUNIKATY.PL

Lucyna Purzycka,
tel. +48 691-197-155,
lucyna.purzycka@infor.pl

Patrycja Stangryciuk-Jaromin
tel. +48 510-024-770,
patrycja.stangryciuk-jaromin@infor.pl

Szpitale obawiają się skutków rządowej reformy

ZATRUDNIANIE W publicznym systemie ochrony zdrowia mają zostać wprowadzone nie tylko maksymalna stawka za godzinę pracy lekarza, lecz także miesięczny limit jego wynagrodzenia. Szpitale uważają, że **nie tędy droga,** a skutek może być odwrotny od zamierzonego

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Rząd przedstawia kolejne pomysły w zakresie reformy służby zdrowia. W połowie lipca ogłosił stawkę 240 zł brutto za godzinę pracy lekarza, który ma być też zobowiązany do wykonywania pracy w podstawowym miejscu zatrudnienia co najmniej w wymiarze pół etatu oraz do uzyskania zgody głównego pracodawcy na świadczenie usług w innym podmiocie. We wtorek Donald Tusk zapowiedział dodatkowo limit wynagrodzeń lekarzy w publicznym systemie na poziomie 76 800 zł. Tyle będzie można zarobić, wypracowując równowartość dwóch etatów. Jak pomysły resortu oceniają szpitale? Jak wynika z sondy przeprowadzonej przez DGP, mimo że są to na razie jedynie zapowiedzi, większość widzi w nich zagrożenia dla swojego funkcjonowania, dostępności świadczeń oraz stabilności systemu.

Jedna stawka

– Jeżeli rozwiązania zostaną wprowadzone w zapowiadanym kształcie, mogą oznaczać dla szpitala poważne ryzyko destabilizacji kadrowej – mówi Marcin Martyniak, dyrektor Zespolonego Szpitala Wojewódzkiego w Kielcach, i dodaje, że trudno uznać za racjonalne rozwiązanie, które przewiduje jedną maksymalną stawkę w wysokości 240 zł brutto za godzinę dla wszystkich specjalizacji, regionów i rodzajów świadczeń.

– Administracyjne ograniczenie stawek nie zwiększy liczby lekarzy dostępnych na rynku. Może natomiast odebrać placówkom możliwość skutecznego konkurowania o istniejącą kadrę i doprowadzić do jej przesunięcia między szpitalami – zaznacza. Skutki mogą być widoczne przede wszystkim w medycynie ratunkowej, na oddziałach funkcjonujących w trybie całodobowym, w specjalizacjach deficytowych oraz w przypadku procedur wysokospecjalistycznych.

– W szerszym ujęciu systemowym osobną kwestią pozostaje sposób wynagradzania doświadczonych operatorów wykonujących najbardziej zaawansowane zabiegi. W niektórych ośrodkach jest ono powiązane z realizowaną procedurą, m.in. w obszarze chirurgii robotycznej oraz innych nowoczesnych metod leczenia wymagających szczególnych kwalifikacji. Pracy takich specjalistów nie można mechanicznie sprowadzać do jednej stawki godzinowej. Nie oznacza to jednak, że nie są potrzebne zmiany również w tym zakresie, gdyż formuła nagradzania w ramach procentu od procedury nie jest systemowo właściwym rozwiązaniem, zwłaszcza przy nieodpowiedniej taryfikacji świadczeń. Regulacja może wpłynąć nie tylko na dostępność wysoko wykwalifikowanego personelu, lecz także na wykorzystywanie kosztownej infrastruktury medycznej, rozwijanej przy udziale środków publicznych – dodaje Marcin Martyniak.

Kadry pod presją

Doktor n. med. Marek Chowaniec, zastępca dyrektora ds. lecznictwa klinicznego Centrum Ginekologii, Położnictwa i Neonatologii w Opolu, również przewiduje odpływ specjalistów do sektora prywatnego nieobjętego nowymi limitami.

– Lekarze wykonujący skomplikowane zabiegi chirurgiczne, którzy na rynku B2B zarabiają obecnie znacznie powyżej 240 zł/h, mogą zrezygnować z pracy dla NFZ. To spowoduje wydłużenie kolejek. Ale też zwiększy presję na podwyżki – tłumaczy i dodaje, że lekarze zarabiający dotychczas mniej, np. 150–180 zł/h, już żądają wyrównania stawek do limitu 240 zł/h.

– Zamiast oszczędności szpitale mogą stanąć w obliczu wyższych kosztów stałych. Może też dojść do paraliżu szpitali powiatowych – mówi dr n. med. Marek Chowaniec.

– Jeżeli maksymalna stawka będzie taka sama w każdej placówce, trudno oczekiwać, że lekarz nadal będzie pokonywał znaczne odległości, skoro takie samo wynagrodzenie będzie mógł otrzymać w szpitalu położonym bliżej domu. Może to oznaczać powstanie luki kadrowej i trudności w zabezpieczeniu dyżurów, także w szpitalu o wyższej referencyjności – uważa Marcin Martyniak.

Andrzej Wasilewski, prezes zarządu Szpitala Lipno, wyjaśnia, że placówka w ramach umów cywilnoprawnych ma stawki godzinowe niższe niż 240 zł/h.

– Trudno więc określić, czy świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych zostanie ograniczone do wymiaru co najmniej 80 godzin w miesiącu. Jeśli tak, może to spowodować braki kadrowe i problemy z pracą niektórych poradni – mówi Andrzej Wasilewski.

Zagrożone dyżury

Radomski Szpital Specjalistyczny im. dr. Tytusa Chałubińskiego przypomina, że szpitale ostrodyżurowe działają na innych zasadach niż placówki realizujące wyłącznie świadczenia planowe.

– Przez całą dobę utrzymujemy gotowość SOR, oddziałów zabiegowych, bloku operacyjnego, laboratorium, diagnostyki obrazowej oraz zaplecza technicznego. Dlatego od lat podkreślamy, że finansowanie powinno uwzględniać rzeczywiste koszty – mówi dr n. ekon. Barbara Łopyta, dyrektor Radomskiego Szpitala Specjalistycznego, dodając, że ograniczenie dostępności anestezjologów, chirurgów, patomorfologów czy specjalistów medycyny ratunkowej może wpłynąć na organizację dyżurów.

– W przypadku naszego szpitala może to spowodować problemy z zapewnieniem ciągłości dyżurów i realizację świadczeń. Obecne stawki godzinowe dla anestezjologów i wybiórczo dla innych specjalistów są wyższe od proponowanych w pakiecie. W przypadku specjalistów o kwalifikacjach powyżej średniej, wynagradzanych od procedury, dojdzie do znacznego ograniczenia dostępności świadczeń wysokospecjalistycznych. Lekarze ci bez wynagrodzenia zależnego od efektu będą kończyć pracę o 15; teraz operują np. co najmniej do 20. Pozostały czas przeniosą do działalności komercyjnej, gdzie wzrośnie popyt w miarę wydłużania kolejek NFZ – wyjaśnia Robert Jarzębski, zastępca dyrektora ds. lecznictwa w Szpitalu Karowa.

Utraty specjalistów obawiają się też szpitale psychiatryczne.

– Istnieje ryzyko, że niektórzy lekarze zdecydują się na pracę w sektorze prywatnym, co może osłabić nasze zasoby kadrowe. Obowiązek minimalnego zatrudnienia w publicznym szpitalu również stanowi wyzwanie. Choć z jednej strony może to poprawić stabilność zatrudnienia, to z drugiej strony może ograniczyć elastyczność w organizacji pracy. W szczególności w przypadku niektórych wymienionych wyżej specjalizacji, gdzie trudno o zapewnienie pełnego etatu w ramach jednego szpitala, może to prowadzić do problemów z dostosowaniem grafiku pracy i zabezpieczeniem ciągłości opieki. To może prowadzić do trudności w realizacji pełnego zakresu świadczeń zdrowotnych oraz wpływać na czas oczekiwania pacjentów na wizyty – przyznaje Jarosław Karbowski, dyrektor Wojewódzkiego Szpitala dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Bolesławcu.

Dlatego, jak dodaje Zbigniew Torbus, dyrektor Szpitala im. Ojca Rafała z Proszowic, zmiany powinny mieć charakter powszechny. Powinny obowiązywać wszędzie tam, gdzie występują rozliczenia w ramach środków publicznych na podstawie kontraktów zawartych z NFZ.

W ocenie dyrekcji szpitali wdrożenie rozwiązań może się przełożyć na trudności w realizacji umów zawartych z NFZ.

– Odpływ lekarzy lub trudności z obsadą dyżurów nie pozostaną bez wpływu na liczbę wykonywanych procedur i czas oczekiwania pacjentów, a w części placówek mogą zagrozić dalszemu funkcjonowaniu poszczególnych oddziałów – tłumaczy dr n. med. Marek Chowaniec.

Podobnie uważa Jarosław Karbowski, dodając, że to może skutkować negatywnymi konsekwencjami finansowymi dla placówki. ©℗

eprasa.pl 33dfbf6854

Skazany prokurator w stanie spoczynku ma prawo do renty z ZUS

ORZECZNICTWO

Michał Culepa
dgp@infor.pl

Były prokurator w stanie spoczynku, który utracił swój status z powodu skazania prawomocnym wyrokiem sądu karnego za popełnione przestępstwo, traci uposażenie, ale zarazem ma prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Sprawa dotyczyła prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, o którą się ubiegał były prokurator. Mężczyzna przeszedł w stan spoczynku z powodów zdrowotnych po niespełna 19 latach służby, w 2009 r. Jednak niespełna 10 lat później popełnił przestępstwo, za które został skazany prawomocnym wyrokiem sądu karnego. W rezultacie utracił status prokuratora w stanie spoczynku wraz z prawem do uposażenia.

Po tym fakcie, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa o prokuraturze i prawa o ustroju sądów powszechnych, na konto ZUS przelano kwoty stanowiące równowartość składek za okres służby prokuratorskiej (jak wiadomo, prokuratorzy, podobnie jak sędziowie, nie podlegają ubezpieczeniom społecznym i nie płacą składek; w zamian otrzymują uposażenie analogiczne do świadczeń chorobowych, rentowych czy emerytalnych). Do ZUS trafił też wniosek o rentę, ale zakład wydał decyzję odmowną – uznał bowiem, że należy przyjąć jako okres ubezpieczenia wyłącznie okres czynnej służby prokuratorskiej. Ta zaś trwała zbyt krótko, aby były prokurator mógł otrzymać świadczenie na zasadach obowiązujących pracowników. W rezultacie były prokurator został bez uposażenia w stanie spoczynku, a także bez prawa do renty z ZUS.

Sprawa trafiła do sądu. Orzeczenia okazały się korzystne dla byłego prokuratora. Już sąd I instancji uchylił decyzję ZUS odmawiającą renty, natomiast sąd II instancji, a potem Sąd Najwyższy oddaliły kolejno apelację i skargę kasacyjną organu rentowego.

Zdaniem SN, rozstrzygając tę nietypową sprawę, należy spojrzeć całościowo na system zabezpieczeń społecznych dotyczących osób nieobjętych ubezpieczeniami społecznymi na zasadach ogólnych z uwagi na wykonywany zawód lub pełnioną funkcję. SN wskazał wyraźnie, że utrata szczególnego statusu funkcjonariusza publicznego – jakim nadal jest prokurator w stanie spoczynku – nie może powodować utraty wszelkich praw socjalnych, zwłaszcza prawa do zabezpieczenia społecznego.

– Należy bowiem mieć na uwadze to, że stosunek służbowy prokuratora nadal trwa, także po jego przejściu w stan spoczynku. Nie dochodzi do rozwiązania tego stosunku, tak jak w przypadku pracowników odchodzących z pracy na emeryturę czy rentę. W takiej sytuacji stosunek ubezpieczenia społecznego osoby, która wykonuje zawód prokuratora lub jest prokuratorem w stanie spoczynku, jest w pewien sposób uśpiony w czasie trwania stosunku służbowego, zarówno czynnego, jak i w stanie spoczynku. I ten stosunek może się aktywować, gdy dana osoba utraci swój szczególny status i przejdzie do systemu ogólnego. Zresztą za okres pracy prokuratorskiej są wówczas przekazywane składki do ZUS. Ale w takim wypadku jako okres ubezpieczenia należy uznać nie tylko okres czynnej służby prokuratorskiej, lecz także okres pozostawania w stanie spoczynku i pobierania z tego tytułu uposażenia. W realiach rozpoznawanej sprawy ubezpieczony uzyskał prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy za sporny okres. A to oznacza, że wyrok sądu II instancji odpowiada prawu, a skarga kasacyjna organu rentowego nie może być uznana za zasadną – powiedział sędzia Bohdan Bieniek. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok Sądu Najwyższego z 1 lipca 2026 r., sygn. akt II USKP 135/26

www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

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

KOMUNIKATY

POLSKA SPÓŁKA GAZOWNICTWA

Polska Spółka Gazownictwa sp. z o.o.
Oddział Zakład Gazowniczy w Warszawie
ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa

POSZUKUJE NIERUCHOMOŚCI DO NAJMU

Polska Spółka Gazownictwa sp. z o. o. Oddział Zakład Gazowniczy w Warszawie poszukuje do najmu powierzchni biurowej i magazynowej spełniających n/w kryteria:

1. Lokalizacja – obszar M. St. Warszawy, będący w zasięgu pierwszej strefy biletowej ZTM
2. Nieruchomość powinna mieć dostęp do utwardzonej drogi z dogodnym dojazdem dla samochodów ciężarowych typu TIR, musi być ogrodzona oświetlona i monitorowana
3. Jedna brama z poziomu „0" umożliwiająca wjazd do magazynu oraz ewentualnie dok przeładunkowy dla TIR-ów
4. Okres najmu – 60 miesięcy, najem od 17.03.2026
5. Powierzchnia netto – 904 m^2 w tym:
   a. powierzchnia biurowo-socjalna (pomieszczenia biurowe, socjalne, komunikacja, sale konferencyjne) – ok. 104 m^2
   b. powierzchnia magazynowa– ok. 800 m^2
   c. wydzielone pomieszczenie do ładowania wózka akumulatorowego
6. Wysokość pomieszczeń biurowych – nie mniej niż 3 m w świetle, lokalizacja na parterze budynku
7. Wysokość pomieszczeń magazynowych – 3,5÷12 m, lokalizacja na parterze budynku
8. Zasilanie w energię elektryczną z jednego źródła. Instalacja elektryczna dostosowana do długotrwałego wysokiego obciążenia z wyłącznikiem nadprądowym oraz różnicowym, wyposażona w hermetyczne gniazda 230V jak również gniazda przemysłowe 400V
9. Miejsca parkingowe naziemne – 1 szt.
10. Pomieszczenia biurowe klimatyzowane
11. Powietrze dostarczane do pomieszczeń filtrowane, o wilgotności 40%
12. Okna w pomieszczeniach biurowych wyposażone w rolety
13. Możliwości wprowadzenia do budynku kabli światłowodowych wybranych operatorów telekomunikacyjnych i doprowadzenia okablowania do pomieszczenia w którym będą zlokalizowane urządzenia sieciowe PSG
14. Okablowanie strukturalne w obiekcie oparte na modularnym, ekranowanym module przyłączeniowym kat. 6 A. PEL Komputerowy składający się z 2xRJ45, 2 gniazda elektryczne gwarantowane, 2 gniazda zasilania ogólnego
15. Budynek podłączony do ciepła systemowego
16. Istniejąca kontrola dostępu, oddzielająca najmowaną powierzchnię od części ogólnodostępnej

Oferty prosimy składać na adres mailowy: nieruchomosci.warszawa@psgaz.pl do dnia 07.08.2026.

POLSKA SPÓŁKA GAZOWNICTWA

Polska Spółka Gazownictwa sp. z o.o.
Oddział Zakład Gazowniczy w Warszawie
ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa

POSZUKUJE NIERUCHOMOŚCI DO NAJMU

Polska Spółka Gazownictwa sp. z o. o. Oddział Zakład Gazowniczy w Warszawie poszukuje do najmu powierzchni biurowej i magazynowej spełniających n/w kryteria:

1. Lokalizacja - obszar dzielnicy Praga Północ, będący w zasięgu pierwszej strefy biletowej ZTM
2. Nieruchomość powinna mieć dostęp do utwardzonej drogi publicznej z możliwością wyjazdu w każdą stronę
3. Okres najmu – 60 miesięcy, najem od 17.03.2026
4. Powierzchnia brutto – 1.334 m^2 (powierzchnia uwzgledniająca współczynnik powierzchni wspólnych). w tym:
   a. powierzchnia biurowo-socjalna (pomieszczenia biurowe, socjalne, komunikacja, sale konferencyjne) – ok. 858 m^2
   b. powierzchnia magazynowa– ok. 476 m^2
5. Wysokość pomieszczeń biurowych – nie mniej niż 3 m w świetle
6. Wysokość pomieszczeń magazynowych – 3,5÷5 m
7. Zasilanie w energię elektryczną z dwóch niezależnych źródeł. W przypadku braku zasilania budynku z dwóch niezależnych źródeł energii elektrycznej, instalacja elektryczna powinna zapewnić możliwość podłączenia agregatu prądotwórczego do obwodów zasilania gwarantowanego
8. Miejsca parkingowe naziemne – 24 szt. w tym:
   a. miejsca o wymiarach 3,5 x 7 m – 9 szt.
   b. miejsca o wymiarach 2,5 x 5,5 m – 15 szt.
9. Dostęp do pomieszczeń 24/7
10. Pomieszczenia biurowe klimatyzowane
11. Powietrze dostarczane do pomieszczeń filtrowane, o wilgotności 40%
12. Okna w pomieszczeniach biurowych wyposażone w rolety
13. Możliwości wprowadzenia do budynku kabli światłowodowych wybranych operatorów telekomunikacyjnych i doprowadzenia okablowania do pomieszczenia w którym będą zlokalizowane urządzenia sieciowe PSG
14. Okablowanie strukturalne w obiekcie oparte na modularnym, ekranowanym module przyłączeniowym kat. 6 A. PEL Komputerowy składający się z 2xRJ45, 2 gniazda elektryczne gwarantowane, 2 gniazda zasilania ogólnego
15. Budynek podłączony do ciepła systemowego
16. Istniejąca kontrola dostępu, oddzielająca najmowaną powierzchnię od części ogólnodostępnej

Oferty prosimy składać na adres mailowy: nieruchomosci.warszawa@psgaz.pl do dnia 07.08.2026.

Zaproszenie do składania ofert na przeprowadzenie badania sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2026 i 2027

Rada Nadzorcza Ogólnokrajowej Spółdzielni Turystycznej Gromada z siedzibą w Warszawie, Plac Powstańców Warszawy 2, zaprasza uprawnione podmioty do składania ofert na przeprowadzenie badania sprawozdania finansowego Spółdzielni za rok obrotowy 2026 i 2027 oraz sporządzenie sprawozdania z badania.

Oferta powinna zawierać:

1. Informację o oferencie, w tym:
   - nazwę i siedzibę firmy audytorskiej,
   - formę prowadzonej działalności (aktualny odpis z właściwego rejestru),
   - wpis na listę podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych,
   - wskazanie kluczowego biegłego rewidenta wyznaczonego do przeprowadzenia badania,
   - podpisy osób uprawnionych do reprezentowania firmy,
   - wykaz badanych podmiotów w ostatnich 2 latach.
2. Cenę netto, odrębnie za każdy rok obrotowy, za przeprowadzenie badania sprawozdania finansowego i sporządzenie sprawozdania z badania (z uwzględnieniem wszystkich kosztów).
3. Wstępny harmonogram przeprowadzenia badania oraz termin jego zakończenia.

   W ramach realizacji umowy biegły rewident zobligowany będzie do:

   1. Przekazania sprawozdania z badania sprawozdania finansowego: za rok 2026 do dnia 31.03.2027 r., za rok 2027 do dnia 31.03.2028 r.
   2. Udziału w posiedzeniu Rady Nadzorczej w celu omówienia wyników badania sprawozdania finansowego.

   Podstawowe dane charakteryzujące Spółdzielnię wg stanu na 31.12.2025 r.:

   - Bilans zamykający się po stronie aktywów i pasywów kwotą: 78 806 433,32 zł
   - Przychody ze sprzedaży netto: 45 254 772,00 zł
   - Zatrudnienie: 178,25 etatów
   - Struktura organizacyjna: 6 hoteli, 1 Ośrodek Wypoczynkowy, Zarząd
   - Opinia o sprawozdaniu finansowym za rok 2025 wydana bez uwag i zaleceń.

Osoba uprawniona do kontaktu:

p. Agnieszka Dziubińska – Główna księgowa, tel. 510.006.813, adres e-mail: a.dziubinska@gromada.pl

p. Lidia Bryl – Z-ca Gł.Księgowego, tel. 502.456.097, adres e-mail: l.bryl@gromada.pl

Oferty należy składać w formie papierowej lub w postaci elektronicznej z adnotacją „Oferta badania SF 2026-2027" w terminie do 31 sierpnia 2026 r. na adres:

Ogólnokrajowa Spółdzielnia Turystyczna Gromada
Plac Powstańców Warszawy 2
00-030 Warszawa
adres e-mail: zarzad@gromada.pl

OST Gromada zastrzega sobie prawo swobodnego wyboru oferty oraz odstąpienia od wyboru oferty bez podania przyczyny i ponoszenia jakichkolwiek skutków prawnych i finansowych.

Zarząd OST Gromada

eprasa.pl 33dfbf6854

US

27 LIPCA
Termin przesłania jednolitego pliku kontrolnego dla potrzeb VAT (JPK_VAT)

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

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

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

Dziennik Ustaw z 17 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 **Poz. 963**

Wejdzie w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. 1 sierpnia 2026 r.

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.:
- całościowy 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 w danym momencie w SOR;
- zapewnienie możliwości przeprowadzania segregacji medycznej w systemie segregacji medycznej zgodnie z algorytmem Emergency Severity Index (ESI).

Dziennik Ustaw z 20 lipca 2026 r.

Statut Bankowego Funduszu Gwarancyjnego

Rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 15 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie nadania statutu Bankowemu Funduszowi Gwarancyjnemu **Poz. 964**

Wejdzie w życie po upływie siedmiu dni od ogłoszenia, tj. 28 lipca 2026 r.

Omówienie: Zmian dokonano w załączniku do rozporządzenia. Nowe regulacje przewidują m.in., że do zakresu działania biura Bankowego Funduszu Gwarancyjnego należy w szczególności działalność w zakresie współpracy międzynarodowej, w szczególności z:
- zagranicznymi organami przymusowej restrukturyzacji;
- organami do spraw restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji CCP, o którym mowa przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 648/2012 z 4 lipca 2012 r. w sprawie instrumentów pochodnych będących przedmiotem obrotu poza rynkiem regulowanym, kontrahentów centralnych i repozytoriów transakcji;
- systemami gwarantowania depozytów i ich stowarzyszeniami.

Ponadto nowe unormowania przewidują, że zarząd Bankowego Funduszu Gwarancyjnego jest zobowiązany do bieżącego gromadzenia i analizowania informacji dotyczących sytuacji finansowej: podmiotów krajowych; CCP, o którym mowa w odpowiednich przepisach wyżej wymienionego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 648/2012; oddziałów banków zagranicznych – w celu realizacji zadań funduszu.

Ubezpieczenia upraw i zwierząt

Ustawa z 11 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniach upraw rolnych i zwierząt gospodarskich **Poz. 965**

Wejdzie w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. 4 sierpnia 2026 r., z wyjątkiem przepisów, które wchodzą w życie 1 września 2026 r.

Omówienie: Nowe przepisy dotyczą m.in. przypadku ubezpieczenia upraw albo zwierząt od jednego rodzaju ryzyka albo łącznie od kilku rodzajów ryzyka, o których mowa w odpowiednich unormowaniach ustawowych. W takiej sytuacji dopłaty wynoszą do 65 proc. składki z tytułu ubezpieczenia:
- upraw zbóż, w tym gryki i kukurydzy, upraw rzepaku, rzepiku, słonecznika, facelii, gorczycy, lnu, konopi włóknistych, chmielu, ziemniaków, buraków cukrowych, bobowatych grubonasiennych (roślin strączkowych), w tym soi, upraw bobowatych drobnonasiennych, wierzby do wyplatania, traw nasiennych lub roślin zielarskich, jeżeli określone przez zakłady ubezpieczeń stawki taryfowe ubezpieczenia z tytułu ubezpieczenia upraw od jednego rodzaju ryzyka albo łącznie od kilku rodzajów ryzyka nie przekraczają 15 proc. sumy ubezpieczenia;
- upraw tytoniu, warzyw gruntowych, drzew i krzewów owocowych oraz truskawek, jeżeli określone przez zakłady ubezpieczeń stawki taryfowe ubezpieczenia z tytułu ubezpieczenia upraw od jednego rodzaju ryzyka albo łącznie od kilku rodzajów ryzyka, o których mowa w odpowiednich regulacjach ustawowych, nie przekraczają 25 proc. sumy ubezpieczenia.

Nowelizacja przewiduje, że zakłady ubezpieczeń, które zawarły z ministrem rolnictwa umowy w sprawie dopłat, przechowują umowy ubezpieczenia zawarte z producentami rolnymi oraz dokumenty związane z tymi umowami przez 10 lat od dnia zawarcia przez dany zakład ubezpieczeń ostatniej umowy ubezpieczenia z danym producentem rolnym.
W terminie do 31 lipca 2026 r. minister rolnictwa określi, w drodze rozporządzenia, maksymalne sumy ubezpieczenia na 2026 r. dla upraw wierzby do wyplatania i traw nasiennych, mając na uwadze zapewnienie odpowiedniego poziomu ochrony ubezpieczeniowej producentów rolnych, a także uwzględniwszy możliwości budżetu państwa.
Ponadto zgodnie z nowymi unormowaniami w 2026 r. dopłata do składki z tytułu zawarcia umowy ubezpieczenia upraw wierzby do wyplatania i traw nasiennych wynosi 65 proc. składki do 1 ha uprawy.

Wchodzą w życie 23 lipca 2026 r.

Zarządzanie danymi – ustawa z 27 marca 2026 r. o zarządzaniu danymi (Dz.U. z 22 kwietnia 2026 r. poz. 548)

Omówienie: Minister właściwy do spraw informatyzacji prowadzi pojedynczy punkt informacyjny, o którym mowa w przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/868, w portalu danych w rozumieniu ustawy o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego.
Podmiot sektora publicznego udostępnia w portalu danych informacje gromadzone w wykazie zasobów, o których mowa w rozporządzeniu 2022/868.
Wniosek o ponowne wykorzystywanie danych zawiera:
- nazwę podmiotu sektora publicznego mającego dane;
- dane wnioskodawcy: imię i nazwisko lub nazwę wnioskodawcy, jego przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika, jeżeli został ustanowiony; adres zamieszkania lub adres siedziby wnioskodawcy, jego przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika, jeżeli został ustanowiony;
- wskazanie danych, do których ma zostać udzielony dostęp do celów ponownego wykorzystywania;
- cel ponownego wykorzystywania, w tym określenie rodzaju działalności, w której dane wskazane we wniosku będą ponownie wykorzystywane, w szczególności wskazanie dóbr, produktów lub usług;
- informacje, o których mowa w rozporządzeniu 2022/868, dotyczące zamiaru przekazania do państwa trzeciego danych nieosobowych wskazanych we wniosku oraz cel takiego przekazania.

Wniosek o ponowne wykorzystywanie składa się do podmiotu sektora publicznego mającego dane, o których mowa w rozporządzeniu 2022/868, za pośrednictwem ministra właściwego do spraw informatyzacji.
Minister właściwy do spraw informatyzacji przekazuje wniosek o ponowne wykorzystywanie do wskazanego w nim podmiotu sektora publicznego niezwłocznie, niepóźniej jednak niż w terminie siedmiu dni od otrzymania tego wniosku.
Podmiot sektora publicznego po rozpatrzeniu wniosku o ponowne wykorzystywanie:
- informuje wnioskodawcę oraz ministra właściwego do spraw informatyzacji, że nie ma danych wskazanych we wniosku o ponowne wykorzystywanie;
- składa wnioskodawcy ofertę dotyczącą udzielenia dostępu do celów ponownego wykorzystywania danych wskazanych we wniosku o ponowne wykorzystywanie, w przypadku gdy taki dostęp może zostać udzielony zgodnie z przepisami rozdziału II rozporządzenia 2022/868;
- odmawia, w drodze decyzji, udzielenia dostępu do celów ponownego wykorzystywania danych wskazanych we wniosku o ponowne wykorzystywanie, w przypadku gdy taki dostęp nie może zostać udzielony zgodnie z przepisami rozdziału II rozporządzenia 2022/868.

Oferta zawiera:
- warunki ponownego wykorzystywania danych wskazanych we wniosku o ponowne wykorzystywanie, określone zgodnie z rozporządzeniem 2022/868;
- wysokość opłaty za zezwolenie na ponowne wykorzystywanie danych wskazanych we wniosku o ponowne wykorzystywanie, określoną zgodnie z rozporządzeniem 2022/868, oraz wskazanie rachunku bankowego, na który należy uiścić opłatę, wraz z terminem jej uiszczenia, niekrótszym niż siedem dni od przyjęcia oferty, albo informację o braku takiej opłaty.

Przetwarzanie informacji – rozporządzenie ministra zdrowia z 17 czerwca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu niezbędnych informacji przetwarzanych przez świadczeniodawców, szczegółowego sposobu rejestrowania tych informacji oraz ich przekazywania podmiotom zobowiązanym do finansowania świadczeń ze środków publicznych (Dz.U. z 22 czerwca 2026 r. poz. 822)

Omówienie: Nowe regulacje dotyczą m.in. informacji o harmonogramie przyjęć, a także o rezerwacji terminu.
Ponadto zmian dokonano w załącznikach do rozporządzenia.
(Rozporządzenie zaczyna obowiązywać po upływie miesiąca od ogłoszenia, tj. od 23 lipca 2026 r., z wyjątkiem przepisów wchodzących w życie w innych terminach).

Wchodzi w życie 25 lipca 2026 r.

Oznaczanie wyrobów znakami akcyzy – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 3 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie oznaczania wyrobów akcyzowych znakami akcyzy (Dz.U. z 10 lipca 2026 r. poz. 928)

Omówienie: Zmieniły się załączniki do rozporządzenia, w których określono wysokość:
- kwot wpłacanych na pokrycie kosztów wytworzenia banderol podatkowych;
- kosztów wytworzenia banderol legalizacyjnych. ©℗

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

eprasa.pl 33dfbf6854

DGP | Kadry i Płace

Dodatek dla prenumeratorów 23 lipca 2026 nr 141 (6810) DGP.pl

POLECA
MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Pracownik wspierany przez AI: kiedy używanie nowoczesnych narzędzi uzasadnia podwyżkę?

WYNAGRODZENIE Nie należy premiować samego korzystania z technologii. Pracodawca powinien wyceniać efekty jej zastosowania, takie jak większa liczba wykonanych zadań, lepsza jakość pracy, mniej błędów czy wzrost odpowiedzialności.

Robert Stępień
radca prawny, partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Paweł Sych
radca prawny, partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Michał Bodziony
partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Mikołaj Wilczek
prawnik w PCS Paruch Stępień Kanclerz

OD CZEGO ZALEŻY WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA

Dwóch pracowników zajmuje takie samo stanowisko, ma zbliżony zakres obowiązków i otrzymuje takie samo wynagrodzenie. Pierwszy wykonuje zadania w tradycyjny sposób. Drugi aktywnie korzysta z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, dzięki czemu szybciej przygotowuje materiały, obsługuje więcej spraw i w tym samym czasie osiąga lepszy wynik. Czy pracodawca powinien zacząć płacić mu więcej?

Takie pytanie jest zadawane coraz częściej. Wraz z upowszechnieniem AI różnice pomiędzy pracownikami nie będą wynikały wyłącznie z doświadczenia, wykształcenia czy stażu pracy. Większego znaczenia nabierze umiejętność wykorzystania technologii w sposób, który rzeczywiście zwiększa efektywność. Trzeba jednak pamiętać, że samo korzystanie z AI nie przesądza jeszcze ani o wyższej wartości pracy, ani o prawie do wyższego wynagrodzenia.

Dwa istotne elementy

Prawo pracy rozróżnia dwa elementy, które wpływają na wysokość wynagrodzenia. Z jednej strony uwzględnia rodzaj pracy i kwalifikacje wymagane do jej wykonywania. Z drugiej nakazuje uwzględniać ilość i jakość pracy faktycznie świadczonej przez konkretnego pracownika.

W praktyce oznacza to, że wartość stanowiska nie zawsze będzie rosła tylko dlatego, że zatrudniony używa nowoczesnego narzędzia. Będzie tak, jeżeli pracownik za pomocą AI wykonuje więcej zadań i robi to lepiej albo przejmuje obowiązki wymagające większego zaangażowania lub odpowiedzialności.

W tym miejscu pojawia się problem, który wkrótce może dotyczyć pracodawców z wielu branż. Innymi słowy – czy pracodawca powinien wynagradzać zatrudnionego za samą umiejętność korzystania z AI, czy dopiero za mierzalny efekt osiągany dzięki tej technologii? I co w sytuacji, gdy mniej doświadczona osoba, wspierana przez AI, zaczyna uzyskiwać rezultaty porównywalne z wynikami kogoś o znacznie dłuższym stażu?

LICZY SIĘ NIE SAMO TEMPO WYKONYWANIA PRACY

Punktem wyjścia jest art. 78 kodeksu pracy (dalej: k.p.). Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a jednocześnie uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Regulacja ta zatem łączy dwa odrębne kryteria.

- Pierwsze odnosi się do samej pracy. Znaczenie ma stopień jej złożoności, wymagane kompetencje, związana z nią odpowiedzialność oraz miejsce danego stanowiska w organizacji. To właśnie na tej podstawie pracodawcy wartościują poszczególne stanowiska i tworzą siatki wynagrodzeń.
- Drugie kryterium dotyczy konkretnego pracownika i sposobu, w jaki wykonuje on swoje obowiązki. Dwóch zatrudnionych może bowiem zajmować takie samo stanowisko, wykonywać pracę tego samego rodzaju i mieć identyczny zakres zadań, a mimo to osiągać różne wyniki. Jeden z nich może pracować szybciej, popełniać mniej błędów, sprawniej organizować proces albo w tym samym czasie obsługiwać więcej spraw. Na tym opiera się również zasada równego traktowania w zakresie wynagrodzenia. Zgodnie z art. 18^{3c} par. 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Istotne są rezultaty

AI najczęściej wpływa właśnie na to drugie kryterium. To, że pracownik korzysta z określonego programu, nie oznacza jeszcze, że jego stanowisko stało się bardziej złożone lub odpowiedzialne, a wykonywana praca automatycznie zyskała na wartości. Jeżeli jednak dzięki temu narzędziu zatrudniony rzeczywiście zwiększa ilość lub poprawia jakość swojej pracy, może to przemawiać za odpowiednim zróżnicowaniem wynagrodzenia.

Kluczowe jest więc nie to, kto używa AI, ale jakie przynosi to rezultaty. Pracodawca nie powinien premiować samego korzystania z technologii. Powinien natomiast potrafić rozpoznać i właściwie wycenić rzeczywiste efekty jej zastosowania.

CZY UMIEJĘTNOŚĆ KORZYSTANIA Z AI JEST KWALIFIKACJĄ?

Nie w każdym przypadku. Samo posługiwanie się narzędziem opartym na sztucznej inteligencji nie powinno automatycznie oznaczać, że pracownik ma wyższe kwalifikacje niż osoba, która z niego nie korzysta. Istotne jest, czy taka umiejętność jest rzeczywiście potrzebna na danym stanowisku oraz czy wpływa na sposób wykonywania obowiązków.

Odrębna kompetencja

Inaczej należy ocenić pracownika, który jedynie sporadycznie wspomaga się AI przy prostych zadaniach, a inaczej osobę, która potrafi zaprojektować cały proces pracy z wykorzystaniem takich rozwiązań, ocenić jakość uzyskanych rezultatów, wychwycić błędy, zabezpieczyć dane oraz wziąć odpowiedzialność za końcowy efekt. W drugim przypadku nie chodzi już tylko o korzystanie z programu. Jest to odrębna kompetencja zawodowa, która może wpływać na wartość wykonywanej pracy.

Takie rozróżnienie będzie istotne przy tworzeniu systemów wynagradzania. Pracodawcy mogą być skłonni premiować osoby, które aktywnie korzystają z AI, jednak samo odwołanie się do biegłości technologicznej byłoby zbyt ogólne. Kryteria powinny być powiązane z konkretnymi wymaganiami stanowiska lub oceną jakości wykonywanych zadań, a także umożliwiać obiektywną weryfikację.

Podwyżka czy premia?

Jeżeli dzięki AI pracownik wykonuje te same obowiązki szybciej, lecz nie zwiększa się zakres jego odpowiedzialności ani poziom złożoności pracy, właściwszym rozwiązaniem może być uwzględnienie tego w premii lub innym składniku zmiennym. Jeżeli natomiast stosowanie takich narzędzi staje się stałym i wymaganym elementem stanowiska, a zatrudniony przejmuje dodatkowe obowiązki i zadania związane z kontrolą, wdrażaniem i nadzorowaniem technologii, uzasadnione może być również podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego.

©℗

Dokończenie na s. C2

Jak wynagradzać pracę z wykorzystaniem technologii

- **Dotychczasowe zasady nadal obowiązują.** Pracodawca powinien oceniać rodzaj pracy, wymagane kwalifikacje oraz ilość i jakość wykonywanych zadań. Z uwagi na nowe narzędzia kryteria te trzeba stosować uważniej.
- **Samo korzystanie z narzędzia nie uzasadnia wyższej płacy.** Znaczenie mają rzeczywiste efekty, takie jak większa liczba wykonanych zadań, lepsza jakość, przejęcie trudniejszych obowiązków lub wzrost odpowiedzialności. Mogą one uzasadniać premię, zmianę stanowiska albo podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego.
- **Staż nie zawsze wystarczy do utrzymania różnicy płacowej.** Jeżeli mniej doświadczona osoba osiąga porównywalne rezultaty, pracodawca powinien wskazać, na czym polega przewaga zatrudnionego z dłuższym stażem. Może nią być większa samodzielność, odpowiedzialność, zdolność oceny ryzyka lub wykonywanie zadań, których nie można zautomatyzować.
- **System wynagradzania wymaga precyzyjnych kryteriów.** Pracodawca powinien jasno określić, za jakie kompetencje, wyniki i obowiązki płaci więcej. Pozwoli to premiować rzeczywistą efektywność, ograniczyć ryzyko arbitralnego różnicowania płac oraz przygotować organizację do wdrożenia przepisów o transparentności wynagrodzeń. ©℗

eprasa.pl 33dfbf6854

Limity temperatury zmienią zasady pracy podczas upałów

Pracodawca będzie musiał wstrzymać wykonywanie obowiązków po przekroczeniu 35 st. C w pomieszczeniu albo 32 st. C na otwartej przestrzeni przy znacznym wysiłku fizycznym. Już przy niższych wartościach będzie konieczne zastosowanie rozwiązań technicznych bądź organizacyjnych oraz skonsultowanie ich z przedstawicielami załogi.

Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. bhp

Rozwiązania te wynikają z nowelizacji rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, która wchodzi w życie 11 stycznia 2027 r. Po raz pierwszy wprowadza ona do polskiego porządku prawnego maksymalne dopuszczalne temperatury wykonywania pracy oraz określa obowiązki pracodawców związane z organizacją pracy podczas upałów.

Nowe obowiązki pracodawców

Nowelizacja jest odpowiedzią na coraz częstsze występowanie ekstremalnych zjawisk pogodowych oraz rosnącą świadomość zagrożeń związanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych w wysokiej temperaturze. Dotychczasowe przepisy nakładały na pracodawców ogólny obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nie określały jednak maksymalnej temperatury, po której przekroczeniu dalsze wykonywanie zadań przez zatrudnionych staje się niedopuszczalne.

Uwaga! Nowelizacja uzupełnia tę lukę, wprowadzając jednoznaczne kryteria postępowania oraz określając obowiązki pracodawców w zakresie stosowania rozwiązań technicznych i organizacyjnych.

Kiedy będzie konieczna reakcja

Do rozporządzenia został dodany par. 30a, zgodnie z którym w pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę nieprzekraczającą 35 st. C, chyba że uniemożliwiają to względy technologiczne. W przypadku prac wykonywanych na otwartej przestrzeni i wymagających znacznego wysiłku fizycznego – gdy efektywny wydatek energetyczny przekracza 1500 kcal u mężczyzn albo 1000 kcal u kobiet – maksymalna dopuszczalna temperatura wynosi 32 st. C. Przepisy wskazują również, że po przekroczeniu tych wartości z powodu warunków atmosferycznych dalsza praca nie może być wykonywana.

Jest to jedna z najistotniejszych od wielu lat zmian w zakresie ochrony pracowników przed obciążeniem cieplnym. Wprowadza bowiem obowiązek wstrzymania pracy po przekroczeniu określonych progów temperatury.

Działania już wcześniej

Nowe regulacje nie ograniczają się do ustanowienia temperatur granicznych. Pracodawcy będą musieli podjąć odpowiednie działania już wtedy, gdy warunki termiczne mogą negatywnie oddziaływać na zdrowie zatrudnionych.

Jeżeli temperatura w pomieszczeniu przekroczy 28 st. C, a przy wykonywaniu ciężkich prac fizycznych – 25 st. C, pracodawca będzie musiał zastosować rozwiązania techniczne ograniczające jej wzrost, takie jak wentylacja, klimatyzacja lub osłony przeciwsłoneczne, o ile pozwalają na to względy technologiczne. Jeżeli ich zastosowanie nie będzie możliwe, konieczne stanie się wdrożenie rozwiązań organizacyjnych dostosowanych do rodzaju i warunków wykonywanych zadań.

Obowiązek wprowadzenia rozwiązań organizacyjnych przewidziano również w odniesieniu do pracy na otwartej przestrzeni, gdy temperatura przekroczy 25 st. C.

Uwaga! Działania te będą mogły polegać m.in. na:

- zmianie godzin pracy,
- skróceniu czasu narażenia na upał,
- zwiększeniu liczby przerw,
- wprowadzeniu rotacji pracowników albo
- zapewnieniu odpowiednich miejsc odpoczynku i regeneracji.

Konieczne konsultacje

Istotnym elementem nowych regulacji jest obowiązek konsultowania rozwiązań organizacyjnych z przedstawicielami pracowników.

Jeżeli u pracodawcy działa komisja bhp, konsultacje powinny zostać przeprowadzone z jej udziałem. W zakładach, w których takiej komisji nie powołano, stosuje się tryb określony w art. 237^{11a} kodeksu pracy, a ponadto zasięga się opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Po zakończeniu konsultacji pracodawca będzie musiał poinformować załogę o przyjętych rozwiązaniach w sposób zwyczajowo stosowany w danym zakładzie.

Pracodawca nie będzie więc mógł pominąć udziału przedstawicieli zatrudnionych w opracowywaniu zasad postępowania w warunkach wysokiej temperatury. Konsultacje nie oznaczają jednak konieczności uzyskania ich zgody na wprowadzenie konkretnych rozwiązań.

Nie każda grupa objęta regulacją

Nowelizacja przewiduje wyjątki od stosowania wprowadzanych przepisów. Maksymalne wartości nie będą obowiązywały m.in. przy prowadzeniu akcji ratowniczych i usuwaniu skutków klęsk żywiołowych, a także w odniesieniu do określonych służb mundurowych oraz żołnierzy. Wyłączeniem objęto również osoby zatrudnione w instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat trzech.

Kilka miesięcy na przygotowania

Nowelizacja została ogłoszona 10 lipca 2026 r., a wejdzie w życie po upływie sześciu miesięcy, czyli 11 stycznia 2027 r.

Chociaż okres ten daje firmom czas na przygotowanie się do nowych wymagań, część organizacji pracodawców wskazywała podczas konsultacji publicznych, że może on okazać się niewystarczający. Dotyczy to zwłaszcza zakładów, w których konieczne będą kosztowne inwestycje w systemy wentylacji i klimatyzacji albo modernizacja infrastruktury technicznej. Przyjęcie stosunkowo krótkiego terminu uzasadniano potrzebą szybkiego zwiększenia ochrony zdrowia zatrudnionych wobec rosnącej liczby dni z ekstremalnie wysoką temperaturą.

Co trzeba zrobić

Najbliższe miesiące warto wykorzystać na ocenę ryzyka związanego z obciążeniem cieplnym oraz dostosowanie zakładu do nadchodzących wymagań. W praktyce oznacza to konieczność:

- przeanalizowania warunków mikroklimatu,
- zweryfikowania możliwości zastosowania środków technicznych,
- opracowania odpowiednich procedur oraz
- przeprowadzenia wymaganych konsultacji z przedstawicielami załogi.

©℗

Podstawa prawna

- rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 9 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. poz. 927)

Dokończenie ze s. C1

JUNIOR Z AI MOŻE OSIĄGAĆ WYNIKI SENIORA

Największe napięcie może jednak pojawić się nie między dwoma pracownikami o podobnym doświadczeniu, lecz między osobą z krótszym stażem aktywnie korzystającą z AI a bardziej doświadczonym zatrudnionym wykonującym obowiązki w „tradycyjny" sposób. Dotychczas wyższe wynagrodzenie tego drugiego najczęściej było uzasadniane większą samodzielnością, lepszą jakością pracy, szybszym wykonywaniem zadań i umiejętnością radzenia sobie w trudniejszych sytuacjach.

Doświadczenie kontra efektywność

AI może częściowo ograniczyć tę przewagę. Mniej doświadczony pracownik, który umiejętnie korzysta z odpowiednich narzędzi, może szybciej przygotowywać dokumenty, lepiej porządkować informacje, sprawniej analizować dane albo obsługiwać większą liczbę zadań. Jeżeli rezultat jego pracy jest porównywalny z efektem osiąganym przez bardziej doświadczoną osobę, dotychczasowa różnica płacowa może być trudniejsza do uzasadnienia.

Nie oznacza to oczywiście, że doświadczenie przestaje mieć znaczenie. Osoba z dłuższym stażem może nadal wnosić do organizacji elementy, których nie pokazuje prosty pomiar efektywności:

- umiejętność oceny ryzyka,
- wychwytywanie nietypowych błędów,
- podejmowanie decyzji w sytuacjach niejednoznacznych,
- ponoszenie odpowiedzialności za wynik pracy innych osób czy przekazywanie wiedzy zespołowi.

Staż już nie wystarczy

Pracodawca powinien jednak potrafić precyzyjnie określić te różnice. Sam staż pracy nie zawsze będzie wystarczający. Jeżeli nie przekłada się już na większą ilość lub lepszą jakość pracy, wyższy poziom odpowiedzialności albo bardziej złożone zadania, może przestać stanowić dostateczną podstawę trwałego zróżnicowania wynagrodzeń. Upowszechnienie AI może zatem wymusić bardziej precyzyjną odpowiedź na pytanie, za co właściwie pracodawca płaci więcej: za lata doświadczenia, rzeczywisty poziom kompetencji, rezultat wykonywanych zadań czy odpowiedzialność, której nie można łatwo zautomatyzować.

WYNAGRADZANIE EFEKTU, A NIE KORZYSTANIA Z NARZĘDZIA

Największym błędem byłoby wprowadzenie prostego dodatku „za korzystanie z AI". Takie rozwiązanie premiowałoby samo używanie technologii, a nie rzeczywistą wartość wykonywanej pracy. Pracownik może bowiem często korzystać z AI, lecz robić to nieefektywnie, bez odpowiedniej weryfikacji rezultatów albo z naruszeniem wewnętrznych zasad bezpieczeństwa. Z kolei osoba, która sięga po takie narzędzia rzadziej, może wykorzystywać je znacznie skuteczniej i uzyskiwać wyższą jakość pracy.

Bezpieczniejszym rozwiązaniem jest powiązanie wynagrodzenia z konkretnymi efektami. Jeżeli AI pozwala obsłużyć większą liczbę spraw, skrócić czas realizacji zadań, ograniczyć liczbę błędów albo poprawić jakość rezultatu wykonywanych zadań, pracodawca może uwzględnić to w systemie premiowym. Kryterium nie jest wówczas sama technologia, lecz ilość i jakość pracy, czyli elementy od dawna wskazane w art. 78 k.p.

Preferowany model mieszany

Sytuacja wygląda inaczej, gdy kompetencje związane z AI stają się trwałym elementem stanowiska. Może tak być, jeśli pracownik nie tylko używa danego narzędzia, lecz także projektuje sposób jego wykorzystania, nadzoruje cały proces, szkoli inne osoby, odpowiada za jakość danych albo weryfikuje ryzyka prawne i biznesowe. W takim przypadku zmienia się nie tylko tempo wykonywania zadań, lecz także zakres odpowiedzialności oraz poziom wymaganych kwalifikacji. Może to uzasadniać podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego.

W praktyce najbardziej racjonalny wydaje się zatem model mieszany. Wynagrodzenie zasadnicze powinno odpowiadać wartości stanowiska i wymaganym kwalifikacjom, natomiast składniki zmienne mogą odzwierciedlać różnice w efektywności, jakości oraz skali osiąganych wyników. Dzięki temu pracodawca nie płaci za samą deklarację korzystania z AI, a jednocześnie uwzględnia rzeczywisty wzrost produktywności. ©℗

Podstawa prawna

- art. 78 par. 1, art. 11^2, art. 11^3, art. 18^{3a}–art. 18^{3e} 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)
- dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. UE z 2023 r. L 132, s. 21)

eprasa.pl 33dfbf6854

Jak ustalić urlop nauczyciela, który jednocześnie pracuje w szkole i oddziale przedszkolnym?

PYTANIE: Nauczyciel jest zatrudniony w szkole podstawowej, w której funkcjonują oddziały przedszkolne. W ramach jednego stosunku pracy prowadzi zajęcia zarówno w szkole podstawowej, jak i w oddziale przedszkolnym, a jego tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć został ustalony według zasad dotyczących pensum łączonego. Godziny wchodzące w skład etatu realizuje w szkole podstawowej, natomiast zajęcia ponadwymiarowe prowadzi zarówno w szkole, jak i w oddziale przedszkolnym. Jak ustalić uprawnienia urlopowe takiego nauczyciela?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Nauczyciel będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego na zasadach obowiązujących w szkołach feryjnych.

Dwa systemy

Karta nauczyciela różnicuje zasady korzystania z urlopu wypoczynkowego w zależności od organizacji pracy placówki. Nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której przewidziano ferie szkolne, przysługuje urlop w okresie ferii i w czasie ich trwania. Szkoła podstawowa należy do placówek feryjnych.

Inaczej przedstawia się sytuacja nauczycieli zatrudnionych w placówkach, w których nie przewidziano ferii szkolnych, np. w przedszkolach. Mają oni prawo do 35 dni roboczych urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, udzielanego w terminie określonym w planie urlopów.

Wątpliwości pojawiają się wówczas, gdy nauczyciel w ramach jednego stosunku pracy prowadzi zajęcia w obu typach placówek. Dotyczy to w szczególności nauczycieli szkół podstawowych, którzy część obowiązków (tak jak w przedstawionym stanie faktycznym) wykonują w funkcjonujących w nich oddziałach przedszkolnych. Chociaż taki oddział stanowi część szkoły podstawowej, jego praca jest organizowana na zasadach właściwych dla placówki nieferyjnej.

Decyduje liczba godzin

Zgodnie z art. 64 ust. 3a Karty nauczyciela nauczycielowi, który w ramach jednego stosunku pracy wykonuje obowiązki w placówce feryjnej i nieferyjnej, przysługuje urlop według zasad obowiązujących w tej placówce, w której realizuje większą liczbę godzin zajęć. Jeżeli liczba godzin jest taka sama, stosuje się rozwiązanie właściwe dla szkoły feryjnej.

Uwaga! Aby określić sposób korzystania z urlopu, należy zatem porównać liczbę godzin zajęć realizowanych w szkole podstawowej z liczbą godzin przypadających na oddział przedszkolny. Jeżeli przeważają zajęcia w szkole podstawowej albo ich liczba jest równa liczbie godzin w oddziale przedszkolnym, nauczyciel korzysta z urlopu w okresie ferii. Dopiero przewaga zajęć wykonywanych w oddziale przedszkolnym uzasadniałaby zastosowanie zasad właściwych dla placówek nieferyjnych, a więc przyznanie 35 dni roboczych urlopu.

Nie można natomiast dzielić uprawnień urlopowych w ten sposób, że część rozlicza się według reguł feryjnych, a pozostałą część według zasad dotyczących 35-dniowego urlopu. W ramach jednego stosunku pracy nauczyciela obowiązuje jeden system urlopowy, ustalony na podstawie kryterium określonego w art. 64 ust. 3a Karty nauczyciela.

Pensum łączone

W przypadku nauczyciela wykonującego obowiązki przypisane do stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze zajęć należy ustalić pensum łączone. Zgodnie z art. 42 ust. 5c Karty nauczyciela oblicza się je jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin oraz sumy części etatów wykonywanych w ramach poszczególnych wymiarów pensum. Otrzymany wynik zaokrągla się do pełnych godzin: wartość do pół godziny się pomija, natomiast przekraczającą pół godziny podwyższa się do pełnej godziny. Zajęcia realizowane ponad tak ustalony wymiar są godzinami ponadwymiarowymi. Reguła ta ma zastosowanie również wtedy, gdy nauczyciel realizuje pełny etat według jednego pensum, a dodatkowe godziny prowadzi na stanowisku objętym innym pensum, np. 18/18 oraz 3/25.

Uwaga! W opisanej sytuacji większa część obowiązków przypada na szkołę podstawową, a więc na placówkę feryjną. Nauczyciel powinien zatem korzystać z urlopu w okresie ferii szkolnych. Według zasad właściwych dla nauczycieli szkół feryjnych należy również ustalić jego wynagrodzenie urlopowe, w tym średnią z godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw. Dotyczy to także zajęć ponadwymiarowych prowadzonych w oddziale przedszkolnym – nie tworzą one odrębnego, 35-dniowego uprawnienia urlopowego. ©℗

Podstawa prawna
- art. 42 ust. 5c, art. 64 ust. 1, 3 i 3a ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- par. 4, par. 5 ust. 1 rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1455)

Ile godzin odliczyć pedagogowi za jeden dzień wakacji?

PYTANIE: Nauczyciel od kilku lat pracuje w publicznym przedszkolu na 15/22 etatu. Po proporcjonalnym obniżeniu wymiaru urlopu przysługują mu 24 dni wypoczynku. O ile godzin należy zmniejszyć jego pulę urlopową za każdy wykorzystany dzień?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Jeżeli nauczyciel wykonuje pracę przez pięć dni w tygodniu w równym wymiarze, jeden dzień urlopu odpowiada 5,45 godziny.

Placówka nieferyjna

Publiczne przedszkole jest placówką nieferyjną. Zgodnie z art. 64 ust. 3 Karty nauczyciela zatrudniony w nim nauczyciel ma prawo do 35 dni roboczych urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym. Termin wypoczynku ustala się w planie urlopów.

W przypadku zatrudnienia na część etatu wymiar urlopu jest proporcjonalnie obniżany. W przedstawionej sytuacji wynosi on 24 dni robocze. Ponieważ Karta nauczyciela nie reguluje szczegółowo sposobu godzinowego rozliczania takiego wypoczynku, należy odpowiednio zastosować przepisy kodeksu pracy.

Pula godzinowa

Zgodnie z art. 154^2 par. 2 k.p. przy przeliczaniu urlopu jeden dzień odpowiada ośmiu godzinom. Roczna pula nauczyciela wynosi zatem:

24 dni × 8 godzin = 192 godziny.

Z puli tej odejmuje się liczbę godzin przypadającą na czas, w którym nauczyciel zgodnie z obowiązującym go rozkładem miał wykonywać pracę.

Dzienny wymiar

Czas pracy nauczyciela obejmuje nie tylko realizację pensum, lecz także pozostałe zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych placówki, przygotowanie do zajęć, samokształcenie oraz doskonalenie zawodowe. Pełnoetatowego nauczyciela obowiązuje maksymalnie 40-godzinny tydzień pracy.

Przy zatrudnieniu na 15/22 etatu tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi:

40 godzin × 15/22 = 27,27 godziny.

Jeżeli praca jest wykonywana równomiernie przez pięć dni w tygodniu, na jeden dzień przypada:

27,27 godziny ÷ 5 dni = 5,45 godziny.

W konsekwencji za każdy dzień wypoczynku pulę urlopową nauczyciela należy pomniejszyć o 5,45 godziny. Jeżeli jednak liczba godzin pracy w poszczególnych dniach nie jest jednakowa, należy odjąć tyle godzin, ile zgodnie z rozkładem nauczyciel miał przepracować w dniu korzystania z urlopu. ©℗

Podstawa prawna
- art. 42 ust. 1 i 2, art. 64 ust. 3 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 154^2 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)

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

Urlop wicedyrektora jest proporcjonalny do okresu powierzenia stanowiska

PYTANIE: Do 31 sierpnia 2026 r. nauczycielowi zatrudnionemu na czas nieokreślony powierzono stanowisko wicedyrektora szkoły. Ile dni urlopu wypoczynkowego przysługuje mu za okres od 1 stycznia do 31 sierpnia 2026 r.?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Za osiem miesięcy zajmowania stanowiska wicedyrektora nauczycielowi przysługują 24 dni robocze urlopu wypoczynkowego.

Odrębne zasady

Nauczyciele zatrudnieni w szkołach feryjnych co do zasady korzystają z urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych i w wymiarze odpowiadającym czasowi ich trwania. Wynika to z art. 64 ust. 1 Karty nauczyciela.

Reguła ta nie dotyczy jednak osób zajmujących stanowiska kierownicze. Zgodnie z art. 64 ust. 2a Karty nauczyciela dyrektorowi, wicedyrektorowi oraz nauczycielowi zajmującemu inne stanowisko kierownicze w szkole przysługuje 35 dni roboczych urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym. Urlop jest udzielany w terminie określonym w planie urlopów, a więc nie musi przypadać wyłącznie na okres ferii szkolnych.

Takie samo uprawnienie przysługuje nauczycielowi, który przez co najmniej 10 miesięcy wykonuje obowiązki kierownicze w zastępstwie osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

Obliczanie za 8 miesięcy

Jeżeli stanowisko kierownicze zostaje powierzone lub nauczyciel zostaje z niego odwołany w trakcie roku kalendarzowego, wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do okresu zajmowania tego stanowiska. Podstawę takiego rozliczenia stanowi art. 64 ust. 5b w związku z ust. 5a Karty nauczyciela.

W przedstawionej sytuacji nauczyciel pełni funkcję wicedyrektora od 1 stycznia do 31 sierpnia 2026 r., czyli przez osiem miesięcy. Urlop należny za ten okres należy zatem obliczyć proporcjonalnie z rocznego wymiaru wynoszącego 35 dni roboczych:

35 dni × 8/12 = 23,33 dnia.

Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Oznacza to, że za okres zajmowania stanowiska wicedyrektora nauczyciel nabywa prawo do 24 dni roboczych urlopu wypoczynkowego. ©℗

Podstawa prawna
- art. 64 ust. 1, 2a i 5b ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)

eprasa.pl 33dfbf6854

O płacach i rekrutacji pracodawcy nie mogą rozmawiać jak o wspólnych kosztach

Daniel Reck: Wymiana doświadczeń między HR jest dopuszczalna, dopóki nie prowadzi do koordynowania zachowań wobec pracowników. Granicę można przekroczyć przy benchmarkach, dyskusji o podwyżkach, pracy zdalnej, benefitach i pozyskiwaniu osób od konkurencji

fot. Materiały prasowe

DANIEL RECK
partner w kancelarii Duraj Reck

fot. Materiały prasowe

PAWEŁ GARBAS
radca prawny w kancelarii Duraj Reck

Jakie sytuacje z codziennej pracy HR mogą prowadzić do niedozwolonych zmów na rynku pracy między pracodawcami? Czy rozmowy o wynagrodzeniach są tu głównym obszarem ryzyka?

Daniel Reck: Tak. Jeżeli pracodawcy zaczynają uzgadniać, że nie będą przekraczać określonego poziomu płac, że wstrzymają podwyżki albo że utrzymają podobne widełki w danej grupie stanowisk, to jest to niebezpieczne. I nie musi paść zdanie: „zawieramy porozumienie". Dla prawa konkurencji istotne jest to, czy przedsiębiorcy ograniczają między sobą niezależność decyzji. Każda firma powinna samodzielnie ustalać, ile płaci, kiedy daje podwyżki i jak odpowiada na presję płacową.

Firmy korzystają jednak z raportów wynagrodzeń, badań płacowych i benchmarków. Czy to także może być problem?

Paweł Garbas: Sam benchmarking nie jest zakazany. Problem zaczyna się wtedy, gdy raport albo wymiana informacji pozwala zidentyfikować dane konkretnych firm, dotyczy aktualnych lub przyszłych decyzji i trafia bezpośrednio do konkurentów.

Bezpieczniejszy jest raport przygotowany przez niezależny podmiot, oparty na danych zagregowanych i historycznych, pochodzących od odpowiednio dużej liczby uczestników.

Czyli niebezpieczne są zwłaszcza informacje o przyszłości?

P.G.: Tak. Prawo konkurencji szczególnie rygorystycznie ocenia informacje, które dotyczą planowanych decyzji. Jeżeli firma mówi konkurentowi, jakie podwyżki planuje za trzy miesiące, jak zmieni system premiowy albo czy zamierza podnieść stawki dla magazynierów, to przekazuje dane, które mogą wpłynąć na zachowanie drugiej strony.

Informacje historyczne także mogą być ryzykowne, jeżeli są bardzo świeże, szczegółowe i możliwe do przypisania do konkretnego pracodawcy. Trzeba uwzględnić ich aktualność, stopień szczegółowości, liczbę uczestników, sposób przekazania oraz to, czy odbiorca może na tej podstawie zmienić własną politykę zatrudnienia.

Pracodawcy często mówią, że wszyscy mierzą się z tym samym wzrostem kosztów pracy. Czy sama rozmowa o presji płacowej jest dopuszczalna?

D.R.: Tak, jeżeli pozostaje rozmową o zjawisku. Można mówić o inflacji, niedoborze kandydatów, oczekiwaniach płacowych czy trudnościach z obsadzeniem zmian. Nie wolno przechodzić od opisu problemu do wspólnej odpowiedzi na ten problem.

Zdanie: „mamy presję płacową w regionie" jest czym innym niż: „nie podnośmy stawek magazynierom powyżej 38 zł za godzinę". Pierwsze opisuje sytuację. Drugie może być uzgodnieniem zachowania.

Czy benefity i model pracy zdalnej powinny być traktowane tak samo jak pensja?

P.G.: Coraz częściej tak. O atrakcyjności zatrudnienia decyduje bowiem nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, lecz także cały pakiet oferowanych warunków.

Jeżeli pracodawcy uzgadniają, że nie będą zwiększać liczby dni pracy zdalnej, nie wprowadzą określonego benefitu albo że utrzymają podobny poziom premii, to również mogą ograniczać konkurencję o pracownika.

A co z ustaleniem, że firmy nie będą sobie podbierać pracowników? Takie zdanie wielu menedżerom może się wydawać rozsądne, zwłaszcza na lokalnym rynku.

D.R.: Takie ustalenie może ograniczać mobilność pracowników, ponieważ zawęża im możliwość otrzymania oferty i zmiany zatrudnienia. Jeżeli skutkiem jest ograniczenie możliwości zmiany pracy, to organ antymonopolowy może ocenić takie ustalenie jako no-poach.

Czy jest różnica między zakazem aktywnego rekrutowania a odmową zatrudnienia osoby, która sama się zgłosiła?

P.G.: Jest różnica w skali ograniczenia. Zakaz aktywnego rekrutowania sprawia, że pracownik może nie dowiedzieć się o lepszej ofercie. Zakaz zatrudnienia osoby, która sama aplikuje, idzie dalej, bo zamyka jej drogę mimo własnej inicjatywy. Oba rozwiązania mogą jednak naruszać prawo konkurencji, jeżeli wynikają z uzgodnienia między pracodawcami.

Czy każda klauzula o niepozyskiwaniu personelu w umowie z kontrahentem jest niedozwolona?

D.R.: Nie można tak powiedzieć. W niektórych relacjach biznesowych ograniczenie kontaktu z pracownikami drugiej strony może mieć uzasadnienie, zwłaszcza gdy służy ochronie konkretnej współpracy. Taka klauzula musi jednak być rzeczywiście potrzebna, proporcjonalna, ograniczona czasowo i powiązana z konkretną współpracą.

Czy w takim razie firmy powinny przejrzeć umowy z podwykonawcami, agencjami pracy i rekruterami?

P.G.: Zdecydowanie tak. Ryzykowne ustalenia nie zawsze znajdują się w dokumentach podpisanych z bezpośrednim konkurentem. Czasem pojawiają się w umowach z agencją zatrudnienia, firmą outsourcingową, przewoźnikiem, dostawcą usług technicznych albo franczyzobiorcą. Trzeba sprawdzić, po co zapis został on wprowadzony, kogo obejmuje, jak długo działa i czy jest niezbędny do ochrony uzasadnionego interesu.

W wielu branżach ważną rolę odgrywają rekruterzy. Czy oni też mogą się stać kanałem wymiany informacji między pracodawcami i tym samym ogniwem ryzykownego porozumienia?

D.R.: Tak. Doradca może mówić o trendach, dostępności kandydatów i ogólnych oczekiwaniach płacowych. Nie powinien jednak ujawniać informacji, które pozwalają rozpoznać decyzje konkretnego pracodawcy. Firma powinna jasno wpisać takie zasady do współpracy z rekruterami.

A organizacje branżowe, izby gospodarcze, stowarzyszenia pracodawców? To przecież naturalne miejsca rozmów o problemach kadrowych.

D.R.: Takie rozmowy są dopuszczalne, ale spotkanie branżowe nie może stać się forum uzgadniania polityki płacowej albo rekrutacyjnej. Dobrym zabezpieczeniem jest agenda, protokół, obecność osoby znającej zasady prawa konkurencji i jasny zakaz omawiania informacji wrażliwych. Uczestnik spotkania, który słyszy ryzykowną propozycję, nie powinien milczeć. Powinien wyraźnie się od niej odciąć, poprosić o odnotowanie sprzeciwu, a w razie potrzeby opuścić spotkanie. Bierna obecność przy niedozwolonych ustaleniach może później się okazać trudna do wytłumaczenia.

Czy ryzykowne mogą być także mniej formalne kanały, na przykład grupy HR w komunikatorach?

P.G.: Tak. Grupa na komunikatorze, zamknięte forum, prywatny czat dyrektorów HR albo wymiana maili między znajomymi z branży pozostawiają ślad. Często bardziej szczery niż oficjalne dokumenty. W takich kanałach nie powinno się omawiać planowanych podwyżek, stawek dla konkretnych stanowisk, strategii zatrzymywania pracowników ani zasad reagowania na oferty konkurencji.

Czasem pracodawcy tłumaczą, że chcą tylko uniknąć spirali płacowej. Czy taka motywacja ma znaczenie?

D.R.: Może wyjaśniać, dlaczego doszło do rozmowy, ale nie usprawiedliwia porozumienia ograniczającego konkurencję. Wzrost kosztów pracy jest problemem biznesowym, jednak sposób reagowania na niego musi być indywidualną decyzją przedsiębiorcy.

Pracodawca nie może uzgadniać z innymi firmami, że wszyscy ograniczą wzrost wynagrodzeń albo przestaną rekrutować ludzi od siebie nawzajem.

Jaką sformułować zasadę dla działów HR, żeby odróżniały rozmowę dopuszczalną od ryzykownej?

P.G.: Warto zadać sobie pytanie, czy po tej rozmowie druga firma będzie wiedziała coś, co pozwoli jej przewidzieć nasze zachowanie wobec pracowników. I odwrotnie: czy my dostajemy informację, która pozwala nam dostosować własną politykę płacową, rekrutacyjną albo benefitową do planów konkurenta.

Jeżeli odpowiedź brzmi tak, trzeba się powstrzymać. HR nie musi rezygnować z wiedzy o rynku, ale powinien korzystać z niej w sposób uporządkowany: przez zagregowane raporty, publiczne dane, legalne badania i doradców, którzy nie przekazują informacji identyfikowalnych. Najgorszy wariant to nieformalna wymiana szczegółowych danych między osobami, które realnie decydują o wynagrodzeniach i rekrutacji.

Co powinien zrobić dyrektor HR, jeżeli podczas spotkania branżowego ktoś proponuje ustalenie stawek albo niepodbieranie pracowników?

D.R.: Powinien jasno odmówić udziału w takiej rozmowie i zaznaczyć, że jego firma samodzielnie ustala wynagrodzenia oraz zasady rekrutacji. Warto również zadbać o odnotowanie sprzeciwu w protokole, a jeżeli rozmowa jest kontynuowana – opuścić spotkanie.

Czy szkolenia antymonopolowe powinny obejmować także HR?

D.R.: Tak. HR bywa pomijany, bo tradycyjnie kojarzy się z kodeksem pracy, a nie z kartelami. Tymczasem to on decyduje o wynagrodzeniach, premiach, benefitach, rekrutacji, retencji i polityce pracy zdalnej. Ma też kontakty z rekruterami, agencjami zatrudnienia, organizacjami branżowymi i pracodawcami z tego samego rynku. Dlatego powinien umieć rozpoznać sytuacje, które mogą zostać uznane za niedozwoloną koordynację działań.

Czy zatem druga lekcja dla firm brzmi: mniej nieformalnych rozmów HR i więcej procedur?

P.G.: Raczej: mniej spontanicznej wymiany informacji wrażliwych i więcej świadomości, gdzie przebiega granica. HR powinny wiedzieć, kto może rozmawiać z zewnętrznymi podmiotami o rynku pracy, jakich danych nie wolno przekazywać, które zapisy w umowach wymagają konsultacji prawnej i jak reagować na niebezpieczne propozycje mogące naruszać prawo konkurencji.

©℗

Rozmawiała **Izabela Rakowska-Boroń**

eprasa.pl 33dfbf6854

Wynagrodzenie urlopowe 2026: jakie składniki uwzględnić, a jakie pominąć

Wysokość należności za czas wypoczynku **zależy przede wszystkim od rodzaju elementów płacy oraz okresu, za jaki przysługują.** Szczególnej uwagi wymagają premie i dodatki zmienne, absencje w miesiącach poprzedzających wolne oraz zmiany zasad wynagradzania

Izabela Nowacka
ekspertka ds. wynagrodzeń

Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego, którego nie może się zrzec. Za okres urlopu przysługuje mu wynagrodzenie w takiej wysokości, jaką otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnej z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia wypoczynku. W przypadku znacznych wahań ich wysokości okres ten może zostać wydłużony maksymalnie do 12 miesięcy.

Ustalanie podstawy wymiaru

Dokładne wytyczne co do ustalania pensji za czas urlopu wypoczynkowego zawiera rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (dalej: rozporządzenie urlopowe). Jego regulacje służą realizacji zasady wynikającej z art. 172 kodeksu pracy (dalej: k.p.). Mają one szczególne znaczenie w sytuacji, gdy wysokość pensji jest zróżnicowana ze względu na przyjęty system wynagradzania.

Aby obliczyć wynagrodzenie urlopowe, należy ustalić tzw. podstawę wymiaru. Przy jej wyznaczaniu trzeba zwrócić uwagę na:

- rodzaj składników pensji uwzględnianych w podstawie oraz z niej wyłączonych;
- stały albo zmienny charakter poszczególnych elementów pensji;
- długość okresów, za które przysługują poszczególne składniki wynagrodzenia.

Przepisy określają zasady

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem składników wyraźnie wymienionych w rozporządzeniu urlopowym.

▶ Jeżeli pracownik otrzymuje elementy pensji określone w stałej stawce miesięcznej, nie ma potrzeby odrębnego obliczania podstawy wymiaru ani samego wynagrodzenia urlopowego. W takim przypadku pensję wypłaca się w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu korzystania z urlopu.

▶ Zmienne elementy wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesiąc uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w ciągu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia wypoczynku. Jeżeli wysokość tych składników podlega znacznym wahaniom, można przyjąć dłuższy okres, np. sześciu lub dziewięciu miesięcy, nieprzekraczający jednak dwunastu miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

▶ Jeżeli system wynagradzania pracownika obejmuje zarówno składniki stałe, jak i zmienne, pensję urlopową ustala się według zasad właściwych dla każdej z tych grup. Pracownik otrzyma zatem stałe wynagrodzenie miesięczne w normalnej wysokości oraz kwotę obliczoną na podstawie składników zmiennych wypłaconych w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia wypoczynku. [przykład 1]

Obliczanie – krok po kroku

Wynagrodzenie urlopowe oblicza się:

- dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego została ona ustalona, a następnie
- mnożąc otrzymaną stawkę za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, które pracownik przepracowałby w czasie urlopu zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby nie korzystał wówczas z wypoczynku.

Przy ustalaniu liczby godzin wykonywania pracy uwzględnia się wszystkie godziny faktycznie przepracowane, a nie jedynie wynikające z obowiązującego wymiaru czasu pracy. Obejmuje to również godziny nadliczbowe, dyżury, podczas których była wykonywana praca, oraz godziny przepracowane w niedziele, święta i inne dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Pomija się natomiast godziny nieprzepracowane, nawet jeżeli pracownik zachował za nie prawo do pensji, np. z powodu przestoju lub choroby. Należności z tych tytułów są bowiem wyłączone z podstawy wynagrodzenia urlopowego na podstawie par. 6 rozporządzenia urlopowego.

Modyfikacja reguł

W razie modyfikacji dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, polegającej na przyznaniu lub likwidacji danego elementu albo zmianie jego wysokości w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, należy uwzględnić nowe warunki.

Jeżeli modyfikacje wprowadzono przed rozpoczęciem wypoczynku lub w miesiącu korzystania z niego, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian (par. 10 rozporządzenia urlopowego). Rozwiązanie to pozwala dostosować wynagrodzenie urlopowe do aktualnych warunków płacowych obowiązujących w miesiącu wykorzystywania wypoczynku. [przykład 2]

Okresy nieprzepracowane

Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc korzystania z urlopu wypoczynkowego, albo przez okres krótszy, obejmujący jednak pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwały zmienne składniki wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż miesiąc, uwzględnia się najbliższe miesiące, za które otrzymał takie składniki (par. 11 rozporządzenia urlopowego).

Dotyczy to sytuacji, gdy w jednym z trzech miesięcy – lub w okresie przedłużonym maksymalnie do 12 miesięcy – albo w całym okresie przyjmowanym do obliczenia podstawy pracownikowi nie przysługiwało żadne wynagrodzenie zmienne. Musi to być pełny miesiąc, za który nie nabył prawa do żadnego zmiennego składnika, np. z powodu choroby lub urlopu bezpłatnego. Jeżeli natomiast przepracował choćby część miesiąca, miesiąc ten należy uwzględnić w podstawie urlopowej i par. 11 rozporządzenia urlopowego nie ma zastosowania. W przeciwnym razie trzeba się cofnąć do najbliższego wcześniejszego miesiąca lub miesięcy, za które pracownikowi przysługiwały zmienne składniki. [przykład 3]

Jeżeli przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, wówczas podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone mu za okres faktycznie przepracowany.

Nagrody i premie za okresy dłuższe niż jeden miesiąc

Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się w przyjętych terminach, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy (par. 12 rozporządzenia urlopowego). Przykładowo premii kwartalnych czy nagród rocznych nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Są one po prostu wypłacane w normalnych terminach, po upływie danego okresu, za jaki przysługują.

©℗

PRZYKŁAD 1

Premie w podstawie urlopowej

W lipcu 2026 r. pracownik korzystał z 40 godzin urlopu wypoczynkowego. Otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 5500 zł oraz premie miesięczne wynoszące od 5 do 20 proc. płacy podstawowej. Składniki wynagrodzenia są wypłacane 10. dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.
Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego za lipiec należy uwzględnić premie wypłacone od kwietnia do czerwca, a więc przysługujące odpowiednio za marzec, kwiecień i maj. Łączna kwota premii za ten okres wyniosła 2035 zł. W kwietniu pracownik chorował przez 24 godziny (trzy dni robocze), natomiast w maju przepracował 10 dobowych godzin nadliczbowych. Otrzymał za nie 50-proc. dodatek w wysokości 171,87 zł oraz normalne wynagrodzenie w kwocie 343,74 zł. Podstawa wymiaru ustalona ze zmiennych składników wynosi zatem 2550,61 zł (2035 zł + 171,87 zł + 343,74 zł).
Przy literalnym zastosowaniu przepisów rozporządzenia urlopowego podstawę wymiaru należałoby podzielić przez liczbę godzin przepracowanych od kwietnia do czerwca, czyli przez 482 godziny. W kwietniu pracownik przepracował 144 godziny (168 godz. – 24 godz.), w maju 170 godzin (160 godz. + 10 godz.), a w czerwcu 168 godzin. Ze względu na przesunięty termin wypłaty wynagrodzenia tak obliczona stawka za godzinę odbiegałaby jednak od stawki wynikającej z rzeczywiście wykonanej pracy.
Dlatego moim zdaniem dopuszczalne jest podzielenie podstawy wymiaru przez liczbę godzin przepracowanych w okresie, za który przysługiwały składniki zmienne, czyli od marca do maja. Przy zastosowaniu takiego rozwiązania wynagrodzenie urlopowe wyniesie 208,40 zł zgodnie z następującymi obliczeniami:

- 2550,61 zł : 490 godz. (176 godz. w marcu, 144 godz. w kwietniu i 170 godz. w maju) = 5,21 zł;
- 5,21 zł × 40 godz. urlopu = 208,40 zł.

Za lipiec pracownik otrzyma zatem 5708,40 zł (5500 zł + 208,40 zł) oraz bieżącą premię wypracowaną w tym miesiącu.

PRZYKŁAD 2

Podwyżka i likwidacja dodatku funkcyjnego

Do końca maja 2026 r. pracownik otrzymywał stałe wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5200 zł, dodatek funkcyjny z tytułu zajmowania stanowiska kierowniczego w kwocie 1500 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej. Ten ostatni był ustalany zgodnie z przepisami kodeksu pracy, tj. jako 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
Od 1 czerwca br. stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze podwyższono do 6000 zł, zlikwidowano dodatek funkcyjny, a podstawą obliczania dodatku nocnego stała się miesięczna stawka wynagrodzenia pracownika zamiast minimalnego wynagrodzenia za pracę.
W lipcu pracownik skorzysta z 48 godzin urlopu wypoczynkowego. Przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego za lipiec pracodawca uwzględni jedynie składnik zmienny, czyli dodatek za pracę w porze nocnej wypłacony od kwietnia do czerwca. Ponieważ od czerwca zmieniły się zasady jego ustalania i wysokość dodatku wzrosła, kwoty za kwiecień i maj należy przeliczyć z uwzględnieniem nowych warunków. Za lipiec pracownik otrzyma ponadto nowe wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6000 zł, już bez dodatku funkcyjnego.

PRZYKŁAD 3

Wyłączenie miesiąca choroby

Pracownica planuje w lipcu br. wykorzystać 80 godzin urlopu wypoczynkowego. Jej pensja obejmuje wyłącznie składniki zmienne, tj. wynagrodzenie zasadnicze ustalone według stawki godzinowej wynoszącej 37 zł oraz miesięczną premię w wysokości 10 proc. wynagrodzenia zasadniczego. Wypłata następuje w ostatnim dniu miesiąca. Co do zasady podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego należałoby ustalić z uwzględnieniem zarobków wypłaconych w kwietniu, maju i czerwcu. Pracownica przebywała jednak na zwolnieniu lekarskim od 1 maja do 10 czerwca i nie otrzymała premii za te miesiące. Dlatego w podstawie urlopowej należy uwzględnić wynagrodzenie wypłacone w marcu, kwietniu i czerwcu, przy czym premia za czerwiec wynosi 0 zł. Maj trzeba pominąć, ponieważ był pełnym miesiącem nieobecności w pracy. ©℗

Podstawa prawna

- art. 152, art. 172 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)
- rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2 poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. nr 174 poz. 1353)

eprasa.pl 33dfbf6854

Kto odpowiada za nieprawidłowości w gospodarowaniu ZFŚS w samorządowej jednostce budżetowej?

PYTANIE: Podczas kontroli w samorządowej jednostce budżetowej stwierdzono nieprawidłowości dotyczące gospodarowania środkami ZFŚS. Obejmowały one m.in. zasady przyznawania świadczeń, naliczenie i przekazanie odpisu, prowadzenie dokumentacji oraz dostęp członków komisji socjalnej do danych osób uprawnionych. Wnioski rozpatrywała komisja socjalna, a obsługę finansowo-księgową prowadził główny księgowy. Czy za wszystkie uchybienia odpowiada kierownik jednostki, czy odpowiedzialność mogą również ponosić główny księgowy albo członkowie komisji socjalnej?

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Za prawidłowe gospodarowanie środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w samorządowej jednostce budżetowej odpowiada przede wszystkim kierownik jednostki, który działa w imieniu pracodawcy i odpowiada za całość gospodarki finansowej jednostki. Nie oznacza to jednak, że ponosi on wyłączną odpowiedzialność za każde stwierdzone uchybienie. Odpowiedzialność głównego księgowego, członków komisji socjalnej oraz innych pracowników zależy od zakresu powierzonych im obowiązków i rodzaju naruszenia. Komisja socjalna nie przejmuje odpowiedzialności pracodawcy za administrowanie środkami funduszu.

Kierownik jednostki

Zgodnie z art. 10 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ustawa) środkami funduszu administruje pracodawca. W samorządowej jednostce budżetowej czynności w imieniu pracodawcy wykonuje kierownik jednostki. To on odpowiada za podejmowanie decyzji dotyczących gospodarowania środkami ZFŚS zgodnie z ustawą oraz obowiązującym w jednostce regulaminem.

Kierownik może powierzyć określone obowiązki w zakresie gospodarki finansowej pracownikom jednostki. Przyjęcie tych obowiązków powinno zostać potwierdzone dokumentem w formie odrębnego imiennego upoważnienia albo wskazania w regulaminie organizacyjnym jednostki.

Kierownik jednostki odpowiada zatem przede wszystkim za prawidłowe określenie zasad korzystania z funduszu, zgodność finansowanych świadczeń z ustawą i regulaminem oraz zapewnienie, aby świadczenia były przyznawane w prawidłowym trybie.

Do jego obowiązków należy także zapewnienie, aby przy przyznawaniu ulgowych świadczeń i dopłat stosowano kryterium socjalne, czyli uwzględniano sytuację życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Nieprawidłowość może wynikać nie tylko z pojedynczej decyzji, lecz także z zapisów regulaminu ZFŚS, jeżeli przewidują one jednakową wysokość ulgowych świadczeń dla wszystkich albo ich automatyczne przyznawanie bez indywidualnej oceny sytuacji socjalnej.

Powierzenie obowiązków głównemu księgowemu

Główny księgowy może ponosić odpowiedzialność za nieprawidłowości związane z ZFŚS w zakresie powierzonych mu obowiązków. Zgodnie z ustawą o finansach publicznych kierownik jednostki powierza mu obowiązki i odpowiedzialność w zakresie prowadzenia rachunkowości jednostki, wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi oraz dokonywania wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym, a także kompletności i rzetelności dokumentów.

W praktyce odpowiedzialność głównego księgowego – zależnie od przyjętego w jednostce podziału obowiązków – może dotyczyć w szczególności:

- nieprawidłowego naliczenia odpisu na ZFŚS, jeżeli czynność ta należała do zakresu jego obowiązków;
- nieterminowego wykonania dyspozycji przekazania środków na rachunek funduszu;
- błędnej ewidencji księgowej funduszu;
- braku dokonania wymaganej wstępnej kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji finansowanych z ZFŚS.

Jeżeli główny księgowy ujawni nieprawidłowości w zakresie objętym wstępną kontrolą, powinien zwrócić dokument właściwemu rzeczowo pracownikowi, a w razie nieusunięcia błędów odmówić jego podpisania. O odmowie podpisania dokumentu i jej przyczynach powinien pisemnie zawiadomić kierownika jednostki.

Odpowiedzialność głównego księgowego nie wyłącza odpowiedzialności kierownika jednostki za całość gospodarki finansowej jednostki.

Główny księgowy co do zasady nie rozstrzyga o przyznaniu świadczenia ani nie dokonuje oceny sytuacji socjalnej osoby uprawnionej. Może uczestniczyć w tych czynnościach, jeżeli wynika to z regulaminu ZFŚS oraz zakresu powierzonych mu zadań; nie staje się jednak przez to administratorem funduszu.

Rola komisji socjalnej

Komisja socjalna nie jest odrębnym organem przewidzianym w przepisach ustawy. Pełni funkcję pomocniczą lub opiniodawczą. Jej skład, zakres zadań i sposób działania powinny zostać określone w regulaminie ZFŚS albo innym akcie wewnętrznym obowiązującym w jednostce. Może analizować wnioski, w niezbędnym zakresie weryfikować przedstawione dokumenty oraz proponować przyznanie świadczenia i jego wysokość. Nie przejmuje jednak roli pracodawcy jako administratora funduszu.

Zasady dokumentowania ustaleń komisji oraz dostępu jej członków do danych dotyczących sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych powinny zostać jasno określone. Członkowie komisji powinni mieć dostęp wyłącznie do informacji niezbędnych do oceny wniosków i być zobowiązani do zachowania poufności. Osoby dopuszczone do przetwarzania danych dotyczących zdrowia muszą posiadać pisemne upoważnienie wydane przez pracodawcę.

Komisja nie przejmuje odpowiedzialności pracodawcy za gospodarowanie funduszem. Nie wyklucza to jednak odpowiedzialności jej członków za naruszenie powierzonych im obowiązków, np. ujawnienie danych osobowych, przetwarzanie ich bez wymaganego upoważnienia lub poza jego zakresem albo nierzetelne dokumentowanie przeprowadzonych czynności.

Konsekwencje naruszenia ustawy

Zgodnie z art. 12a ustawy o ZFŚS pracodawca albo osoba odpowiedzialna w jego imieniu za wykonywanie jej przepisów, która nie wykonuje tych przepisów lub podejmuje działania z nimi niezgodne, podlega karze grzywny.

Odpowiedzialność tę może ponosić kierownik jednostki albo inna osoba, której powierzono wykonywanie określonych obowiązków wynikających z ustawy. W każdym przypadku trzeba ustalić, kto był odpowiedzialny w imieniu pracodawcy za wykonanie danego obowiązku i kto dopuścił się konkretnego naruszenia.

©℗

Podstawa prawna

- art. 8 ust. 1–1d i 2, art. 10 oraz art. 12a ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 53 ust. 1 i 2 oraz art. 54 ust. 1 i 3–5 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1483; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 680)

Świadczenia z funduszu: czy pracodawca może żądać informacji o dochodach małżonka pracownika?

PYTANIE: Pracownik wystąpił o dofinansowanie wypoczynku z ZFŚS, ale odmówił podania informacji o dochodach małżonka. Uważa, że pracodawca nie może żądać danych osoby, której nie zatrudnia. Czy w takiej sytuacji pracodawca może rozpatrzyć wniosek bez uwzględnienia dochodów małżonka?

ODPOWIEDŹ: Jeżeli małżonkowie prowadzą wspólne gospodarstwo domowe, pracodawca może żądać informacji o dochodach małżonka pracownika w zakresie niezbędnym do oceny sytuacji socjalnej pracownika i na zasadach określonych w regulaminie ZFŚS. Jeśli brak informacji uniemożliwia ustalenie sytuacji materialnej rodziny i zastosowanie kryterium socjalnego, pracodawca powinien wezwać pracownika do uzupełnienia wniosku. W razie dalszej odmowy pracownik nie otrzyma świadczenia.

UZASADNIENIE: Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu zależą od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Jeżeli pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe z małżonkiem, na jego sytuację materialną wpływają również dochody małżonka.

Dane potrzebne do przyznania świadczenia pracownik udostępnia pracodawcy w formie oświadczenia. Oświadczenie pracownika może obejmować także informacje dotyczące członków jego rodziny, jeżeli wpływają one na ocenę jego sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Pracodawca nie musi zatem uzyskiwać od małżonka pracownika odrębnej zgody na przetwarzanie danych o jego dochodach. Podstawą przetwarzania nie jest jego zgoda, lecz konieczność wykonania obowiązków wynikających z przepisów o ZFŚS.

Pracodawca może żądać udokumentowania danych zawartych w oświadczeniu, ale wyłącznie w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Może przykładowo poprosić o przedstawienie zaświadczenia o dochodach albo odpowiedniego fragmentu zeznania podatkowego małżonka, jeżeli taki sposób weryfikacji przewiduje regulamin ZFŚS i jest on niezbędny do ustalenia sytuacji socjalnej pracownika. Zakres pozyskiwanych i utrwalanych danych powinien zostać ograniczony do informacji koniecznych do przyznania świadczenia i ustalenia jego wysokości.

Uwaga! Sposób składania oświadczeń o dochodach, okres, z którego dochód jest brany pod uwagę, krąg osób uwzględnianych przy ustalaniu sytuacji materialnej oraz zasady weryfikowania podanych informacji powinny wynikać z regulaminu ZFŚS. Pracodawca nie może żądać danych na zapas ani informacji, które nie są potrzebne do zastosowania określonego w regulaminie kryterium socjalnego.

Jeżeli pracownik nie poda informacji o dochodach małżonka, mimo że zgodnie z regulaminem są one niezbędne do ustalenia dochodu przypadającego na członka wspólnego gospodarstwa domowego, pracodawca nie ma podstaw do rzetelnego rozpatrzenia wniosku. Powinien najpierw wezwać pracownika do uzupełnienia danych i wyjaśnić, dlaczego są one potrzebne. Jeżeli pracownik nadal odmawia podania informacji niezbędnych do oceny jego sytuacji socjalnej, pracodawca ma podstawę do odmowy przyznania świadczenia. Nie może on bowiem ustalić prawa do świadczenia ani jego wysokości bez danych pozwalających zastosować kryterium socjalne. ©℗

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

Podstawa prawna

- ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE z 2016 r. L 119, s. 1)

eprasa.pl 33dfbf6854

DGP | Ubezpieczenia i Świadczenia

Dodatek dla prenumeratorów 23 lipca 2026 nr 141 (6810) DGP.pl

POLECA
MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Jakie obowiązki wobec ZUS ma pracodawca, który nie wypłaca zasiłków

ROZLICZENIA Płatnik składek musi przekazywać formularze Z-3 lub Z-3a wraz z wymaganymi załącznikami, aby było możliwe ustalenie prawa do świadczenia i jego wysokości. Zobowiązany jest też raportować absencje w ZUS RSA.

Izabela Nowacka
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

Do obowiązków pracodawcy – płatnika składek należy (na zasadach określonych w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych): obliczanie składek, potrącanie ich z dochodów ubezpieczonych, a także ich rozliczanie i opłacanie za każdy miesiąc kalendarzowy. Nie ma przy tym znaczenia ani forma prawna pracodawcy, ani jego wielkość. Od liczby zatrudnianych osób zależy natomiast, czy płatnik składek będzie realizował dodatkowe zadania związane z zasiłkami. Nie każdy płatnik składek jest bowiem jednocześnie płatnikiem zasiłków z ubezpieczeń społecznych (chorobowego i wypadkowego). [ramka]

Niezbędne zaświadczenia

Jeżeli płatnik składek stwierdził, że na 30 listopada nie zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego wymaganej liczby osób i w związku z tym zasiłki będzie wypłacał ZUS, to jego obowiązkiem będzie przekazywanie zaświadczeń zawierających zestawienie składników wynagrodzenia lub przychodu, stanowiących podstawę wymiaru zasiłku. Wzór takiego zaświadczenia określa rozporządzenie z 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków.

Płatnik składek, który nie jest płatnikiem zasiłków, musi więc wypełnić i przekazać do ZUS zaświadczenie zawierające zestaw danych niezbędnych do ustalenia przez Zakład prawa do danego rodzaju świadczenia, jego podstawy wymiaru i wysokości. Jak bowiem wynika z art. 61b ustawy zasiłkowej, ZUS może pozyskiwać od ubezpieczonych i płatników składek dane oraz informacje niezbędne do ustalenia prawa do zasiłków, ich wysokości i podstawy wymiaru, a także do ich wypłaty. Podmioty te muszą udostępnić je bezpłatnie.

Gotowe wzory

Płatnik składek może skorzystać z gotowych wzorów zaświadczeń, odrębnych dla pracowników oraz zleceniobiorców. W przypadku pracowników właściwy jest formularz Z-3, natomiast w odniesieniu do zleceniobiorców – Z-3a. Zaświadczenia te stanowią jednocześnie wniosek o zasiłek.

Poza przygotowaniem formularza Z-3 albo Z-3a płatnik składek musi zebrać załączniki wymagane przy ubieganiu się o dany rodzaj zasiłku, w tym odpowiednie oświadczenia i dodatkowe wnioski, a następnie przekazać cały komplet dokumentów do ZUS.

Termin i forma przekazania

Jeżeli zasiłki wypłaca ZUS, to płatnik składek musi przekazać niezbędne dokumenty do przyznania i wypłaty świadczenia najpóźniej w terminie siedmiu dni od ich otrzymania.

Wniosek o dany rodzaj zasiłku (np. Z-15A dotyczący zasiłku opiekuńczego na dziecko) płatnik ma obowiązek przekazać do ZUS w postaci papierowej albo jako załącznik, np. skan, do dokumentu elektronicznego przesłanego za pośrednictwem portalu eZUS. Jeżeli wniosek został przekazany elektronicznie, to nie trzeba dodatkowo przesyłać jego papierowej wersji.

Wnioski oraz dokumenty niezbędne do przyznania i wypłaty zasiłku, które płatnik składek przekaże do ZUS w formie dokumentu elektronicznego, np. przez portal eZUS, wywołują takie same skutki prawne, jak gdyby dokumenty były złożone w postaci papierowej i podpisane własnoręcznie przez osobę ubezpieczoną.

Inne dokumenty

Jeśli oprócz wniosku lub zaświadczenia, m.in. Z-3/Z-3a albo Z-15A, do wypłaty zasiłku wymagane są inne dokumenty, to można je złożyć jako:

- oryginały dokumentów,
- kopie potwierdzone za zgodność z oryginałem,
- elektroniczne kopie dokumentów, np. skany.

Konieczna korekta

Jeżeli po złożeniu zaświadczenia Z-3 lub Z-3a płatnik składek stwierdzi w nim błędy albo zmienią się dane mające wpływ na prawo do zasiłku, jego wysokość lub podstawę wymiaru, musi niezwłocznie skorygować ten dokument.

Uwaga! Jeżeli bowiem wskutek przekazania przez płatnika nieprawdziwych danych doszłoby do wypłaty nienależnego zasiłku, obowiązek jego zwrotu wraz z odsetkami obciąży płatnika składek za cały okres, za który został on wypłacony.

Raportowanie absencji

Jednym z obowiązków płatnika składek – pracodawcy lub zleceniodawcy – jest comiesięczne przekazywanie do ZUS raportów rozliczeniowych. Należy do nich imienny raport ZUS RSA, który służy do wykazywania wypłaconych świadczeń oraz przerw w opłacaniu składek za osoby ubezpieczone. Płatnik wskazuje w nim rodzaj i okres takiej przerwy, a także wypłacone świadczenia lub wynagrodzenia za czas absencji chorobowej.

To, że zakład pracy nie jest płatnikiem zasiłków, nie oznacza, że nie wypełnia i nie składa raportu ZUS RSA. Wyjątek dotyczy osób pobierających zasiłek macierzyński, o czym niżej. Raport ten należy dołączyć do zbiorczej deklaracji ZUS DRA, nie wykazując w nim jednak kwoty zasiłku wypłaconego przez ZUS. W przypadku pracownika pole dotyczące kwoty w bloku III.B. wypełnia się w razie wypłaty wynagrodzenia chorobowego przysługującego na podstawie kodeksu pracy.

Płatnik składek, który nie jest płatnikiem zasiłków, w bloku III.B. raportu ZUS RSA wypełnia jedynie pola dotyczące kodu świadczenia lub przerwy oraz okresu „od – do". Pola odnoszące się do liczby dni zasiłkowych lub liczby wypłat, a także kwoty świadczenia pozostawia puste.

Uprawnienia rodzicielskie

Tytuły do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych określa art. 6 ustawy systemowej. Zgodnie z tym przepisem obowiązkowo podlegają im osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in. osobami przebywającymi na urlopach wychowawczych lub pobierającymi zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Z powyższego wynika, że jeśli pracownik lub zleceniobiorca nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka albo przyjęcia dziecka na wychowanie, to przestaje podlegać ubezpieczeniom społecznym odpowiednio ze stosunku pracy lub z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Zaczyna natomiast podlegać tym ubezpieczeniom z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego, ponieważ stanowi on odrębny tytuł ubezpieczeniowy. Jakie obowiązki ma wówczas płatnik składek? Jeżeli nie jest uprawniony do wypłaty zasiłków, w tym zasiłku macierzyńskiego, jego zadania w tym zakresie są znacznie ograniczone.

W przypadku osób pobierających zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego zgłoszenie do ubezpieczeń następuje przez wykazanie ubezpieczonego w raporcie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia rozpoczynającym się cyframi 1240. Nie składa się natomiast odrębnego zgłoszenia na formularzu ZUS ZUA. Co istotne, jeżeli zasiłek macierzyński lub zasiłek w jego wysokości wypłaca ZUS, to Zakład jest płatnikiem składek za osoby pobierające te świadczenia.

Oznacza to, że formalności związanych ze zgłoszeniem dokonuje wówczas ZUS. Płatnik składek, który nie jest uprawniony do wypłaty zasiłku macierzyńskiego, ponieważ świadczenie wypłaca Zakład, nie rozlicza również co miesiąc składek od jego kwoty ani nie przekazuje za taką osobę imiennego raportu ZUS RSA. ©℗

Podział zadań według liczby ubezpieczonych

▸ Prawo do zasiłków, w tym świadczenia rehabilitacyjnego, i ich wysokość ustalają oraz je wypłacają:
1) płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych, z zastrzeżeniem pkt 2 lit. d;
2) Zakład Ubezpieczeń Społecznych:
   a) ubezpieczonym, których płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego niewięcej niż 20 ubezpieczonych,
   b) ubezpieczonym prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym,
   c) ubezpieczonym będącym duchownymi,
   d) osobom uprawnionym do zasiłków za okres po ustaniu ubezpieczenia,
   e) ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce z tytułu zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

▸ Liczbę ubezpieczonych, od której zależy, czy w danym roku kalendarzowym płatnik składek będzie płatnikiem zasiłków, ustala się według stanu na 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego. W przypadku płatników składek, którzy w tym dniu nie zgłaszali nikogo do ubezpieczenia chorobowego, bierze się pod uwagę stan z pierwszego miesiąca, w którym dokonali takiego zgłoszenia.

▸ Jeżeli jednak w danym roku ZUS już rozpoczął wypłatę zasiłku, to będzie ją kontynuował po 31 grudnia za okres nieprzerwanej niezdolności do pracy ubezpieczonego. Zasada ta obowiązuje również wtedy, gdy od 1 stycznia płatnik składek uzyska status płatnika zasiłków. ©℗

Podstawa prawna

- art. 4 pkt 2, art. 6, art. 41, art. 46 ust. 1, art. 84 ust. 6 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. 473)
- art. 61, art. 61b, 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)

eprasa.pl 33dfbf6854

Status rencisty nie zwalnia z opłacania składek od działalności gospodarczej

Osoba, której ZUS przyznał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, nadal podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu, jeżeli prowadzi firmę. Jest tak do momentu ustalenia prawa do emerytury.

INTERPRETACJA INDYWIDUALNA ZUS Z 19 CZERWCA 2026 R., SYGN. DI/200000/43/1869/2026

Stan faktyczny sprawy

Przedsiębiorca wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wydanie interpretacji indywidualnej. Wskazał, że ZUS wydał decyzję o przyznaniu mu renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy w marcu 2026 r. Jednocześnie podał, że nadal prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą i opłaca od niej składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. Przedsiębiorca ma wątpliwość, jakie składki powinien opłacać po uzyskaniu statusu rencisty. Przedstawiając własne stanowisko, uznał, że jako rencista prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą musi obowiązkowo opłacać składki na ubezpieczenie zdrowotne, natomiast składki na ubezpieczenia społeczne mają w jego przypadku charakter dobrowolny.

Stanowisko ZUS

ZUS uznał stanowisko przedsiębiorcy za nieprawidłowe. Organ odwołał się przede wszystkim do art. 6 ust. 1 pkt 5 oraz art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, z których wynika, że osoby prowadzące pozarolniczą działalność, w tym działalność gospodarczą, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu.

Istotne znaczenie ZUS przypisał jednak art. 9 ust. 4c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przepis ten stanowi, że osoby prowadzące pozarolniczą działalność, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy, a więc osoby prowadzące działalność gospodarczą na podstawie ustawy – Prawo przedsiębiorców lub innych przepisów szczególnych, które mają ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym aż do chwili ustalenia prawa do emerytury.

ZUS wyraźnie podkreślił więc, że samo uzyskanie statusu rencisty nie wyłącza obowiązku opłacania składek społecznych z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Zakład doprecyzował zarazem, że chodzi o osoby, którym prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy zostało ustalone decyzją ZUS w ramach systemu powszechnego. Skoro z opisu sprawy wynikało, że przedsiębiorcy została przyznana decyzją zakładu renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy, to znajduje się on właśnie w kręgu podmiotów objętych art. 9 ust. 4c ustawy.

W konsekwencji ZUS przyjął, że przedsiębiorca, mimo posiadania prawa do renty, nadal musi opłacać składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej. Obowiązek ten obejmuje ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe. ©℗

Oprac. **Leszek Jaworski**

Komentarz

Katarzyna Klemba
radca prawny w Kancelarii Radcy Prawnego Katarzyna Klemba

Interpretacja ZUS potwierdza utrwalone stanowisko dotyczące obowiązków składkowych przedsiębiorców pobierających rentę z tytułu niezdolności do pracy. Samo nabycie prawa do tego świadczenia nie prowadzi bowiem do zwolnienia z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Zgodnie z art. 9 ust. 4c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przedsiębiorca nadal podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym aż do chwili ustalenia prawa do emerytury. Obowiązkowe jest również ubezpieczenie wypadkowe. Natomiast dobrowolny charakter ma jedynie ubezpieczenie chorobowe.

Przedsiębiorcy niekiedy błędnie zakładają, że uzyskanie statusu rencisty oznacza ustanie obowiązku opłacania składek społecznych z działalności gospodarczej. Tymczasem przepisy nie przewidują takiego skutku – pobieranie renty z tytułu niezdolności do pracy nie zmienia zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby prowadzące działalność gospodarczą. ©℗

Trzy zlecenia tytułem do ubezpieczeń?

PYTANIE: Zleceniobiorca zawarł w jednym miesiącu trzy umowy zlecenia z różnymi podmiotami. Każda z nich przewiduje inny termin rozpoczęcia wykonywania pracy. Z pierwszej umowy uzyska wynagrodzenie w wysokości 3500 zł, z drugiej – 1500 zł, a z trzeciej – 2500 zł. Zleceniobiorca nie jest studentem i nie ma innych tytułów do ubezpieczeń. Z których umów powinien zostać objęty ubezpieczeniami społecznymi?

Aleksandra Kowalska
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

ODPOWIEDŹ: Zleceniobiorca może podlegać ubezpieczeniom społecznym ze wszystkich umów albo tylko z dwóch z nich. Może zrezygnować z tych ubezpieczeń z drugiej lub trzeciej umowy.

Zleceniobiorcy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu. Ubezpieczenie chorobowe ma dla nich charakter dobrowolny, pod warunkiem że z danego tytułu obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Jeżeli zleceniobiorca nie jest studentem i nie ma innych tytułów do ubezpieczeń, to oznacza, że podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tej umowy. Zgodnie z art. 9 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych osoba spełniająca warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z kilku zleceń jest objęta nimi z tego tytułu, który powstał najwcześniej. Może jednak dobrowolnie, na swój wniosek, zostać objęta tymi ubezpieczeniami również z pozostałych – ze wszystkich lub z wybranych – tytułów, a także zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń.

Łączna podstawa wymiaru składek z jednej lub kilku umów musi osiągnąć co najmniej kwotę minimalnego wynagrodzenia. Dopiero po przekroczeniu tego progu kolejne umowy nie stanowią obowiązkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych. W 2026 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 4806 zł. W przypadku zleceniobiorcy podstawę wymiaru składek stanowi przychód uzyskany z wykonywania umowy.

W rozpatrywanym przypadku zleceniobiorca może zatem podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym:

- z umowy przewidującej wynagrodzenie 3500 zł oraz z umowy z pensją 1500 zł – łączna podstawa wyniesie 5000 zł; wówczas może zrezygnować z ubezpieczeń społecznych z umowy opiewającej na 2500 zł;
- z umowy przewidującej wynagrodzenie 3500 zł oraz z umowy z pensją 2500 zł – łączna podstawa wyniesie 6000 zł; wówczas może zrezygnować z ubezpieczeń społecznych z umowy opiewającej na 1500 zł.

Nie może natomiast zrezygnować z ubezpieczeń społecznych z umowy przewidującej wynagrodzenie 3500 zł, ponieważ łączna kwota uzyskana z pozostałych umów wynosi 4000 zł, a więc jest niższa od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2026 r.

Zleceniobiorca może również dobrowolnie zdecydować, że będzie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym ze wszystkich trzech umów. Niezależnie od wybranego wariantu obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne obejmuje każdą z nich. ©℗

Podstawa prawna

- art. 9 ust. 2 i ust. 2c 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. 473)

Czynności wyjaśniające nie wydłużają terminu przedawnienia karalności wykroczenia

PYTANIE: Na początku lipca 2026 r. uzyskałem informację, że w sprawie nieopłaconych składek ZUS za okres od czerwca do grudnia 2023 r. policja rozpoczęła czynności wyjaśniające. Składki nie uległy jeszcze przedawnieniu. Czy podjęcie tych czynności zapobiegło przedawnieniu karalności wykroczenia?

Marcin Nagórek
radca prawny

ODPOWIEDŹ: Samo podjęcie czynności wyjaśniających nie wydłuża terminu przedawnienia. Należy odróżnić przedawnienie należności składkowych od przedawnienia karalności wykroczenia.

Okres pięcioletni

Zgodnie z art. 24 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych składki przedawniają się po pięciu latach od dnia ich wymagalności, z uwzględnieniem zdarzeń powodujących zawieszenie albo przerwanie biegu tego terminu. Przy założeniu, że bieg terminu nie został zawieszony ani przerwany, należności, o których mowa w stanie faktycznym, będą się przedawniać sukcesywnie od lipca 2028 r. do stycznia 2029 r. Zatem składki za okres od czerwca do grudnia 2023 r. nie są przedawnione.

Odrębne zasady

Natomiast karalność wykroczenia przedawnia się według odrębnych zasad określonych w art. 45 par. 1 kodeksu wykroczeń.

Za moment wszczęcia postępowania w sprawie o wykroczenie uznaje się wydanie przez prezesa sądu, przewodniczącego wydziału albo upoważnionego sędziego zarządzenia na podstawie art. 59 par. 2 kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (dalej: k.p.w.).

W opisie stanu faktycznego brak informacji, że takie zarządzenie zostało wydane. Samo zaś prowadzenie czynności wyjaśniających przez policję nie wywołuje skutku w postaci zawieszenia terminu przedawnienia.

Orzeczenie SN

Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 14 sierpnia 2024 r. (sygn. akt II KK 211/24). W orzeczeniu tym stwierdził, że samo prowadzenie czynności wyjaśniających na podstawie art. 54 par. 1 k.p.w. nie powoduje wydłużenia okresu przedawnienia ścigania o kolejne dwa lata. ©℗

Podstawa prawna

- art. 24 ust. 4, 5–6 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. 473)
- art. 45 par. 1 ustawy z 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 734; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1676)
- art. 54 par. 1, art. 59 par. 2 ustawy z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 860; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

eprasa.pl 33dfbf6854