



„Niektórzy nawołują, by pomóc Łukaszenko oderwać się od Rosji. Dość wiary w podobne iluzje!

Swiatłana Cichanouska, liderka białoruskiej opozycji A7

Lewica przejmuje kontrolę nad ZUS i Państwową Inspekcją Pracy. Co może się zmienić?

A4

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
2 LIPCA 2026
DGP.pl

NR 126 (6795) 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: video, podcasty, analizy na **DGP.pl**

Praca na czarno przechodzi do historii

ZATRUDNIENIE

W szarej strefie coraz rzadziej pracują zarówno Polacy, jak i mieszkający nad Wisłą cudzoziemcy

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Jak wynika z danych Państwowej Inspekcji Pracy, w 2025 r. inspektorzy wykryli 13,5 tys. nielegalnie zatrudnionych obywateli polskich. To o 7,5 proc. mniej niż rok wcześniej. Tym samym ubiegły rok przyniósł kontynuację trendu z lat poprzednich;

liczba Polaków zatrudnionych w szarej strefie maleje od 2022 r. Odmienna sytuacja dotyczyła dotąd cudzoziemców. Od co najmniej 2021 r., jak wynika z danych PIP, rosła liczba obcokrajowców, którym powierzano pracę w Polsce nielegalnie. Ubiegły rok przyniósł jednak odwrócenie i tego trendu. Inspektorzy ujawnili tylko 5,8 tys. cudzoziemców pracujących w szarej strefie. To o 19 proc. mniej niż rok wcześniej.

Michał Wysłocki z EY Polska i Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych ABSL zwraca uwagę na to, że liczby bezwzględne nie oddają pełnego obrazu sytuacji. Szerszy obraz poka-

zują dane o tym, ile wyniósł odsetek nielegalnie zatrudnionych obcokrajowców w stosunku do ogółu skontrolowanych osób z obcymi paszportami. W tym zakresie mamy wzrost, ale nieistotny statystycznie (o 0,2 pkt proc.). Wciąż jest to jednak obszar wymagający poprawy. – Ten odsetek w ubiegłym roku wyniósł 19,8 proc. względem 19,6 proc. w 2024 r. – przytacza Michał Wysłocki. W przypadku obywateli polskich odsetek nielegalnie pracujących wśród ogółu przebadanych osób maleje za to z roku na rok.

Nadia Winiarska z Konfederacji Lewiatan zwraca uwagę na to,

że w 2025 r. zwiększono kary za nielegalne zatrudnianie, co jednak nie wpłynęło na znaczący spadek przypadków pracy obcokrajowców na czarno. Legalne zatrudnianie cudzoziemców w Polsce to coraz większe wyzwanie. Czas wydawania zezwoleń na pracę z roku na rok jest coraz dłuższy. Do Konfederacji Lewiatan zgłaszają się firmy, które sygnalizują, że na wydanie zezwolenia czekają już ponad rok. To ma swoje konsekwencje.

– Audyty, które przeprowadzałem w agencjach pracy, nieraz pokazywały, że te, nie czekając na wydanie zezwolenia, kierowały

pracowników z zagranicy do pracy u polskich pracodawców – opowiada Michał Wysłocki. – Z kolei pracodawcy rekrutujący cudzoziemców niekiedy nie wiedzą, że po zmianach w prawie imigracyjnym z czerwca 2025 r. niektóre podstawy pobytu obcokrajowców w Polsce nie pozwalają na ich zatrudnienie. Pracodawcy nie mogą m.in. przebywający w RP na podstawie wiz wydanych przez inne państwa strefy Schengen – dodaje.

Pracodawcy skupiają się też często na zapewnieniu legalności pracy w momencie zatrudniania, zapominając, że należy o to dbać również

na dalszym etapie, gdy pracownik już wykonuje pracę. – Dodatkowe czynności legalizacyjne należy podjąć w niektórych przypadkach przed zmianą stanowiska pracy. Legalizacja awansu może potrwać nawet kilka miesięcy, ale bez tego powierzenie nowych obowiązków cudzoziemcowi byłoby nielegalne – mówi nasz rozmówca z EY Polska. PIP od lat apeluje o zmianę niektórych regulacji. © B9



Więcej niż gazeta! Skanuj kod! **DGP.pl**

Oświadczenia sędziów jawne mimo wyroku TK

SĄDOWNICTWO

30 czerwca minął termin zamieszczania w internecie dokumentów dotyczących stanu majątkowego sędziów. Większość prezesów sądów apelacyjnych, którzy są za to odpowiedzialni, nie przejęła się wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego, który w 2025 r. uznał za niezgodne z ustawą zasadniczą przepisy o jawności oświadczeń majątkowych sędziów. Powód? Brak publikacji orzeczenia TK.

W rezultacie nadal możemy sprawdzić, ile pieniędzy udało się sędziemu odłożyć i jakim samochodem jeździ. Znajdziemy tam też informacje o za-

ciągniętych w różnych walutach kredytach i posiadanych nieruchomościach. W teorii chodzi o zapobieganie korupcji i transparentność życia publicznego. A w praktyce? – To populizm w szczytowej formie – uważa Paweł Pośpiech, sędzia Sądu Rejonowego w Wołowie. W grę wchodzi też kwestia bezpieczeństwa, bo informacje o pozostających z sędziami we wspólnotach majątkowych mężach i żonach także są dostępne dla osób postronnych. Krzysztof Izdebski z Fundacji im. Stefana Batorego uważa, że oświadczenia nie powinny służyć zaspokajaniu ciekawości, jakie majątki zgromadzili orzecznicy, ale przede wszystkim sprawdzaniu, czy nie pozostają w konfliktach interesów. © B5



Wakacje składkowe stały się rutyną

PODATKI Prawie 3,3 mln wniosków o udzielenie wakacji składkowych złożyli przedsiębiorcy od listopada 2024 r., kiedy to narzędzie zostało wprowadzone. Dane przekazane DGP przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych pokazują, że rozwiązanie jest już powszechnie wykorzystywane. Przedsiębiorcy nie

traktują wakacje składkowych jako urlopu od prowadzenia firmy, lecz jako jednorazową możliwość ograniczenia kosztów i poprawy bieżącej płynności. Jednak, jak podkreślają eksperci, proces informowania o wakacjach składkowych i sposobie korzystania z nich można by jeszcze dopracować. © B1



9 772080 674044 27

Chrońmy przed tym sporem Ukraińców w Polsce



Tomasz Pietryga
redaktor naczelny

Ustawa o Ukraińskim Panteonie Narodowym, przyjęta przez Radę Najwyższą z inicjatywy Wołodymyra Zełenskiego, nie jest zwyczajną zagrywką wobec Polski, kolejnym ruchem na szachownicy. Prezydent Ukrainy świadomie forsuje trwały mechanizm prawny gloryfikacji bohaterów Ukrainy, wśród których mogą się znaleźć ludzie z formacji odpowiedzialnych za rzeź wołyńską.

Zełenski mógł zostawić furtki w ustawie, które wyłączały określone grupy ludzi z panteonu. Nie zrobił tego. Wprost za to przewidziano, że status ten mogą otrzymać głównodowodzący historycznymi ukraińskimi formacjami wojskowymi, w tym UPA. Pamięć o takich osobach zostanie w ten sposób zinstytucjonalizowana i będzie chroniona. Ogłoszeniu inicjatywy towarzyszyły znaczące słowa, że „nikt nie będzie nam mówił, jakich bohaterów szanować”. To działanie emocjonalne i krótkowzroczne.

Budowanie ustawą pomników wątpliwym bohaterom i fundowanie na nich polityki symbolicznej jest drogą w jedną stronę. Bardzo trudno takie decyzje odwrócić bez konsekwencji. Tym bardziej że Ukraina przedtę czy później stanie przed dylematem rewizji swojej polityki historycznej. Uporządkowanie jej może być ceną akcesji do Unii Europejskiej. Bo obecne ruchy Kijowa trudno pogodzić z wartościami UE. Przekonali się o tym choćby Chorwaci czy Łotysze, którzy musieli zdjąć z postumentów bohaterów o nazistowskich kartach w życiorysach.

Stawianie na ostrzu noża relacji ze strategicznym sojusznikiem, jakim jest Polska, przez którą na dodatek przepływa jeden z najważniejszych strumieni pomocy dla Ukrainy, jest krokiem oderwanym od rzeczywistości międzynarodowej. Świadomie zaognia się i psuje relacje z państwem przyjaznym, którego głos liczy się w relacjach transatlantycznych, a także we wszystkich krokach akcesyjnych związanych z UE.

Kiedys Kijów dokonał historycznego zwrotu. Pomarańczowa rewolucja oznaczała wybór Zachodu. Dziś ten zwrot zostaje obciążony nierozliczoną nacjonalistyczną częścią ukraińskiej pamięci. To strategiczny błąd prezydenta Zełenskiego.

Ten spór już się rozlał i nie da się go szybko zatrzymać. Być może błędy popełniono po obu stronach, zbyt mocno rozkręcając spiralę emocji. Stało się. Jednak reakcja Ukrainy w postaci puszczenia hamulców nacjonalizmu jest czymś, z czym trudno się konfrontować. Można w zasadzie tylko wyrazić dezaprobatę i powiedzieć, że oczekivalibyśmy innych standardów.

Teraz jednak cała polska klasa polityczna powinna powściągnąć emocje. Zderzenie z Kijowem o pamięć w żaden sposób nie może się odbić na sytuacji mieszkających tutaj Ukraińców. Nie wolno dopuścić, by ten spór dotknął zwykłych ludzi, którzy znaleźli nad Wisłą dom, uciekając przed wojną i szukając lepszego życia. ©

Niemcy tracą formę: VW, mundial, sztuka



Anna Kwiatkowska
Ośrodek Studiów Wschodnich, współautorka podcastu „Niemcy w ruinie?”

Za kilka dni zarząd Volkswagena ma przedstawić plan naprawczy koncernu, który jest nie tylko największym europejskim producentem samochodów, lecz także wieloznacznym symbolem. Przez dekady był synonimem niemieckiego modelu gospodarczego: wysokiego uprzemysłowienia, mistrzostwa w eksporcie, stabilnych miejsc pracy, współdecydowania pracowników oraz politycznej opieki landu. Nikt już nie udaje, że trzeszczenie tego modelu to jedynie zwykły cykl koniunkturalny. Trzy lata temu szef marki ostrzegał kadrę kierowniczą, że pali się dach. Dziś ta metafora brzmi mniej jak alarm, a bardziej jak relacja z miejsca katastrofy.

Uwagę mediów przykuły przecieki o cięciach zatrudnienia sięgających nawet 100 tys. miejsc pracy w całej grupie. To dwa razy więcej niż w dotychczasowych planach, a na stole mają być też cztery niemieckie zakłady. Doniesienia koncentrują się głównie na Niemczech, ale np. Volkswagen Poznań to ponad 9 tys. pracowników, a wokół nich dostawcy, logistyka, usługi i budżety samorządów. Polska może chwilowo zyskać, jeśli część produkcji będzie przenoszona do tańszych lokalizacji. Jednak jeśli cały koncern będzie ograniczał modele, inwestycje i moce produkcyjne, skutki przyjdą także do nas.

Nowym trendem – a nie tylko wahaniami spowodowanym skutkami pandemii – jest spadek popytu na auta na europejskim rynku. Nikt nie chce już kupować ponad pół miliona samochodów. Czyli nikt nie ma ochoty być dumnym posiadaczem produkcji dwóch średnich fabryk. Jeszcze ostrzej widać to w Chinach, gdzie sprzedaż Grupy Volkswagena spada na łeb na szyję; w 2025 r. było to już tylko około 2,7 mln aut, a w I kw. 2026 r. odnotowano spadek o kolejne 15 proc. Chiński rynek, przez lata źródło niemieckiej prosperity, stał się

miejszem, gdzie lokalni producenci grają szybciej, taniej i skuteczniej, szczególnie w autach elektrycznych.

Szefowie VW skarżą się nie tylko na koszty pracy. Za niepowodzenia obwiniają ceny energii, przeregulowanie, cla. Siebie nie. A przecież Volkswagen nie pada dlatego, że Chiny nagle nauczyły się robić samochody. Pada dlatego, że Niemcy zbyt długo wierzyły, że przeszłość będzie działała wiecznie. Zgubiła ich mieszanina arogancji i wiary; skoro przez dekady byli najlepsi, uznali, że sama pozycja lidera jest strategią. Po co sięgać po nieznane i zabijać własny sukces?

I tu pojawia się zmęczenie. Ile można pisać o samobójczej polityce? Człowiek chciałby więc dla oddechu uciec od wykresów, fabryk i chciwych zarządów. Może sięgnąć po sport? Lepiej nie. Kanclerz Friedrich Merz właśnie przekonuje się boleśnie, że w Niemczech na publiczność nie działa dobrze nasze – sparafrasowane – hasło: „Nic się nie stało, Niemcy, nic się nie stało”. Może dlatego, że my wyśpiewujemy je ironicznie, a on chciał na poważnie pocieszać po porażce kadry z Paragwajem.

Może więc sięgnąć po kulturę wyższą, np. po Bauhaus: po linię, światło, proporcję i po modernistyczną obietnicę, że człowiek może urządzić świat prościej i piękniej. I wtedy przychodzi wieści, że Alternatywa dla Niemiec atakuje Bauhaus. W Saksonii-Anhalcie, gdzie leży Dessau, jedno z najważniejszych miejsc światowego modernizmu, AfD chce uczynić z ataków na tę artystyczno-rzemieślniczą uczelnię i jej działalność front wojny kulturowej. Zarzuca jej błędną drogę nowoczesności, zimną i odczłowieczoną architekturę, wykorzenienie, bliskość komunizmowi i zacieranie niemieckich tradycji. Chce „patriotycznej polityki kulturalnej”, krytycznej rewizji dziedzictwa Bauhausu, końca jego „jednostronnej gloryfikacji” i ograniczenia wsparcia dla instytucji uznanych za antyniemieckie. Brzmi absurdalnie, ale historia zna ten język. Naziści też widzieli w Bauhausie obłą, zdegenerowaną nowoczesność. I w końcu go zamknęli.

Dlatego może warto pojechać do Dessau właśnie teraz. Zobaczyć budynek uczelni, domy mistrzów, muzeum czy osiedle Törten. Samemu sprawdzić, gdzie rozwiązania architektoniczne Bauhausu były rewolucyjne, a gdzie były tylko wizją nienadającą się do użytku. Taki wakacyjny plan bez auta, ale z krzesłem Marcela Breuera. ©

Po 250 latach USA nadal są potęgą gospodarczą



Tomasz Józwick
dziennikarz DGP

Przypadające na 4 lipca 250. urodziny Stany Zjednoczone będą świętować w roli globalnego lidera ekonomicznego. Ich pozycja w najbliższych latach wydaje się niezagrażona. Co jest źródłem ich potęgi?

W 2025 r. wartość amerykańskiego PKB zbliżyła się do 32 bln dol., co stanowiło 26 proc. wszystkich dóbr i usług wytworzonych na świecie. To kwota o 50 proc. wyższa niż w przypadku drugich pod tym względem Chin.

We współczesnych czasach udział USA w globalnej gospodarce był najwyższy w połowie lat 80. XX w., gdy przekraczał jedną trzecią. Biorąc pod uwagę tę miarę, znaczenie Stanów Zjednoczonych na świecie spadło, jednak w ostatnich latach ten trend się zatrzymał. A dyskusje o tym, kiedy Chiny zmienią USA na pozycję największej globalnej gospodarki, biorąc pod uwagę nominalną wartość PKB, ucichły.

O ekonomicznej pozycji Ameryki i jej ewolucji w ostatnich dekadach wiele mówi porównanie z innymi najbardziej rozwiniętymi gospodarkami na świecie, wchodzącymi w skład grupy G7. Udział pozostałych sześciu państw w globalnej gospodarce spadł z ponad 40 proc. na początku lat 90. do 18 proc. obecnie. Japonia, Niemcy czy Wielka Brytania pogrążyły się w stagnacji i tylko USA prą do przodu.

Najważniejszymi składowymi ich sukcesu są dwa powiązane elementy – dolar i rynek finansowy. USD jest główną walutą światowego handlu i najważniejszym składnikiem rezerw banków centralnych. Choć w XXI w. udział dolara w aktywach rezerwowych spadł z 71 do 57 proc., to wciąż trudno wskazać inną walutę, która

mogłaby go wyprzeć. Euro, którego długoterminowa przyszłość pozostaje niepewna? Juan z udziałami w światowych rezerwach rzędu 2 proc.?

Dość często przewijające się w przestrzeni publicznej hasło odchodzenia od dolara w kontekście rezerw banków centralnych nie polega na tym, że sprzedają one posiadane amerykańskie aktywa. Chodzi o to, że ich nowe inwestycje dotyczą częściej innych walut (ewentualnie złota) niż dolara. Niemal nikt na świecie – z wyjątkiem Rosji – nie obawia się, że zostanie odcięty od finansowania w juanach. Wszyscy natomiast chcieliby mieć dostęp do dolara.

Za amerykańską walutą stoi największy rynek finansowy na świecie, na który składa się ok. 70 bln dol. wartości rynkowej spółek notowanych na giełdach i ok. 60 bln dol. wartości nominalnej wyemitowanych obligacji rządowych i prywatnych. Łącznie oba rynki są trzykrotnie większe niż w przypadku drugich pod tym względem na świecie Chin.

Dolar, wielkość rynku finansowego i swobodny dostęp do niego dla globalnych inwestorów (w odróżnieniu od Chin) składają się na wyjątkowość USA. Dzięki temu amerykańskie firmy mają ułatwiony dostęp do finansowania, przesądzając o tym, że to Stany Zjednoczone są globalnym centrum innowacji.

Rozwój amerykańskiego rynku obligacji w ostatnich latach wynikał ze zwiększonych (na niespotykaną wcześniej skalę) potrzeb pożyczkowych państwa. Szybko rosnący dług rządowy to jeden z czynników ryzyka dla dalszej ekonomicznej dominacji USA. Stany Zjednoczone wypadły w ostatnich latach z grupy państw o najwyższej ocenie wiarygodności kredytowej. Warto jednak zwrócić uwagę, że łączne obciążenie długiem mocniej doskwiera Chinom, gdzie zobowiązania publiczne i prywatne mają równowartość ok. 330 proc. PKB, wobec ok. 270 proc. PKB w przypadku USA. Jeśli wyścig dwóch mocarstw o dominującą pozycję na świecie ma się rozstrzygnąć wokół problemów z zadłużeniem, to ten czynnik wydaje się większym zagrożeniem dla Chin. ©



Lekarzu, o garaż możesz być spokojny

Czytaj



Dronowa współpraca z przeszkodami

BEZPIECZEŃSTWO Kuleje polsko-ukraińska współpraca, której jedną z konsekwencji miało być powstanie armady dronowej. Politycy przyznają, że nasz sąsiad niechętnie dzieli się wojennymi doświadczeniami. Jednym z powodów jest spór o historię

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

Rozpoczęcie procesu tworzenia armady dronowej ogłosił pod koniec kwietnia premier Donald Tusk w trakcie rzeszowskiego spotkania przygotowującego Konferencję Odbudowy Ukrainy. W obecności ukraińskiej premier Julii Swyrydenko szef polskiego rządu zadeklarował, że udało nam się „zbudować model relacji, w którym Ukraina też może coś dać”.

– Z wielką satysfakcją mogę ogłosić, że polski plan budowy armady dronowej będzie wspierany przez myśl techniczną i kompetencje dronowe naszych ukraińskich przyjaciół – powiedział Donald Tusk. Nie minęły dwa miesiące od wypowiedzenia tych słów, a wzajemne relacje uległy ochłodze-

niu. Po nadaniu ukraińskiej jednostce wojskowej imienia Bohaterów UPA oraz wzajemnym odtworzeniu i zrzekaniu się oznaczeń państwowych z problemami zaczęła się też borykać współpraca w dziedzinie dronów. Uwidocznili to przykład myśliwców MiG-29, które Polska miała przekazać Ukrainie w zamian za drony. Jak wyjął na antenie Polsat News wicepremier Władysław Kosiniak-Kamysz, strona ukraińska wycofała się z wcześniejszych ustaleń.

– Myślę, że zaproponowałem bardzo partnerские podejście. MiG-i za drony. Ukraińcy na początku przyjęli to i nie zrealizowali, więc nie ma MiG-ów dla Ukrainy, bo nie ma dronów – powiedział wicepremier. Dziś Ukraina jest niewątpliwie europejską potęgą w dziedzinie produk-

cji dronów wojskowych. Ich błyskotliwa kariera na froncie rozpoczęła się w 2023 r., kiedy to Kijów był w stanie wyprodukować 300 tys. bezzałogowców. Rok później liczba ta wzrosła do 1,7 mln, by w 2025 r. osiągnąć pułap 3 mln egzemplarzy. Szacunki Rady Bezpieczeństwa Narodowego i Obrony Ukrainy wskazują, że w 2026 r. krajowy przemysł byłby w stanie dostarczyć nawet 8 mln, a politycy w Kijowie już mówią o pokonaniu granicy 10 mln.

Produkcją ukraińskich bezzałogowców trudni się ponad 160 małych i średnich firm, jednak większość komponentów pochodzi z importu. Jak wyliczył kijowski Europejski Instytut Polityczny, aż 89 proc. producentów wskazuje Chiny jako główne źródło importowanych części. Podobnie



Ukraiński żołnierz z dronem typu Hornet

jest w Polsce i w ocenie specjalistów ukraińska przewaga nad Europą nie wynika z technologicznego zaawansowania.

– Technologia wyjściowa to jedno, ale już wiedza o tym, co sprawdza się w danym kontekście – to zupełnie inna sprawa. Istnieje pojęcie wiedzy milczącej, której nie da się przekazać na szkoleniach, a wynika ona z doświadczenia, działań w realu i możliwości adaptacji technologii do zmiennych warunków środowiskowych. Dlatego Ukraińcy mogą mieć

doświadczenie oparte na integracji systemów dronowych w aktywną chmurę na polu bitwy – mówi Grzegorz Lewicki, członek prezydenckiej Rady Nowych Technologii i Cyfryzacji.

Wojenną wiedzę Ukraina zaczęła się dzielić z partnerami pod koniec 2025 r. Ogłoszony przez prezydenta Wołodymyra Zełenskiego program „Buduj z Ukrainą” zakłada tworzenie spółek joint-venture zajmujących się m.in. produkcją dronów. Z oferty jako jedna z pierwszych skorzystała niemiecka firma Quantum Systems, podpisując umowę z ukraińską Frontline Robotics. Berlin dał zdolności produkcyjne, a Kijów – dostęp do nowinek technicznych, na bieżąco zdobywanych w trakcie używania sprzętu podczas wojny z Rosją. Podobnym tropem poszły Czechy, Dania, Francja i Łotwa. Wśród zainteresowanych miało zabraknąć Polski, o czym informował Wasyl Honczaruk, prezes Stowarzyszenia Producentów Systemów Bezzałogowych i Technologii Powiązanych na Ukrainie. W wywiadzie dla dwumiesięcznika „New Eastern Europe” przyznał, że wcześniej utrzymywano kontakty ze stroną polską, ale ostatnio miały się one urwać.

– Nie otrzymaliśmy od nich żadnych konkretnych propozycji ani pytań. Jako stowarzyszenie podpisaliśmy również umowę o współpracy z polskim stowarzyszeniem producentów dronów. Ale jak dotąd nie podjęto żadnych praktycznych kroków – powiedział Honczaruk.

Rozmówca DGP z ukraińskiego resortu obrony przyznaje, że może mieć to związek z gwałtownymi sporami historycznymi. – Najwyraźniej ktoś w Kijowie uznał, że skoro Polacy cisną nas w sprawie polityki pamięci, to my przestawimy się na politykę w pełni transakcyjną i postaramy się wycisnąć jak najwięcej z każdego takiego projektu – słyszymy.

Przedstawiciele polskiego przemysłu stoją na stanowisku, że jeśli chodzi o sam sprzęt, to nasze firmy nie mają się czego wstydzić i technologicznie dorównują ukraińskim. Różnice pojawiają się natomiast w konstrukcji dronów i używanych oprogramowaniu, na bieżąco dostosowywanym do warunków frontowych. W MON podkreślają też znaczenie taktyki. Jak wyjaśnia gen. Mieczysław Bieniek, doradca ministra obrony narodowej, wojska polskie i ukraińskie przez cały czas wspólnie ćwiczą i dzielą się doświadczeniami, a polski sprzęt jest obecny na ukraińskim froncie.

– Teraz nie jest tak, że my wszystko dajemy. Daliśmy, jak była potrzeba, kiedy Ukraińcy niczego nie mieli. Teraz, kiedy oni sami zaczynają stać na nogi i produkować, powinni się dzielić tą technologią z sojusznikami, a nie tylko wysyłać ją na Bliski Wschód. Na tym powinna polegać równowaga – mówi DGP gen. Bieniek. Mimo chodu między Warszawą a Kijowem widać pierwsze symptomy nawiązywania współpracy. Pod koniec czerwca PGZ podpisała z ukraińską TAF Industries porozumienie o współpracy. Na jego mocy część produkcji dronów ma zostać przeniesiona z Ukrainy do Polski. Zakłada ono też wspólną pracę nad rozwojem technologii dronowych.

Współpraca: Michał Potocki



Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

ROZMOWA

Uwierzmy w polskich inżynierów



SŁAWOMIR KUŁAKOWSKI
prezes Polskiej Izby Producentów na rzecz Obronności Kraju

Wiele mówi się o postępie, jakiego dokonała Ukraina w wykorzystaniu technologii dronowych. Czy rzeczywiście nasi sąsiedzi są w posiadaniu jakiejś wiedzy tajemnej, która jest obca polskiemu przemysłowi?

Z tymi ukraińskimi dronami to trochę mit. Ich nad nami przodują w tym, że są w stanie zweryfikować w warunkach bojowych wszystkie pomysły konstrukcyjne. Od razu wiedzą, co działa, a jeśli coś nie działa, odrzucają to albo naprawiają. Mają doświadczenie w wykorzystywaniu dronów, tworzeniu jednostek dronowych. Tego nam w Polsce rzeczywiście brakuje. Warto by się było tej wiedzy przyjrzeć. Natomiast jeśli chodzi o samo jądro, czyli technologię, nie ma co przesadzać. Po pierwsze, ona jest osiągalna na polskim rynku. Po drugie, wiele naszych dronów z Polski jest wykorzystywanych w Ukrainie.

Użycie polskich dronów w Ukrainie to nie są jednostkowe przypadki?

My o tym z różnych względów głośno nie mówimy. Nie tylko z powodów politycznych, lecz także z uwagi na bezpieczeństwo. Ale gdy skończy się wojna, dowiemy się, ile polskich rozwiązań było wykorzystywanych na ukraińskim froncie.

To na czym polega problem, że w Polsce tak wiele mówi się o konieczności współpracy dronowej z Ukrainą?

Mamy w kraju potencjał i nie możemy się go wstydzić. Ale jest pewien problem. Trzeba usprawnić system testowania i certyfikacji dronów. W systemie dronowym technologie zmieniają się bardzo szybko i trzeba zacząć nadążać za tymi zmianami. Trzeba też pamiętać, że jesteśmy co prawda państwem przyfrontowym, ale fizycznie nie bierzemy udziału w wojnie i w związku z tym nie możemy sobie pozwolić na to, żeby zakupić dziesiątki tysięcy dronów i odfundować je na półkę, bo za pewien czas będą już prze-

starzałe. Trzeba znaleźć złoty środek między kupowaniem, ćwiczeniem i wchodzeniem w nowe systemy.

Ukraina sobie z tym poradziła. Czy nie oznacza to, że jest jednak od nas lepsza?

Dziś wydaje się, że Ukraińcy górują nad nami też w marketingu i PR. Rozdmuchano wiadomości, że ich drony są bezcenne. Wielu decydentów uwierzyło, że pozyskamy od nich supertechnologie. A wystarczy popatrzeć na swój rynek.

To co powinno się zmienić po polskiej stronie?

Odpowiednie komórki wojskowe powinny śledzić sytuację na rynku ukraińskim, patrzeć, jakie są tam wykorzystywane technologie, i w tej dziedzinie współdziałać z Ukrainą. Nie ma sensu pozyskiwać od niej samego sprzętu, bo on jest na naszym rynku i damy radę go wyprodukować. Decydenci powinni uwierzyć w możliwości naszych inżynierów.

Rozmawiał Wojciech Kubik

Lewica się umacnia. Bierze ZUS i PIP

POLITYKA Lewica staje się silniejsza w instytucjach, które mają wpływ na pracowników i przedsiębiorców. Koalicjanci oficjalnie mówią tylko o podziale kompetencji

Daria Al Shehabi
daria.alshehabi@infor.pl

Liwiusz Laska, dotychczasowy dyrektor generalny w resorcie rodziny i przewodniczący rady nadzorczej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, objął stanowisko prezesa ZUS. Równolegle sejmowa komisja kontroli państwowej opiniuje kandydaturę Janusza Krasonia na stanowisko głównego inspektora pracy. Były poseł SLD od lat jest związany z Państwo-

wą Inspekcją Pracy, gdzie kierował ośrodkiem szkoleniowym i zajmował się prawem pracy.

Choć ZUS i PIP mają różne zadania, razem wyznaczają sposób, w jaki państwo reguluje relacje między pracownikami, pracodawcami i systemem ubezpieczeń społecznych. Dlatego te równoczesne zmiany personalne są od-
czytywane jako coś więcej niż zwykła wymiana kadr.

– Elementarnym sposobem funkcjonowa-



Marszałek Sejmu Włodzimierz Czarzasty i ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

nia koalicji jest podział kompetencji według referatów. Rząd będzie skuteczny wtedy, kiedy każdy będzie wiedział, co ma robić i nie będzie sobie deptał po sąsiednim ogródku – mówi DGP Zbigniew Konwiński, przewodniczący klubu KO. Jak dodaje, koalicja opiera się też na politycznej rywalizacji. – To element oczywistej gry politycznej i wewnętrznej konkurencji, która jest naturalna i zdrowa dla rządu złożonego z ugrupowań od lewicy po centrum – mówi Konwiński.

„Każdy orze jak może”

Inaczej akcenty rozkłada Marek Sawicki z PSL, przewodniczący sejmowej komisji kontroli państwowej, opiniującej kandydaturę Krasonia. W sprawie ZUS podkreśla konieczność zakończenia personalnego bezkrólewia. – Jeśli chodzi o ZUS, to mieliśmy sytuację, w której od wielu miesięcy prezes był bardzo chory i praktycznie ta jednostka nie miała szefa. W związku z tym szef się pojawił i dobrze – mówi Sawicki. O kandydacie na szefa PIP mówi krótko: – Dobry kandydat, stara, dobra, chrześcijańska lewica – ocenia Sawicki.

Jednocześnie przypomina, że wybór głównego inspektora pracy należy do marszałka Sejmu. – Niezależnie od tego, co powie Rada Ochrony Pracy czy moja komisja, marszałek może podjąć decyzję o zmianie. To nie jest kompetencja PSL-u i nie jest to podział łupów wewnątrz koalicji – mówi Sawicki.

Najmocniej wybrzmiewa jego ocena politycznej odpowiedzialności za ten obszar. – Dzisiaj to obszar Lewicy. Dyskutować z tym i zastanawiać się, czy Lewica tę sytuację wykorzystuje, czy nie, nie ma sensu. Każdy orze jak może – stwierdza Sawicki.

Najostrzej sytuację opisuje Sławomir Ćwik z klubu Centrum. – Życzyłbym marszałkowi Czarzastemu, żeby kierował się tylko kompetencjami, a nie sympatiami politycznymi – mówi Ćwik. Jego zdaniem Lewica już wcześniej uzyskała w koalicji więcej, niż wynikałoby z arytmetyki sejmowej. – W mojej ocenie zależy to od decyzji Donalda Tuska jako szefa największej partii koalicyjnej – stwierdza. Do sugestii, że premier celowo wzmacnia Lewicę, odnosi się krótko: – Nie wszystko musimy rozumieć, ale na to wychodzi – mówi Ćwik.

Bez drugiego dna?

Odmienne tę układankę opisuje Agnieszka Dziemianowicz-Bąk. Ministra rodziny, pracy i poli-

tyki społecznej przekonuje, że w zmianach w ZUS i PIP nie ma politycznego drugiego dna. – Rzeczywistość jest znacznie mniej sensacyjna. Ze względu na stan zdrowia dotychczasowego prezesa pojawiła się konieczność powołania nowego szefa ZUS. Chodziło o zapewnienie ciągłości funkcjonowania tej ważnej instytucji – mówi ministra.

Podobnie odnosi się do zmian w PIP. Przypomina, że za tydzień wchodzi w życie największa od lat reforma inspekcji pracy. – Jej wdrożenie wymaga pełnej współpracy PIP, ZUS, Krajowej Administracji Skarbowej i Rady Ochrony Pracy. Nowe kompetencje PIP to nowe otwarcie dla tej instytucji – mówi Dziemianowicz-Bąk. Ministra rozwiewa też obawy przedsiębiorców. Jak mówi, wzmocnienie PIP nie oznacza bardziej restrykcyjnego podejścia państwa do uczciwych firm. – Nikt, kto przestrzega prawa pracy, nie musi się obawiać sankcji ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Nasze rozwiązania mają wzmacniać ochronę pracowników, ale także doceniać wysiłki uczciwych przedsiębiorców – mówi.

Liczy się skuteczność

Odnosząc się do kuluarowych interpretacji, że premier może świadomie wzmacniać Lewicę przed kolejnymi wyborami, Dziemianowicz-Bąk odpowiada, że „każdy odpowiedzialny premier koalicyjnego rządu chce wzmacniać koalicjantów”. Dodaje jednak, że pozycję Lewicy buduje przede wszystkim skuteczność jej marszałka, posłów, ministrów i realizacja obietnic wyborczych.

– W polityce liczy się skuteczność. Zależy ona z jednej strony od trzymania się wartości i własnych postulatów, z drugiej – od umiejętności dialogu, porozumienia i zawierania kompromisów. Jeśli ktoś dziś wzmacnia Lewicę, to jest to przede wszystkim sama Lewica – mówi Dziemianowicz-Bąk. ☺

EDUKACJA

Publikowanie przez szkoły i przedszkola zdjęć dzieci w mediach społecznościowych w celach promocyjnych powinno zostać ustawowo zakazane – przekonują eksperci

Karina Strzelińska
karina.strzelinska@infor.pl

W dzień zakończenia roku szkolnego serwisy społecznościowe szkół zapewniły się fotografiami uczniów odbierających świadectwa i uczestniczących w uroczystościach. Tymczasem eksperci alarmują, że publikowanie przez szkoły i przedszkola zdjęć dzieci może stwarzać zagrożenia dla ich prywatności i bezpieczeństwa.

Dlatego do Ministerstwa Edukacji Na-

Coraz więk

TRANSPORT

Wizz Air spodziewa się, że w tym roku obsłuży w Polsce o 30 proc. więcej podróży. Węgierska linia goni lidera

Krzysztof Śmietana
krzysztof.smietana@infor.pl

Wizz Air zapowiedział uruchomienie 14 nowych tras z Polski. Połączenia wystartują wraz z wejściem w życie rozkładu zimowego, czyli pod koniec października. Największą nowością będą loty do Egiptu, do którego przewoźnik dotąd nie latał z Polski. Wizz Air poleci do trzech tamtejszych nadmorskich kurortów.

Do Hurghady bezpośrednie loty zostaną uruchomione z Katowic, Wrocławia i Modlina. Z kolei do Szarm el-Szejk będzie można polecieć z Katowic, Gdańska i Modlina. Do Marsa Alam bezpośrednie loty zostaną uruchomione z Gdańska, Katowic, Krakowa i Modlina. W liniach Wizz Air przyznają, że widzą wielki potencjał w tych połączeniach, bo mimo że Egipt to tradycyjny cel wycieczek realizowa-

PANORAMA GOSPODARCZA

Syntelligence.one

Syntelligence. Jeden człowiek kontra cały dział IT.

Sztuczna inteligencja nie zastąpi dziś doświadczonego specjalisty. Potrafi jednak sprawić, że jeden inżynier wykona pracę, która jeszcze niedawno wymagała kilkusobowego zespołu. Zdaniem Pawła Paruzela, założyciela Syntelligence, właśnie na naszych oczach zmienia się ekonomia tworzenia oprogramowania i zarządzania procesami w firmach.

Paweł Paruzel przez lata pracował jako freelancer i programista front-end. Jak sam przyznaje, sztuczna inteligencja interesowała go od dawna, jednak długo wydawała się technologią przyszłości. Przełom nastąpił wraz z pojawieniem się Chata GPT-3.5. „To nie był zwykły algorytm. To było coś, co potrafiło wykonywać złożone zadania” – wspomina. Dziś przekonuje, że sztuczna inteligencja całkowicie zmienia reguły gry. Jeszcze kilka lat temu najbardziej cenieni byli eksperci wyspecjalizowani w bardzo wąskich obszarach. Teraz coraz większą wartość mają ludzie wszechstronni. „Co z tego, że jestem dziś ekspertem w X, skoro jutro X może zostać zastąpione przez Y?” – stwierdza Paweł Paruzel.

Według niego doświadczony inżynier wspierany przez odpowiednio skonfigurowane modele AI jest w stanie dostarczyć ten sam projekt nawet w jednej trzeciej czasu potrzebnego tradycyjnemu zespołowi. Zastrzega jednak, że nie należy mylić profesjonalnego podejścia z modnym dziś vibecodingiem. „Pracujemy z genialnym programistą, który ma amnezję” – mówi o AI.

Model może tworzyć kod, ale nadal wymaga kontroli, testów i odpowiedzialności człowieka.

Paweł Paruzel zwraca uwagę, że wiele przedsiębiorstw nadal działa w oparciu o dziesiątki arkuszy Excel i ręczne procesy. To nie tylko problem organizacyjny, lecz tak-



że realne koszty. Według jego wyliczeń firma zatrudniająca 100 osób może tracić nawet tysiące roboczogodzin miesięcznie na szukanie plików, przepisywanie danych i obsługę rozproszonych dokumentów. „Jedna godzina dziennie stracona na szukanie właściwego pliku w 100-osobowej firmie to ponad 63 tysiące złotych miesięcznie wyrzucone w błoto, w skali roku to aż 750 tysięcy złotych” – tak opisuje rzeczywistość wielu organizacji.

Jego zdaniem najbliższe lata przyniosą jeszcze większą zmianę. Nie chodzi już o zastępowanie Excela aplikacjami. Następnym etapem będą autonomiczni agenci AI wykonujący konkretne zadania biznesowe. „Chcielibyśmy dostarczać rozwiązania jutrzejsze, nie wczorajsze” – podsumowuje Paweł Paruzel.

Jakub Wójcik

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

Eksperci chcą zakazu zdjęć dzieci w internecie

rodowej trafiła petycja z apelem o ustawowy zakaz wykorzystywania przez szkoły i przedszkola wizerunku dzieci do celów promocyjnych. Jej autorka, Aleksandra Rodzewicz, prezes fundacji Edukacja Rozwój Innowacje, przekonuje, że taki obowiązek wynika m.in. z konstytucji i Konwencji o prawach dziecka, które nakazują stawić ochronę i dobro dziecka na pierwszym miejscu.

I podkreśla, że problem ma charakter systemowy. Z ogólnopolskiego badania przeprowadzonego w 2025 r. we współpracy z Instytutem Cyfrowego Obywatelstwa, w którym uczestniczyło ponad 5 tys. placówek, wynika, że zdjęcia dzieci publikuje na swoich stronach internetowych 65 proc. przedszkoli i aż 88 proc. szkół podstawowych. Z kolei w serwisach społecznościowych robi to 48 proc. przedszko-

li i 91 proc. szkół prowadzących takie profile.

Bezpieczeństwo młodych

Inicjatywę Aleksandry Rodzewicz poparł prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych Mirosław Wróblewski. Podkreślił, że wizerunek dziecka podlega ochronie prawnej, a do UODO wpływają skargi dotyczące bezprawnego publikowania zdjęć małoletnich przez szkoły i przedszkola. Zastrzega, że placówki oświatowe nie mają przecież obowiązku promowania swojej działalności w internecie, a publikowanie wizerunku uczniów nie jest niezbędne do realizacji ich zadań ustawowych. I zaznacza, że ochrona wizerunku małoletnich powinna stać się jednym z kluczowych elementów systemu bezpieczeństwa najmłodszych.

Podobne spostrzeżenia ma Konrad Ciesio-

kiewicz, wiceprzewodniczący Państwowej Komisji ds. przeciwdziałania wykorzystywaniu seksualnemu małoletnich (PKDP). – Wiemy dziś znacznie więcej niż jeszcze 10 lat temu o zagrożeniach wynikających z naruszania prawa do prywatności dzieci i młodzieży w internecie. Ta wiedza powinna się przekładać na wzrost społecznej świadomości i poczucia odpowiedzialności za bezpieczeństwo najmłodszych. Niezależnie od tego, czy motywacją jest promocja placówki, budowanie wizerunku rodziców, kadry czy inne cele, mamy do czynienia z uprzedmiotowieniem dzieci i młodzieży – mówi Ciesiołkiewicz w rozmowie z DGP.

I zaznacza, że publikowanie wizerunku dzieci i młodzieży w internecie zwiększa również ryzyko: przemocy rówieśniczej, kradzieży tożsamości, hejtu, uwodzenia, szan-

tażu, nawiązywania niebezpiecznych relacji oraz wykorzystania seksualnego.

Monika Rosa z Koalicji Obywatelskiej, szefowa sejmowej komisji ds. dzieci i młodzieży, wskazuje, że ochrona wizerunku dzieci stopniowo znajduje odzwierciedlenie w nowych przepisach. Przypomina, że nowelizacja ustawy o opiece nad dziećmi do lat trzech wprowadza zakaz wykorzystywania przez placówki wizerunku dzieci do celów promocyjnych.

– Istotą tego zapisu jest uniemożliwienie publikowania zdjęć pozwalających na identyfikację dziecka. To odpowiedź na zjawisko, które szczególnie wyraźnie obserwujemy podczas rekrutacji do żłobków. Placówki konkurują ze sobą, eksponując w materiałach promocyjnych uśmiechnięte dzieci i nagrania z ich udziałem. Tymczasem dzieci

nie są aktorami i ich wizerunek nie powinien być narzędziem marketingowym – mówi w rozmowie z DGP.

Jak dodaje, nowe regulacje są pierwszym wyraźnym sygnałem, że wizerunek dziecka jest dobrem wymagającym szczególnej ochrony. Pośłanka stoi też na stanowisku, że podobne regulacje powinny objąć również placówki oświatowe.

– Dziś obowiązują głównie rekomendacje i wytyczne, czyli miękkie instrumenty. Liczę, że przepisy dotyczące żłobków będą pierwszym krokiem do zmian w Prawie oświatowym. Będę zachęcać MEN do podjęcia takich działań – zapowiada Rosa.

Resort: Kluczowa rozważa

A jak na ten problem i apel ekspertów patrzy MEN? W odpowiedzi na pytania DGP informuje, że petycja, któ-

ra wpłynęła do resortu w połowie czerwca, jest obecnie analizowana.

„MEN podziela troskę o ochronę wizerunku dzieci w internecie i docenia inicjatywę zwracającą uwagę na ten problem. Zgadza się, że publikowanie zdjęć i nagrań dzieci w internecie wiąże się z realnymi ryzykami” – czytamy. Resort przypomina też, że w marcu szefowa MEN zwróciła się do kuratorów oświaty, by „przypomnieli i uczulili szkoły oraz placówki na swoim terenie” na zasady przestrzegania przepisów i ostrożność przy publikacji wizerunku uczniów.

Jednocześnie resort zastrzega, że podtrzymuje swoje dotychczasowe stanowisko w tej sprawie, a „kluczowe znaczenie” ma „rozważa i odpowiedzialność”.



Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

szar rywalizacja między tanimi liniami lotniczymi

nych przez biura podróży, to Polacy jednocześnie bardzo lubią sami organizować sobie wyjazdy, bo umożliwia im to zwiedzenie dużej liczby miejsc, a także pozwala obniżyć koszty wyprawy. Jednocześnie przewoźnik zapowiedział, że w sezonie zimowym uruchomi nowe połączenia w okolicy Alp. Z warszawskiego Lotniska Chopina będzie można polecieć do francuskiego Lyonu, a z Gdańska, Katowic i Wrocławia do włoskiego Turynu.

To kolejny wyraźny rozrost siatki połączeń węgierskiego przewoźnika w Polsce. Jest to możliwe m.in. dzięki dołączeniu w tym roku do baz na polskich lotniskach ośmiu nowych samolotów. Wizz Air trzyma już w naszym kraju 43 maszyny. Na Lotnisku Chopina ma już 15 samolotów i oferuje stąd ponad 60 tras. Stał się jednocześnie najszybciej rosnącą w Polsce linią lotniczą. – Zakładamy, że w tym roku liczba pasażerów na trasach z i do Polski wzrośnie o 30 proc. – mówi DGP Piotr Trawka, dyrektor ds. przychodów w liniach Wizz Air. Oznacza to wzrost z 14,5 mln podróżnych w 2025 r. do prawie 19 mln podróżnych w tym roku. Piotr Trawka zapowiada, że w przyszłym roku na polskich



Wizz Air chce w tym roku zwiększyć o 30 proc. liczbę pasażerów na trasach z Polski

lotniskach przewoźnik powinien zbazować kolejne maszyny, a to oznacza następne powiększenie siatki. – W ciągu trzech, czterech miesięcy będziemy ogłaszać nowości w przyszłorocznym sezonie letnim – informuje nasz rozmówca. 30-proc. wzrost liczby pasażerów oznacza, że pod tym względem Wizz Air goni lidera na naszym rynku, Ryanaira. Irlandzka linia na trasach do Polski w 2025 r. przewiozła 19 mln pasażerów, a w tym roku liczy, że będzie ich prawie 22 mln. Piotr Trawka twierdzi, że w najbliższych kilku latach za-

pewne nie uda się przebić pod względem liczby podróży gigant z Irlandii, ale nie wyklucza, że będzie to możliwe w dłuższej perspektywie. Teraz Wizz Air musi się jeszcze uporać z problemem w nowych Airbusach A320neo i A321neo. Z powodu wykrycia mikropęknięć w silnikach Pratt & Whitney część samolotów wciąż przechodzi długie przeglądy. Kłopoty miały największe nasilenie prawie trzy lata temu, ale wciąż ok. 30 samolotów przewoźnika jest uziemionych. Teraz przewoźnik spodziewa się, że po koniecznej wymianie elementów pro-

blem wygaśnie najpóźniej za półtora roku.

Tymczasem Ryanair łatwo nie odda pałeczek pierwszeństwa w Polsce. Irlandzki przewoźnik także chce mocno rosnąć na polskich lotniskach. Niedawno zapowiedział rozrost siatki połączeń, zwłaszcza na lotniskach warszawskich – na Okęcie i w Modlinie. Choć ten pierwszy port jest mocno zapchany, Ryanairowi udaje się znaleźć wolne sloty. Od najbliższego sezonu zimowego uruchomi tam siedem nowych tras, m.in. do Neapolu, Wenecji i Turynu. Linia szykuje też dalszą ofensywę latem przy-

szłego roku. – Spodziewamy się, że na Lotnisku Chopina w przyszłorocznym sezonie letnim zwolni się dużo slotów, bo linie kasują obecnie loty z powodu słabego popytu. Chcemy wykorzystać tę sytuację – stwierdził rozrost siatki połączeń z portalem Fly4free Michał Kaczmarzyk, dyrektor zarządzający Buzz, czyli polskiej spółki córki Ryanaira. Irlandzki przewoźnik jest uznawany za jednego z wygranych ostatniego konfliktu na Bliskim Wschodzie. Wszystko przez to, że ma w korzystnej cenie zabezpieczone aż 80 proc. paliwa. W ostatnim cza-

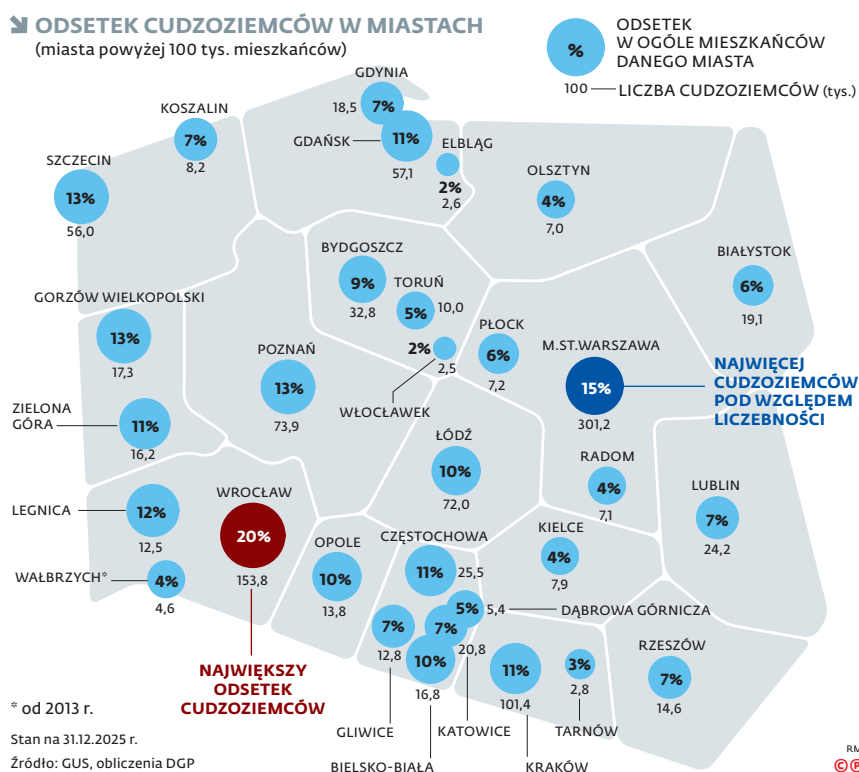
sie najbardziej stracili ci przewoźnicy, którzy nie byli odpowiednio zahadgowani, czyli nie mieli zakontraktowanego dużego wolumenu paliwa z wyprzedzeniem po niższej cenie.

Ryanair zapowiada też, że jesienią na lotnisku w Modlinie zbazuje dwa dodatkowe samoloty (łącznie będzie miał ich tam osiem). Uruchomi też kilka nowych tras, m.in. do Manchesteru, Shannon i Zagrzebia. Od końca czerwca tłok na lotnisku w Modlinie pomaga rozładować nowy terminal powłokowy, który postawiono w zaledwie dwa miesiące.

Tymczasem LOT, który już kilka lat temu został zepchnięty pod względem liczby podróży na trzecie miejsce, nie zamierza odpuszczać w tej rywalizacji. W ostatnim czasie podobnie jak tanie linie lotnicze stara się stawiać na połączenia turystyczne. Zaczął latać m.in. z Warszawy do Lizbony, Saloniki, Marrakeszu czy na Maltę. Przy zapchaniu portu w stolicy przewoźnik stawia ostatnio także na rozwój połączeń z lotnisk regionalnych. LOT w zeszłym roku obsłużył 11,7 mln pasażerów, co jest rekordowym wynikiem w historii linii. Osiągnął też 350 mln zysku netto. To było o prawie połowę mniej niż w 2024 r.

ODSETEK CUDZOZIEMCÓW W MIASTACH

(miasta powyżej 100 tys. mieszkańców)



Cudzoziemcy poprawiają nam demografię

ŁUDNOŚĆ Liczba mieszkańców Polski w 2025 r. nie spadła – wynika z szacunków GUS. Pomógł napływ obcokrajowców

Renata Oljasz
renata.oljasz@infor.pl

Wyniki przeprowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny badań bazujących na aktywności osób w rejestrach administracyjnych (tzw. śladach życia) pokazują, że na koniec 2025 r. w Polsce przebywało ok. 38,8 mln osób (o 39,7 tys. więcej niż rok wcześniej). Ok. 2,3 mln stanowili cudzoziemcy. Ich liczba zwiększyła się o 214,5 tys.

Jak powiedział Marek Cierpiak-Wolan, prezes GUS, eksperymentalna praca GUS bazuje na obowiązku, z którego każdy kraj UE musi się wywiązać do 2028 r. – Wykonana praca dotyczy osób przebywających w Polsce. Znacznie wcześniej niż to wynika z harmonogramu, który nakłada na nas unijne rozporządzenie, byliśmy w stanie zintegrować rejestry i na bazie śladów życia w rejestrach zaprezentować wstępne wyniki dotyczące osób przebywających w Polsce – powiedział.

Badanie wykazało, że w 2025 r. wśród przebywających w Polsce osób mających obce obywatelstwo 73 proc. stanowili obywatele Ukrainy. Największą ich liczbę zaobserwowano w woj. mazo-

wieckim (346,1 tys. osób), a następnie w dolnośląskim (237,3 tys. osób). Wyjątek stanowiło sąsiednie woj. podlaskie, w którym liczba cudzoziemców z innych państw była wyższa niż liczba obywateli Ukrainy.

Udział cudzoziemców wyniósł prawie 6 proc., ale był zróżnicowany przestrzennie. Największy odnotowano w woj. dolnośląskim (9,8 proc.) i mazowieckim (9,3 proc.), a najniższy w woj. podkarpackim i świętokrzyskim (po 2 proc.). Osoby bez polskiego obywatelstwa przebywały przede wszystkim w dużych aglomeracjach miejskich i ich strefach podmiejskich. Najwyższy udział cudzoziemców wśród aglomeracji polskich wystąpił we Wrocławiu (19,5 proc.), w Warszawie (14,5 proc.), Poznaniu (12,5 proc.) i Krakowie (11,3 proc.).

Wyraźne skupiska obcokrajowców zaobserwowano także w gminach o rozwiniętych funkcjach przemysłowych i logistycznych na Dolnym Śląsku i w zachodniej Polsce, gdzie odsetek ten przekroczył 10 proc. Najwyższy (na poziomie 26–30 proc.) zanotowano w gminach: Ustronie Morskie (woj. zachodniopomorskie), Głowno (woj.

łódzkie), Raszyn i Mława (woj. mazowieckie) oraz Jelcz-Laskowice (woj. dolnośląskie). Rekordzistką okazała się gmina Mikstat (woj. wielkopolskie), gdzie mieszkało więcej cudzoziemców niż Polaków. W gminach we wschodniej i północno-wschodniej części Polski udział cudzoziemców mieścił się często w granicach 1–2 proc.

GUS zbadał również strukturę wiekową ludności. Nowe dane potwierdzają starzenie się społeczeństwa. W większości gmin udział dzieci w wieku do 14 lat był niższy niż udział osób w wieku 60 lat lub więcej. Tylko w 73 gminach (ok. 3 proc.) odnotowano większy odsetek dzieci niż osób w wieku 60 lat lub więcej, a w 47 gminach (niespełna 2 proc. ogółu) udziały te były podobne.

Największe udziały osób w wieku do 14 lat odnotowano w gminach w województwach: pomorskim, małopolskim, wielkopolskim oraz w gminach położonych wokół większych miast (Warszawa, Poznań, Wrocław, Białystok, Radom, Rzeszów). W gminie Sierakowice (woj. pomorskie) prawie co czwarty mieszkaniec miał nie więcej niż 14 lat.

Pekin dokręca surowcową śrubę Tokio

AZJA Chiny odcinają kolejne firmy i instytucje od dostępu do metali ziem rzadkich oraz innych produktów „podwójnego zastosowania”

Maria Wiśniewska
maria.wisniewska@infor.pl

Wśród japońskich media obiegła wiadomość o aresztowaniu w Chinach dwóch obywateli Japonii. Według agencji prasowej Kyōdō zatrzymani to pracownicy firmy Fuji, podejrzewani o przemyt z Chin do Japonii magnesów zawierających metale ziem rzadkich. Są one kluczowym komponentem wykorzystywanym m.in. w produkcji samochodów elektrycznych oraz nowoczesnego uzbrojenia.

Japońskie firmy mają coraz większe trudności z importem tych surowców oficjalnymi kanałami. Pekin zastrzegł restrykcje eksportowe wobec Tokio kilka miesięcy temu, po tym, jak w listopadzie 2025 r. premierka Sanae Takaichi oświadczyła, że w razie ewentualnego ataku Chin na Tajwan Japonia mogłaby odpowiedzieć militarnie.

Na początku tygodnia rząd ChRL wpisał na czarną listę eksportową kolejnych 20 podmiotów, w tym rządowy instytut studiów nad obronnością oraz firmy z grupy Mitsubishi. Oznacza to całkowity zakaz dostarczania im chińskich produktów podwójnego zastosowania, w tym metali ziem rzadkich. Kolejne 20 podmiotów trafiło na listę obserwacyjną, co oznacza dla nich bardziej rygorystyczne kontrole eksportowe.

„Wszelki eksport związany z japońskim

wojskiem, zastosowaniem militarnym lub jakimkolwiek przeznaczeniem, które mogłoby wzmocnić zdolności obronne Japonii, nie zostanie zatwierdzone” – poinformowało w komunikacie chińskie Ministerstwo Handlu. Decyzję podjęto na podstawie chińskiej ustawy o kontroli eksportu i przepisów dotyczących towarów podwójnego zastosowania. Instrumenty te Pekin wykorzystywał już wcześniej wobec państw Zachodu. W kwietniu Chiny objęły sankcjami siedem firm zbrojeniowych i lotniczych z Unii Europejskiej, a w połowie czerw-

Japonia od kilku lat stopniowo odchodzi od doktryny pacyfizmu

ca na listę trafiło przedsiębiorstw z USA, głównie z sektorów dronów, robotyki wojskowej i wydobywa metali ziem rzadkich.

Nowe restrykcje wobec Japonii Pekin uzasadnia „remilitaryzacją” kraju, który – jak twierdzą Chińczycy – powraca do swojej militarnej i imperialnej przeszłości. W komunikacie chińskie Ministerstwo Handlu wezwało Tokio do „rachunku sumienia” i „powrotu na właściwe tory”.

Ze względu na coraz bardziej napiętą sytuację geopolityczną w regionie Indo-Pa-

cyfiku Japonia od kilku lat stopniowo odchodzi od doktryny pacyfizmu, która definiowała jej politykę bezpieczeństwa od zakończenia II wojny światowej. Tokio przesuwając założenia obronne na rzecz koncepcji „aktywnego odstraszania”.

Kluczowym elementem nowej strategii jest zwiększenie wydatków obronnych do 2 proc. PKB w 2027 r. W ubiegłym roku wyniosły one 1,4 proc. PKB. Japonia inwestuje również w nowe systemy uzbrojenia, w tym rakiety dalekiego zasięgu, które w razie zagrożenia mają umożliwić siłom samoobrony, jak oficjalnie nazywa się japońska armia, przeprowadzenie uderzenia wyprzedzającego. – To, co dziś dzieje się w Ukrainie, jutro może się wydarzyć w Azji Wschodniej – ostrzegł po rozpoczęciu rosyjskiej inwazji ówczesny premier Fumio Kishida.

Kolejnym elementem zmiany była kwietniowa decyzja rządu Takaichi o zniesieniu zakazu eksportu śmiertelności broni za granicę. Sprzedaż uzbrojenia będzie możliwa do 17 państw, z którymi Tokio podpisało umowy o transferze sprzętu i technologii obronnych (na razie na tej liście nie ma Polski). „W dzisiejszym, coraz bardziej napiętym środowisku bezpieczeństwa żadne państwo nie jest w stanie samodzielnie obronić swojego pokroju i bezpieczeństwa. Dlatego niezbędni są partnerzy, którzy wspierają się nawzajem w zakresie sprzętu obronnego” – napisała wówczas na platformie X premierka Sanae Takaichi.

W ramach nowych regulacji Tokio podpisało już umowę z Australią na dostawę trzech fregat, które zostaną zbudowane przez Mitsubishi. Pierwsze jednostki mają zostać przekazane australijskiej marynarce wojennej do 2029 r.



W razie ataku Chin na Tajwan Japonia mogłaby odpowiedzieć militarnie – zapowiada premier Sanae Takaichi



Musk. Zbyt duży, by upaść

Czytaj



Dość iluzji. Łukaszenka nie da się oderwać od Rosji

ROZMOWA

Cichanouska:

Łukaszenka znalazł się w pułapce. Służy Putinowi, musi być wobec niego lojalny, bo jego władza zależy od Rosji. Ale musi się też cofać pod presją Ukrainy

W zeszłym tygodniu prezydent Ukrainy Wołodymyr Zełenski wystosował wobec Aleksandra Łukaszenki ultimatum. Ukraina zażądała, by Białoruś w ciągu siedmiu dni wyłączyła przekazywanie informacji naprowadzające bezwzględnie na cele w zachodniej Ukrainie. Kijów twierdzi, że Łukaszenka się ugiął (we wtorek, już po naszej rozmowie, dowodzący siłami obrony Ukrainy generał Ołeksandr Syrski oświadczył, że jeden z przekazników został z powrotem włączony – red.). Jak pani ocenia całą sprawę?

Ukraina zdecydowała się na taki krok, ponieważ poczuła swoją siłę. Skoro jest w stanie atakować dronami Moskwę, to kim jest dla niej jakiś Łukaszenka? Dla Ukrainy wszystko, co pomaga rosyjskiej maszynie wojennej zabijać Ukraińców, stanowi sprawiedliwy cel. Dlatego uprzedzili Łukaszenkę, że jeśli sam tych przekazników nie wyłączy, to oni wyłączą je siłą. Jasne, że Łukaszenka się przestraszył, rozumiejąc, że Rosja go teraz nie uratuje. Rosji samej brakuje siły. Widać, jak jej się udało wziąć Kijów w trzy dni. Łukaszenka musiał się cofnąć, ponieważ Ukraińcy nie blefowali. Zrobiliby to, rozumiejąc, że to nie jest ten rodzaj infrastruktury, w ataku na którą mogą uciec ludzie. Nie mają zamiaru niszczyć relacji między naszymi narodami, ale zlikwidować to, co pomaga Rosji, jak najbardziej



Liderka białoruskich sił demokratycznych Sviatlana Cichanouska w Kijowie

tak. Potem zresztą wybrzmiały kolejne ostrzeżenia: że jeśli nie wstrzyma dostaw paliwa dla rosyjskiej maszyny wojennej, rafinerie mogą stać się kolejnymi celami dla Ukrainy. Ukraina dowiodła, że w relacjach z dyktatorem tylko język siły pozwala osiągać rezultaty. To zresztą też przekaz dla Europy: nie bójcie się, bądźcie silni i zjednoczeni, a wtedy dyktatorzy będą się w wasze zdanie wsłuchiwać.

Co reakcja reżimu mówi nam o jego sile? Łukaszenka bardzo lubi straszyć sąsiadów wojną, głosi pełną gotowość do odparcia ataku NATO, tymczasem przy pierwszym poważnym ultimatum wycofuje się, a nawet udaje się w długą podróż zagraniczną.

Na Białorusi żartują, że gdy gubernator obwodu homelskiego, na którego terenie stoją przekazy, przekonywał mieszkańców, żeby się niczego nie bali, dyktator wyjechał właśnie w długą delegację. Ludzie widzą, jak słaby jest ten reżim, chociaż on sam twierdzi, że nie tylko zdoła odeprzeć

ataki, lecz także zaatakować cele w Unii Europejskiej, które służą pomocy Ukrainie. Żadnego ataku odeprzeć nie zdoła. Nie ma choćby tego doświadczenia, które mają Ukraińcy. Łukaszenka znalazł się w pułapce. Służy Władimirowi Putinowi, musi być wobec niego lojalny, ponieważ jego osobista władza zależy od Putina. Dlatego pomaga rosyjskiej maszynie wojennej. Z drugiej strony musi się cofać pod presją Ukrainy. W efekcie wygląda na słabego zarówno w oczach Białorusinów, jak i w oczach Rosjan. Nie ma co go żałować. On szedł tą drogą przez 30 lat, aż stał się zbrodniarzem wojennym. Ukraińcy mu tego nie wybaczą i nie zapomną. Moja wizyta w Kijowie zademonstrowała, że Ukraina dokonała publicznego wyboru. Postawiła na białoruskie siły demokratyczne, pokazała, że po drodze jej z wolną Białorusią, a nie z reżimem Łukaszenki. Charakterystyczna była zresztą reakcja Rosji na ultimatum. Rosja uznała, że Łukaszenka sobie sam poradzi. Widać, jak sobie poradził.

Co, jeśli Putin nakaze mu przywrócenie pracy przekazników?

Sytuacja jest niejasna. Nie wiemy, co zrobi Łukaszenka. Wszyscy rozumiemy, że wykona rozkazy Putina. Jeśli nie wyłączy przekazników, to nie dlatego, że wystąpił przeciw Rosji, tylko dlatego, że Rosja tego nie zażądała. W takim wypadku trzeba by się zastanowić, dlaczego tego nie zrobiła. Ale możliwy jest i inny scenariusz. Zaczynamy się przekonywać.

Założmy, że przekazniki zostaną na powrót włączone, a prezydent Zełenski zdecyduje się na wyłączenie ich siłą i zaatakuje obiekty wojskowe na terenie Białorusi. Jakie będzie pani stanowisko w takim wypadku?

Kiedy spotkałam się z prezydentem Zełenskim, zgodziliśmy się, że należy zrobić wszystko, co możliwe, by nie dopuścić do większego wciągnięcia Białorusinów do wojny. Wołodymyr Zełenski rozumie, że oba nasze narody walczą z tym samym złem. Nie chce niczego niszczyć na Białorusi. Zaczynamy się przekonywać.

zem Białoruś jest jednak zakładnikiem szerszego obrazu wydarzeń geopolitycznych. Nasz kraj w sposób oczywisty pomaga rosyjskiej maszynie wojennej. To akurat od nas nie zależy. Właśnie dlatego trzeba naciskać na Łukaszenkę, by tego nie robił, by nie dostarczał Rosji paliw, by zdecydował się na negocjacje z siłami demokratycznymi, wypuścił więźniów politycznych, wstrzymał represje i przygotował wolne, uczciwe wybory. To są elementarne rzeczy. Łukaszenka sam doskonale wie, co musi zrobić, by zbliżyć się do Europy, ale tego nie robi, bo są z Putinem przyjaćmi na zawsze. Są tacy, którzy przekonują – nawet w ukraińskich mediach można to przeczytać – że Łukaszenka trzeba jakoś pomóc, by i odciągnąć od Rosji. Już dosyć wiary w iluzję. Ileż razy próbowano!

Od roku próbują to robić Amerykanie. Zdaje się, że rozmowy administracji Donalda Trumpa z Łukaszenką w ostatnim czasie wyhamowały. Wystanek Białego Domu John Coale miał po raz kolejny odwiedzić Mińsk dwa tygodnie po wyzwoleniu Andrzeja Poczobuta. Minęły dwa miesiące i nic. Rozmowy są kontynuowane, komunikacja trwa. Łukaszenka gra na czas, bo liczy, że Ameryka wywrze nacisk na Europę, by i ona zdjęła sankcje z reżimu albo pozwoliła na tranzyt białoruskich naczep po trasach. Samo zdjęcie amerykańskich sankcji w zamian za wypuszczenie więźniów politycznych niewiele mu daje. My z Europą mówimy, że to nie pora na znoszenie sankcji. Łukaszenka jednych więźniów wyzwala, innych wsadza, a zagrożenie ze strony Białorusi się utrzymuje. Dzisiaj Białoruś nie jest już tylko wyzwaniem humanitarnym, ale takim z dziedziny bezpieczeństwa regionalnego. Stąd formuła „amerykańskie sankcje za wyzwolenie ludzi, europejskie sankcje za wyzwolenie kraju”, do której przekonujemy naszych partnerów. Mam nadzieję, że przysłuchują się tym rekomendacjom. Jesteśmy w kontak-

cie z Johnem Coale'em, oczekujemy w najbliższym czasie wypuszczenia kolejnej grupy ludzi. Wiele ciągle zależy od tego, jak będzie się rozwijać sytuacja ukraińsko-rosyjska. Łukaszenka może uznać, że opłaca mu się pokazać twarz, dowieść także Ukrainie, że można się z nim porozumieć, że potrafi zachowywać się konstruktywnie. Amerykanie to obserwują.

Po Polsce znów krążą lobbyści przekonujący, że powinniśmy zacząć robić interesy z Łukaszenką, handlować z nim nawozami, otwierać granice dla tranzytu. Że handel odciągnie go od Rosji. Co by im pani powiedziała?

Bywają takie czasy, gdy można uprawiać politykę zorientowaną na biznes, na budowanie związków ekonomicznych. Ale bywają też czasy, gdy należy demonstrować podejście oparte na wartościach. Rozumiem, że komuś może to przeszkadzać w robieniu interesów. Ale te interesy pomagają mordować. To nie jest dobry czas. Pyta pan o Polskę, ale na Litwie też rozprzestrzeniana jest podobna propaganda. Jesteście demokratami, wasza demokracja jest zbudowana na wartościach. Jeśli zaczniecie nimi handlować, sprzedacie fundamenty, na jakich zbudowano wasze kraje. Czasem warto się wznieść na wyższy poziom, pomyśleć o czymś więcej niż o pieniądzu. Pamiętajcie też, że wznawianiem biznesu z Łukaszenką nie odciągacie go od Rosji, lecz napełniamie rosyjską maszyną wojenną swoimi pieniędzmi. Im silniejszy będzie Łukaszenka, tym więcej Łukaszenkowska gospodarka będzie w stanie zrobić dla Rosji i tym pewniej będzie czuć się reżim. Robiąc biznes z białoruskim reżimem, pośrednio finansujecie zabijanie Ukraińców. ©©

Rozmawiał Michał Potocki



Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl



fot. Matias Delacroix/AP/East News

Geopolityka klimatu

Zmiany klimatyczne i bezpieczeństwo międzynarodowe – te dwie sfery łączy coraz więcej sprzężeń zwrotnych – analiza **Witolda Sokały**



fot. Chip Somodevilla/Getty Images

Wersal nad Potomakiem

Donald Trump chce odcisnąć trwałe ślady w architekturze Waszyngtonu, przekładając swoją turbopatriotyczną wizję Ameryki na materialną formę – pisze **Emilia Świętochowska**

Istnieje jeszcze świat poza AI

Chipflacja, zwolnienia i boom inwestycyjny. Jak sztuczna inteligencja wpływa na gospodarkę? – opinia **Artura Klimka**



fot. Vertigo3d/E+/Getty Images



fot. Piotr Kamionka/Reporter

Artysta jaki jest

Kim są artyści? Prawo tego nie wie. Nowa ustawa, która ma im pomóc w zachowaniu ciągłości składek na ZUS, będzie wymagała ich weryfikacji

Prezydencja pod znakiem budżetu

DUBLIN W trakcie półrocznego przewodnictwa Irlandii w Radzie Unii Europejskiej stolice mają osiągnąć kompromis co do **kształtu kolejnej siedmioletniej budżetowej**

Michał Litorowicz
michal.litorowicz@infor.pl

Rotacyjną irlandzką prezydencję w Radzie UE za inaugurowano w śróde na Zamku Dublińskim. Irlandia objęła ją po Cyprie, rozpoczynając jednocześnie nowe trio prezydencji. Z końcem roku pałeczkę po Dublinie przejmie Litwa, a dzieło zwieńczy Grecja (lipiec-grudzień 2027 r.). Irlandzkie przewodnictwo będzie przebiegać pod hasłem „Ní neart go cur le chéile” („Nie ma siły bez jedności”). Dublin zamierza zorganizować dwa szczyty przywódców, 22 nieformalne spotkania ministerialne i ponad 250 wydarzeń towarzyszących.

Trzema filarami prezydencji będą: wzmacnianie konkurencyjności europejskiej gospodarki, ochrona fundamentalnych wartości UE oraz bezpieczeństwo. W kontekście konkurencyjności Dublin planuje skupienie się na przyspieszeniu wdrażania pakietu „Jedna Europa, jeden rynek” (w tym EU Inc., czyli nowej, ujednoliconej formy prawnej spółki we wszystkich krajach UE), eliminacji obciążeń regulacyjnych dla biznesu, pogłębianiu integracji w ramach jednolitego rynku, wspieraniu innowacji oraz walce z kryzysem energetycznym.

W obszarach wartości i bezpieczeństwa irlandzka prezydencja zapowiada utrzymanie wsparcia dla broniącej się przed rosyjską agresją Ukrainy, przy jednoczesnym wywieraniu nacisku na Moskwę poprzez sank-

cje. Dublin postrzega ponadto proces rozszerzenia UE, którego uczestnikiem jest m.in. Kijów, jako „inwestycję w pokój, bezpieczeństwo, stabilność i dobrobyt w całej Europie”. A to może sugerować, że będzie za jak najszybszym otwarciem wszystkich pozostałych pięciu kłastrów negocjacyjnych z Ukrainą i Mołdawią.

Irlandczycy podkreślają również konieczność intensyfikacji prac nad wspólną polityką obronną UE, rozwojem europejskiego przemysłu zbrojeniowego czy zwiększaniem europejskiej odporności na cyberataki, zagrożenia hybrydowe czy przestępczość zorganizowaną. Wśród priorytetów rząd Martina w wymienia też implementację paktu migracyjnego, wzmocnienie bezpieczeństwa nieletnich w internecie oraz globalne przywództwo UE w dziedzinie ochrony klimatu.

Największym wyzwaniem stojącym przed prezydencją będzie jednak wypracowanie kompromisu w kwestii wieloletniego budżetu na lata 2028–2034. Szefowie unijnych instytucji pragną, by nastąpiło to jeszcze w tym roku. Część skąpych stolic, w tym Berlin, domaga się daleko idących cięć w pierwotnej propozycji KE, opiewającej na ok. 2 bln euro, i przekierowania jak największej części pieniędzy na konkurencyjność i bezpieczeństwo. Państwa, które dołączyły do UE relatywnie późno, jak Polska, zamierzają bronić puli zarezerwowanej na Wspólną Politykę Rolną

i spójność. Kością niezgody pozostaje projekt nowych unijnych podatków wysunięty przez KE.

Znacznie szybciej, bo do 15 lipca, państwa będą musiały osiągnąć porozumienie w sprawie nowego pakietu sankcji wobec Rosji. W przeciwnym razie, jak informuje portal Euronews, odwieszeniu ulegnie limit cenowy na rosyjską ropę, wynoszący obecnie 44 dol. za baryłkę. Wetem przedłużenia sankcji wobec Kremla i jego współpracowników zagroziła niedawno Bułgaria pod rządami nowego premiera Rumena Radewa. Warunkiem stawianym przez Sofię jest to, by na unijnej liście sankcyjnej nie znaleźli się zwierzchnik Rosyjskiej Cerkwi Prawosławnej patriarcha Cyryl oraz Wagit Alekpirow, miliarder i prezes koncernu Łukoil.

Niemale trzęsienie ziemi może wywołać także rychłą rewizja systemu handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych, której założenia KE ma zaprezentować również do połowy lipca. Irlandzki minister klimatu i transportu Darragh O'Brien powiedział Politico, że jego kraj zajmie w sporze o ETS neutralne stanowisko. Nie tylko ze względu na to, że państwo sprawujące prezydencję powinno przyjąć rolę łącznika, a nie reprezentanta jednej ze stron, lecz także dlatego, że Irlandia nie jest krajem o silnie rozwiniętym przemyśle ciężkim, a zatem system ETS wywiera na jej gospodarkę mniejszy wpływ, niż ma to miejsce w innych częściach Europy. ©P

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 Wilkiewicz

Kierownicy działów:
Kraj, Świat i Gospodarka:
Michał Potocki

Opinie: Marcin Kube

Podatki i Księgowość:
Katarzyna Jędrzejewska,
Marcin Mroziuk (tygodnik PIK),
Magdalena Sobczak (tygodnik RiA)

Firma i Prawo oraz Prawnik:

Małgorzata Kryszkiewicz, Izabela
Rakowska-Boroń (tygodnik FIP)

Samorząd i Administracja
oraz Kadry i Place:

Agata Eichler, Joanna
Pieńczykowska-Rybacka
(tygodnik SiA), Leszek Jaworski
(tygodnik KIP i UIŚ)

Dział Dodatków Poradniczych:
Monika Bugaj-Wojciechowska

Magazyn:
Anna Maślō, Piotr Czarnowski,
Emilia Świętochowska,
Maciej Weryński

Szef studia DTP:
Jacek Obruślewicz

Główny grafik: Cezary Cichoński

Fotoredakcja: Łukasz Milej

Centrum Reklam

tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama@infor.pl

Dyrektor Centrum Reklam:
Marcin Ośmiałowski

Dyrektor Marketingu:
Krystyna Wierczkiewicz

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

Partnerские бiура ogłoszeń:

Małgorzata Zarzycki,
tel. 519 061 309

Produkcja:

Maciej Kownacki,
tel. 510 024 707

Druk:

Seregin Printing Group S.A.

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

Wydawca Dziennika Gazety Prawnej:

INFOR PL S.A.

ul. Burakowska 14,
01-066 Warszawa,
tel. 22 530 40 40

Grupa INFOR PL

Prezes zarządu:
Ryszard Piernikowski

Zamówienia

na prenumeratę przyjmują:

Kolporter, Garmond Press, GŁM,

AS Press oraz urzędy pocztowe

Informacje o prenumeracie:

tel. 22 761 30 30,
dgp@prenumerata

SKANUJ
KOD
I CZYTAJ

2 lipca 2026 nr 126 (6795)

DGP.pl

REFORMA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI • raport specjalny

DGP

Podatki i księgowość

ORZECZENIE NSA skrytykował pełnomocnika podatnika za bezrefleksyjne wykorzystanie narzędzi sztucznej inteligencji. Zażalenie napisało AI, a prawnik nawet go nie przeczytał

B2

Firma i prawo

ORZECZENIE Artystka Zofia Chylak wygrała z firmą CCC sprawę o naruszenie prawa autorskiego. Sąd uznał, że miała prawo poinformować media o korzystnym dla siebie wyroku

B4

Prawnik

SĄDOWNICTWO Informacje na temat stanu posiadania sędziów zostały opublikowane, mimo że TK uznał przepisy mówiące o ich jawności za niezgodne z konstytucją

B5

Samorząd i administracja

FINANSE Według samorządów nie ma mowy o stabilizacji, jeśli z roku na rok dochody mogą być niższe. Resort finansów uważa, że to główna zasada systemu – dostosowanie dochodów do potrzeb

B7

Kadry i płace

ZATRUDNIENIE Spada liczba nielegalnie zatrudnianych pracowników. W 2025 r., jeśli chodzi o Polaków, spadła o 9,7 proc., a cudzoziemców – o 19 proc. Zdaniem ekspertów sytuacja nadal jest zła

B9

Wakacje składkowe stały się dla firm rutyną. Ale nie dla wszystkich

UPRAWNIENIA Wprowadzone w 2024 r. udogodnienie z nowości i ciekawostki przeistoczyło się w trwały element zarządzania. Tak wynika z analizy danych przekazanych DGP przez ZUS

Aldona Kapica
aldona.kapica@infor.pl

Wakacje składkowe to zwolnienie z zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne, z którego mogą skorzystać mikroprzedsiębiorcy. Jest dostępne przez jeden, dowolnie wybrany, miesiąc w każdym roku kalendarzowym. Nie trzeba w tym czasie przerywać prowadzenia działalności.

Zwolnienie dotyczy tylko składek na własne ubezpieczenie przedsiębiorcy. To oznacza, że za czas wakacji składkowych trzeba zapłacić składki osób, które firma ubezpiecza, np. pracowników. Trzeba również pamiętać o tym, że zwolnienie nie obejmuje składek na ubezpieczenie zdrowotne. Wniosek należy złożyć w miesiącu poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, który ma być objęty zwolnieniem.

Chętnych jest dużo

Z danych przekazanych DGP przez ZUS dotyczących liczby wniosków o przyznanie wakacji składkowych wynika, że zainteresowanie przedsiębiorców tym rozwiązaniem jest bardzo duże (patrz: infografika).

– Można różnie oceniać sensowność tego pomysłu, ale z pewnością trafił on na podatny grunt – komentuje dr Marcin Wojewódka, radca prawny, Wojewódka i Wspólnicy. – Ponad 1,328 tys. wniosków zło-

żonych w 2024 r. i ponad 1,454 tys. w 2025 r. oznacza, że skala tego zjawiska jest znacząca. Dane za pierwsze miesiące 2026 r. (już ponad 508 tys. wniosków) wskazują na to, że także w tym roku możemy się spodziewać sporego przekroczenia liczby 1 mln wniosków dotyczących składek. Z pewnością nie można więc stwierdzić, że ulga ma charakter niszowy. Dane pokazują wyraźnie, że jest to rozwiązanie powszechnie wykorzystywane przez przedsiębiorców – uważa ekspert.

Podobnego zdania jest Kajetan Bartosiak, radca prawny, szef zespołu prawa pracy w Kancelarii Adwokackiej Sawicki i Wspólnicy.

– Dane potwierdzają, że wakacje składkowe to niezwykle potrzebne rozwiązanie. Prawie 1,45 mln wniosków w 2025 r. dowodzi, że ulga realnie odciąża budżety mikroprzedsiębiorców – uważa.

Jednak dodaje, że gdy popatrzyć na te dane szerszej, ostateczny wynik należy ocenić z umiarem, mogłoby skoryzyskać z wakacji składkowych.

– W Polsce według danych ZUS na 31 grudnia 2025 r. było ok. 1,85 mln płatników składek, którzy mogliby skorzystać z wakacji składkowych. To oznacza, że aż ok. 400 tys. uprawnionych podmiotów nie skorzystało z tej możliwości. Moim zdaniem przyczyną nie jest brak takiej potrzeby, lecz bariera informacyj-

na – uważa ekspert. Jego zdaniem na tę liczbę będą się składać, oprócz przedsiębiorców, którzy wyczerpali limit pomocy de minimis, co uniemożliwia skorzystanie z wakacji składkowych, najczęściej najmniejsi przedsiębiorcy, którzy samodzielnie prowadzą swoje sprawy.

– Nie korzystają z usług profesjonalnych biur rachunkowych czy prawnych, które przypomniłyby im o takich możliwościach. W natłoku codziennych obowiązków po prostu tracą szansę na wsparcie – mówi Kajetan Bartosiak.

Od lawiny do kalkulacji

Z analizy danych miesiąc po miesiącu wynika, że beneficjenci tego rozwiązania podchodzą do niego stosunkowo pragmatycznie – jest zdania dr Marcin Wojewódka.

– Mamy dosyć płaski rozkład liczby tych wniosków w poszczególnych miesiącach roku kalendarzowego. Poza ostatnimi miesiącami roku, kiedy przedsiębiorcy przypominają sobie o tym rozwiązaniu i z niego korzystają. Można więc stwierdzić, że przedsiębiorcy nie traktują wakacji składkowych jako urlopu od prowadzenia firmy, lecz jako jednorazową możliwość ograniczenia kosztów i poprawy bieżącej płynności. Dlatego część przedsiębiorców odkłada skorzystanie z ulgi na koniec roku, kiedy kumulują się wy-

datki firmowe i prywatne – tłumaczy Marcin Wojewódka.

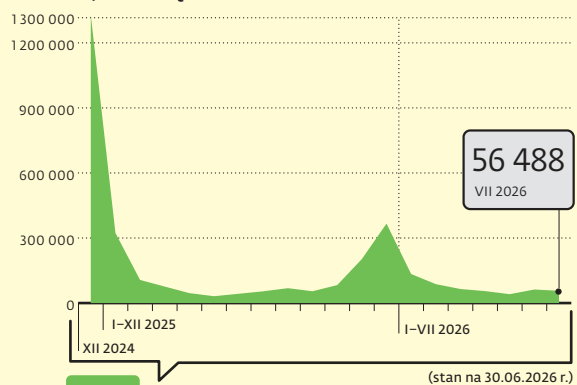
Adrianna Kucharska, prawniczka, ekspertka ds. kadry i płac, starsza koordynatorka projektów kadrowo-płacowych linii BPO w PKF Polska, jest podobnego zdania.

– Przedsiębiorcy postrzegali wakacje składkowe bez sentymentów, jako ulgę w koszcie stałym. Najpierw masowo zareagowali na start programu, później zaczęli wybierać moment, w którym zwolnienie najlepiej wspiera cash flow firmy – mówi.

Jak uzasadnia, największy pik przypadł na grudzień 2024 r., kiedy złożono 1 328 259 wniosków. Było to związane z uruchomieniem wakacji składkowych w listopadzie 2024 r. To ponad 40 proc. całego dotychczasowego wolumenu.

– Styczeń 2025 r. przyniósł kolejne 323 175 wniosków, więc w dwóch pierwszych miesiącach skoncentrowała się mniej więcej połowa wszystkich zgłoszeń. Po rekordowym grudniu 2024 r. liczba wniosków gwałtownie spadła. Nie interpretowałabym tego jako utraty zainteresowania ulgą. Wyhamowanie pokazuje przejście z fazy: nowość i masowa reakcja do fazy: narzędzie używane wtedy, gdy ma sens. Przedsiębiorcy zaczęli wybierać moment, w którym zwolnienie najlepiej wpisuje się w ich kalendarz

Liczba złożonych wniosków o udzielenie wakacji składkowych na dany miesiąc



OGÓŁEM
3 283 825

Źródło: ZUS RM

kosztowy – uważa Adrianna Kucharska.

Jej zdaniem szczególnie ciekawy jest IV kw. 2025 r. To prawie 652 tys. zgłoszeń, czyli niemal 20 proc. wszystkich wniosków. Między 31,5 tys. z maja 2025 r. a 366,3 tys. z grudnia 2025 r. jest ponad 11-krotna różnica.

– To sugeruje, że decyzja o złożeniu wniosku nie wynika wyłącznie z samej możliwości skorzystania z ulgi. Jest podejmowana wtedy, gdy przedsiębiorca widzi wymierną korzyść finansową, analizuje koszty, zamienia rok i planuje płynność. To bardziej decyzja ekonomiczna niż administracyjna – wskazuje Adrianna Kucharska.

– Wyraźny grudniowy wzrost jest w pełni zrozumiały. Samozatrudnieni nie mogą liczyć na pracownicze benefity czy świąteczne karpiowe w zakładzie pracy, więc zysk wynikający z ulgi traktują często jako sfinansowanie wła-

snego grudniowego bonusu – uzupełnia Kajetan Bartosiak.

Jednak, jak dodaje, spora liczba przedsiębiorców, którzy nie korzystają z tego rozwiązania, pokazuje, że wyzwaniem pozostaje dotarcie informacyjnej.

– Samo stworzenie dobrego narzędzia prawnego to połowa sukcesu – państwo musi skutecznie edukować i upraszczać procedurę dla tych, którzy pomocy potrzebują najbardziej, a operują bez zaplecza doradczego – uważa Kajetan Bartosiak.

– Wyzwaniem dla przedsiębiorców jest też takie przygotowanie procesu, który pozwoli skoryzyskać z udogodnienia świadomie, terminowo i bez błędów, począwszy od weryfikacji warunków, przez złożenie wniosku RWS we właściwym miesiącu, po prawidłowe rozliczenie składek – podsumowuje Adrianna Kucharska. ©©

NSA nie zgadza się, by pełnomocnik korzystał tylko z narzędzi AI

ORZECZENIE Naczelny Sąd Administracyjny skrytykował pełnomocnika podatnika za bezrefleksyjne wykorzystanie narzędzi sztucznej inteligencji. Zażalenie napisało AI, a **prawnik nawet go nie przeczytał. Wziął tylko wynagrodzenie za usługę – wytknął sąd**

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

Skutek? NSA oddalił zażalenie, przez co podatnik musi zapłacić VAT wynikający z decyzji fiskusa. Prawnika zdradziły halucynacje AI. Sztuczna inteligencja podpowiedziała mu orzeczenia, które zapadły w całkiem innych sprawach i – co więcej – były niekorzystne dla skarżących. Żadne z nich – jak zauważył sędzia Sylwester Marciniak – nie odzwierciedlało realnego stanowiska sądu kasacyjnego.

Jaka to sprawa?

Chodzi o postanowienie NSA z 23 czerwca 2026 r. (sygn. akt I FZ 104/26). Spór podatnika z fiskusem rozpoczął się od decyzji dyrektora Izby Administracji Skarbowej w Łodzi nakazującej zapłatę VAT. Wniesienie do sądu skargi na taką decyzję (ostateczną) nie wstrzymuje jej wykonania.

Podatnik liczył jednak na to, że sąd wstrzyma jej wykonanie na podstawie art. 61 par. 3 prawa o postępowaniu przed sądami

administracyjnymi (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 143 ze zm.; dalej: p.p.s.a.). Dłatego złożył skargę.

Decyzja będzie wykonana

Najpierw rozpatrzył ją Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi. Odmówił jednak wstrzymania wykonania decyzji (I SA/Łd 50/26). Stwierdził, że podatnik nie uprawdopodobnił, iż zapłata podatku wywołała znaczną szkodę lub spowoduje trudne do odwrócenia skutki (czego wymaga wspomniany art. 61 par. 3 p.p.s.a.).

Podatnik złożył zażalenie na postanowienie WSA. Na tym etapie musiał skorzystać z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. Sąd kasacyjny stwierdził jednak, że pełnomocnik nie wywiązał się z zadania. Nie udowodnił prawdopodobieństwa szkody, jaką miałoby wywołać wykonanie decyzji fiskusa. Ograniczył się do ogólnych stwierdzeń o uderzeniu w płynność finansową swojego klienta – zauważył NSA.

Pełnomocnik nie sprawdził po AI

Uzasadniając to postanowienie, sędzia Marciniak zwrócił szczególną uwagę na to, że pełnomocnik posłużył się niemal wyłącznie narzędziami sztucznej inteligencji (AI – z ang. artificial intelligence). W zażaleniu były widoczne ślady oczywistych halucynacji, co nie uszło uwadze sędziego. Przywołane w piśmie orzeczenia NSA nie potwierdzały stanowiska na korzyść podatnika, ale przede wszystkim dotyczyły całkiem innych kwestii. Pomyłki były też ich daty.

Naruszył etykę prawniczą

Zdaniem sędziego takie bezrefleksyjne korzystanie z narzędzi AI przez zawodowego pełnomocnika przy sporządzaniu sądowych pism procesowych budzi wątpliwości etyczne. – Zawodowy pełnomocnik pobiera wynagrodzenie za świadczone przez siebie usługi prawne, a jego mocodawca ma prawo oczekiwać, że sporządzane pisma procesowe będą spełniały najwyższe wymogi profesjonalizmu. Trudno dopatrzeć się takiego profesjonalizmu, jeśli działanie zawodowego pełnomocnika w istocie sprowadza się do wykorzystania narzędzi AI, które są – w tym samym stopniu – dostępne osobom niewykonującym zawodów prawniczych – wytknął sędzia NSA.

Nie krył, że sąd kasacyjny dostrzega rosnące zainteresowanie możliwościami oferowanymi przez narzędzia AI. – Należy się spodziewać, że korzystanie przez skarżących z AI zacznie być coraz częściej odczuwalne również w praktyce orzeczniczej sądów, w tym sądów administracyjnych – stwierdził sędzia. Jednak w tej sprawie uznał, że prawnik skorzystał z AI bezrefleksyjnie. Dlatego krytycznie ocenił takie zachowanie.

Problem nie tylko w Polsce

Problem korzystania przez prawników z AI jest znany także w innych krajach.

TRZY PYTANIA

Sąd miał rację, ale wykroczył poza swoją rolę



PRZEMYSŁAW ANTAS

doradca podatkowy, radca prawny i partner w firmie doradczej Ontilo

Naczelny Sąd Administracyjny oddalił zażalenie złożone przez pełnomocnika podatnika, m.in. z uwagi na bezrefleksyjne wykorzystanie narzędzi AI. Jak pan to skomentuje?

Ocena sądu co do samego zdarzenia jest prawidłowa. Powołanie nieistniejących orzeczeń w piśmie procesowym jest oczywistym uchybieniem. Natomiast trudniej jest mi się zgodzić z sugestią, że profesjonalny pełnomocnik nie powinien korzystać z narzędzi AI, ponieważ są one – cytując sąd – „w tym samym stopniu dostępne osobom niewykonującym zawodów prawniczych”. Tym samym argumentem można bowiem zakwestionować całą infrastrukturę współczesnej pracy prawnika. Korzystanie z systemów informacji prawnej i baz orzeczniczych jest standardem od wielu lat, mimo że zdarzały się w nich udokumentowane pomyłki. Przykładem jest sprawa o odszkodowanie za hałas z powodu sąsiedztwa lotniska Okęcie. Sąd oddalił powództwo, bo jeden z najpopularniejszych systemów informacji prawnej błędnie oznaczył wciąż obowiązującą ustawę jako archiwalną. Dostępność narzędzia dla laików nie przesądza więc o jego wartości ani o profesjonalizmie osoby, która z niego korzysta. Liczy się sposób jego użycia.

W sprawie, o której rozmawiamy, pełnomocnik nie zweryfikował nawet treści pisma. Orzeczenia w nim przywołane dotyczyły innych kwestii.

Pomyłone zostały ich daty. Wszystko to świadczy jednak o nieprofesjonalizmie i sąd to wytknął.

W moim przekonaniu kompetencja cyfrowa w zakresie narzędzi AI to nowy element należytej staranności profesjonalnego pełnomocnika. Halucynacje nie są usterką, lecz cechą wpisaną w działanie dużych modeli językowych, na których opiera się AI. Taki model to nie baza danych. Odpowiedź, jaką zwraca, jest wynikiem statystyki i rachunku prawdopodobieństwa. AI potrafi być więc mocnym wsparciem prawnika, pod warunkiem że ten wie, jak z niej korzystać, zna jej ograniczenia.

Zatem ocena sądu w postanowieniu była prawidłowa?

Rozstrzygnięcie NSA było prawidłowe, niezależnie od kwestii wykorzystania AI. Uważam natomiast, że sąd wykroczył poza swoją rolę w zakresie oceniania sposobu pracy pełnomocnika. Zadaniem sądów administracyjnych jest kontrola działań administracji publicznej i rozstrzyganie sporów kompetencyjnych, a nie ocenianie warsztatu pełnomocników stron. W moim przekonaniu postanowienie wydane w toku kontroli instancyjnej nie jest właściwym miejscem do formułowania ocen dotyczących profesjonalizmu pełnomocnika. Wystarczające i bardziej odpowiednie byłoby ograniczenie się do stwierdzenia, że powołane orzeczenia nie istnieją lub są nieodpowiednie, i pominięcie ich w ocenie zażalenia. Jeśli sąd dostrzegł po stronie pełnomocnika uchybienie natury etycznej, to raczej powinien rozważyć zawiadomienie właściwego organu samorządu zawodowego.

OPINIA

Narzędzia AI mają wspomagać samodzielną analizę, a nie ją zastępować



JAKUB WARNIEŁO

doradca podatkowy, partner i szef zespołu postępowań podatkowych i sądowych w MDDP

A I powinna wspomagać samodzielną analizę, a nie ją zastępować. Każdy wygenerowany wynik zawsze wymaga krytycznej oceny. Wynika to z tego, że w kwestiach dotyczących przepisów i orzecznictwa zdarzają się przypadki halucynacji, a spory podatkowe są akurat obszarem wymagającym bardzo specjalistycznej wiedzy i gruntownej znajomości kierunków interpretacyjnych. Już dziś widać bezkrytyczne podejście części podatników do korzystania z AI, co prowadzi m.in. do nieuwzględniania aktualnego stanowiska organów podatkowych. Rośnie przez to ryzyko nieprawidłowości rozliczeń. Jeszcze gorzej, gdy takie podejście prezentują pełnomocnicy reprezentujący podatników. Zasady etyki zawodowej i profesjonalizmu wymagają od nich szczególnej staranności oraz wykorzystywania narzędzi AI w sposób przemyślany, a nie automatyczny. Trudno nie zgodzić się z NSA, że oparcie się na AI przy sporządzaniu pisma procesowego nie zwalnia pełnomocnika z odpowiedzialności za merytoryczną poprawność. To pełnomocnik, a nie narzędzie, firmuje treść zażalenia swoim podpisem i wiedzą fachową.

O wykorzystaniu halucynacji AI przez brytyjskich prawników pisaliśmy na łamach DGP w sierpniu 2025 r. w artykule „Halucynacje przed sądem, czyli AI i pełnomocnicy” (DGP nr 150/2025).

W kwietniu 2026 r. Kancelaria Sullivan & Cromwell (jedna z najbardziej prestiżowych kancelarii prawnych w Nowym Jorku) publicznie przeproszała za błędne wykorzystanie narzędzi AI w prowadzonej przez siebie sprawie dotyczącej upadłości koncernu Prince Global Holdings Ltd. Do sądu upadłościowego trafiło pismo z kilkudziesięcioma halucynacjami AI.

W tym samym miesiącu Sąd Najwyższy Alabamy ukarał grzywną w wysokości ponad 17 tys. dol. innego prawnika za cytowanie halucynującej AI. Podkreślił przy tym, że zjawisko bezrefleksyj-

nego wykorzystywania AI rozprzestrzeniło się bardzo szybko.

Ten sam problem zaobserwował sąd w Nebrasce i zawiesił licencję prawnika m.in. za cytowanie 20 zmyślonych odniesień do spraw, które nigdy się nie odbyły, i przywołanie stanowiska 4 nieistniejących organów. 57 cytatów na 63 zawartych w piśmie procesowym było zmyślonych.

Jeden z internautów prowadzi nawet bazę

orzeczeń z całego świata, w których sądy odniosły się do wykorzystania halucynującej AI. Według stanu na 30 czerwca 2026 r. takich orzeczeń było 1667, przy czym przeważająca większość zapadła w USA (1162), Kanadzie (183) i Wielkiej Brytanii (59). Co więcej, nieprawidłowe korzystanie z AI wytknięto w bazie również samym sędziom (23 przypadki). Polski nie było do tej pory w bazie. ©

REKLAMA



Czytaj więcej o prawie

- orzecznictwo
- analizy
- interpretacje przepisów

dgp.pl/prawo



Spółka padła ofiarą oszustwa. Fiskus żąda podatku

ORZECZENIE

Izabela Tomaszewska-
-Galuszka

izabela.tomaszewska-
-galuska@infor.pl

Przedsiębiorca zweryfikował kontrahenta, sprawdził go w rejestrach, a także ubezpieczył transakcję. Mimo to padł ofiarą oszustwa i nie otrzymał zapłaty za wydany towar. Czy powinien rozpoznać podatkowy przychód? Fiskus uważa, że tak. Co na to sąd?

Naczelny Sąd Administracyjny rozpatrzył właśnie taką sprawę. Chodziło o polskiego producenta, który nawiązał współpracę z podmiotem podającym się za przedstawiciela francuskiej firmy. Przed zawarciem transakcji polska spółka sprawdziła kontrahenta w systemie VIES, zweryfikowała dane rejestrowe, przeanalizowała profile w mediach społecznościowych oraz uzyskała limit kredytowy od wyspecjalizowanego ubezpieczyciela.

Oszust wyłudził towar. Co z podatkiem?

Po dostarczeniu towarów i upływie terminu płatności okazało się, że zamówienie zostało złożone przez oszustów, którzy podszyli się pod rzeczywistego kontrahenta. Spółka zgłosiła sprawę organom ścigania.

Uważała, że w takiej sytuacji nie powinna rozpoznawać przychodu. Nie można bowiem mówić

o przychodzie należnym, gdy rzeczywisty kontrahent nigdy nie złożył zamówienia, nie odebrał towaru i odmówił zapłaty – argumentowała. Podkreśliła, że umowa zawarta z oszustem nie mogła prowadzić do powstania skutecznego roszczenia o zapłatę.

Powołała się na art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy o CIT, zgodnie z którym przepisów tej ustawy nie stosuje się do przychodów wynikających z czynności, które nie mogą być przedmiotem prawnie skutecznej umowy. W ocenie spółki wyłudzenie towaru to właśnie taka czynność.

Przychody nie muszą być otrzymane

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej był innego zdania. Wskazał, że zgodnie z art. 12 ust. 3 ustawy o CIT za przychody związane z działalnością gospodarczą uważa się przychody należne, nawet jeżeli nie zostały faktycznie otrzymane. Przychód należny to – według organu – wiarygodność wynikająca z określonego stosunku prawnego, której podatnik może dochodzić. Sam brak zapłaty nie eliminuje obowiązku rozpoznania przychodu – stwierdził.

Zwrócił również uwagę na to, że spółka podjęła działania zmierzające do odzyskania należności i zawiadomiła organy ścigania. Nie można zatem przesądzić, że wiarygodność jest definitywnie

nieściągalna – stwierdził. Uznał, że dopóki nie zakończono postępowania karnego, dopóty nie ma podstaw do twierdzenia, iż przychód należny w ogóle nie powstał. Dopiero ewentualne ustalenie organów ścigania mogą w przyszłości stanowić podstawę korekty przychodu na zasadach określonych w art. 12 ust. 3j ustawy o CIT – dodał dyrektor KIS.

Brak zapłaty nie przekreśla przychodu

Stanowisko to podzielił Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie (sygn. akt I SA/Kr 653/24). Wyjaśnił, że art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy o CIT dotyczy np. paserstwa, czerpania zysków z cudzego nierządu, kradzieży, organizowania zakazanych gier lub zakładów. Przychody wynikające z tych czynności w ogóle nie mogą być przedmiotem prawnej skutecznej umowy i dlatego nie stosuje się do nich ustawy o CIT.

Natomiast w tej sprawie przedmiotem umowy była sprzedaż towarów, czyli czynność w pełni dopuszczalna przez prawo – zauważył sąd. Stwierdził, że przychodem należnym jest świadczenie wynikające z działalności gospodarczej, którego podatnik może skutecznie dochodzić od drugiej strony stosunku prawnego. Powstaje ono już z chwilą uzyskania uprawnienia do żądania zapłaty – niezależnie od tego, czy na-

leżność zostanie faktycznie uregulowana.

Sąd przywołał tu art. 39 par. 1 kodeksu cywilnego, który nakłada na osobę podszywającą się pod kontrahenta obowiązek zwrotu otrzymanego świadczenia oraz naprawienia wyrządzonej szkody – stwierdził WSA.

Umowa stała się bezskuteczna

NSA nie zgodził się z sądem I instancji, że w takiej sytuacji mamy do czynienia z umową sprzedaży. – Zgodnie z kodeksem cywilnym nie ma tu nieważności z mocy prawa, jednak w momencie, kiedy rzeczywista strona nie potwierdzi działania swojego rzekomego pełnomocnika, umowa staje się bezskuteczna – podkreśliła sędzia Aleksandra Wrzesińska-Nowacka.

W tej sprawie – jak dodała sędzia – nie było sporu co do tego, iż przychód to taka należność, której można skutecznie żądać od innej strony. – Tyle że spółka na ten moment nie zna osoby, od której mogłaby dochodzić należności, ponieważ organy ścigania wciąż prowadzą postępowanie. Spółka nie może też dochodzić zapłaty od francuskiej spółki, która zaprzeczyła, że była stroną umowy. A zatem mamy sytuację, w której spółka wydała towar, ale nie ma osoby, którą mogłaby obciążyć jego kosztami – wyjaśniła sędzia Wrzesińska-Nowacka.

Nie ma przychodu...

Jak podkreśliła, nie można wykluczyć, że gdyby strona dostała odszkodowanie, byłby to jej przychód podatkowy. Gdyby ustalono tożsamość osoby podszywającej się pod pełnomocnika francuskiego kontrahenta, również można by mówić o powstaniu przychodu. Jednak na ten moment – zdaniem NSA – po stronie spółki nie powstał przychód należny.

– Fiskus oczywiście nie może ponosić ryzyka gospodarczego, ale ustawodawca racjonalnie dostrzegł, że mogą wystąpić takie sytuacje, w których przychód podatkowy nie powstanie – podsumowała sędzia.

...ani VAT

W innym niedawnym wyroku – z 7 maja 2026 r. (I FSK 1641/23) – Naczelny Sąd Administracyjny orzekł, że nie ma VAT od wydania towaru podmiotowi podszywającemu się pod kontrahenta.

– W przypadku wyłudzenia nie dochodzi do przeniesienia prawa do rozporządzania rzeczczą właściciela, co jest konieczne dla uznania czynności za dostawę towarów – wyjaśniła sędzia Danuta Oleś.



ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 26 czerwca 2026 r., sygn. akt II FSK 838/25
www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

KOMUNIKAT

OBWIESZCZENIE WOJEWODY WIELKOPOLSKIEGO z dnia 30 czerwca 2026 r.

zawiadamiające o wszczęciu postępowania

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 15 ust. 4 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu (Dz. U. z 2025 r. poz. 1222),

zawiadamiam

o wszczęciu postępowania administracyjnego w sprawie udzielenia pozwolenia na budowę inwestycji towarzyszącej inwestycjom w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu, na wniosek inwestora: ORLEN S.A. z siedzibą w Płocku, dla inwestycji pn.: „Budowa instalacji służących do poprawy parametrów jakościowych paliw gazowych wraz z infrastrukturą niezbędną do ich obsługi w ramach inwestycji Zagospodarowanie odwiertu Siedlemin – 1K”, zlokalizowanej na nieruchomościach lub ich częściach oznaczonych geodezyjnie w ewidencji gruntów:

Gmina Jarocin, jednostka ewidencyjna 300602_5 Jarocin

Działki nr ewid. 275/2, 288/1, 289/6, 289/7, 294/2, 297/4, 297/12, 297/13, 297/14, 297/16, 297/19, 454, 489, 497, 500, 505/1, 509, 510, 511/19, 513, 514/4, 515, 516, 8230/4, 8231/1, 8239/1, 8239/4, 8237 i 8238.

Jednocześnie zawiadamiam, że zgodnie z art. 49 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691) - zwanej dalej Kpa, w związku z art. 8 ust. 1 ustawy, zawiadomienie stron postępowania uważa się za dokonane po upływie czternastu dni od **2 lipca 2026 r.**, tj. dnia, w którym nastąpiło publiczne ogłoszenie poprzez obwieszczenie w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu, właściwym miejscowo urzędzie gminy oraz w prasie o zasięgu ogólnopolskim.

Zgodnie z art. 10 Kpa, strony postępowania lub ich przedstawiciele i pełnomocnicy mogą zapoznać się z aktami sprawy w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu, Wydział Infrastruktury, Al. Niepodległości 16/18, a także mają prawo wypowiedzieć się co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań.

Wizyta klientów w Urzędzie odbywa się po uprzednim uzgodnieniu terminu i godziny przyjęcia w zakresie, który nie może zostać zrealizowany poprzez inne kanały komunikacyjne takie jak: telefon, e-Doręczenia czy poczta tradycyjna. We wszystkich sprawach prowadzonych przez WUW w Poznaniu można się kontaktować z pracownikami telefonicznie pod nr. 61 854 17 42 (poniedziałek, środa, piątek w godzinach 8.30-15.00, wtorek, czwartek w godzinach 12.00-15.00) lub mailowo (e-mail: kkunik@poznan.uw.gov.pl).

W przypadku gdy po zawiadomieniu o wszczęciu przedmiotowego postępowania nastąpi:

- 1) zbycie własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o pozwoleniu na budowę inwestycji w zakresie terminalu,
- 2) przeniesienie wskutek innego zdarzenia prawnego własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o pozwoleniu na budowę inwestycji w zakresie terminalu - nabywca, a w przypadku, o którym mowa w pkt 1, nabywca i zbywca, są obowiązani do zgłoszenia właściwemu wojewodzie danych nowego właściciela lub użytkownika wieczystego. Niedokonanie powyższego zgłoszenia i prowadzenie postępowania bez udziału nowego właściciela lub użytkownika wieczystego nie stanowi podstawy do wznowienia postępowania.

Fiskus może się nie zgodzić na reorganizację spółek

CIT

Agnieszka Pokojaska

agnieszka.pokojaska@infor.pl

Przeniesienie zorganizowanej części przedsiębiorstwa do innej spółki w celu zachowania zwolnienia podatkowego wynikającego z decyzji o wsparciu może być nieodwołalną optymalizacją – stwierdził szef Krajowej Administracji Skarbowej. Z tego powodu odmówił wydania opinii zabezpieczającej przed zastosowaniem klauzuli przeciwko unikaniu opodatkowania.

Chodziło o planowany podział polskiej spółki X przez wydzielenie części jej majątku (stanowiącej zorganizowaną część przedsiębiorstwa) do innej polskiej spółki – Y, należącej do tej samej grupy kapitałowej. Spółka X korzysta z decyzji o wsparciu nowej inwestycji (Polskiej Strefy Inwestycji), na-

tomiast Y ma zezwolenie na działalność w specjalnej strefie ekonomicznej (SSE). Obie spółki korzystają więc ze zwolnienia z CIT.

Spółka X nie spełniła jednak warunków zatrudnienia (o ponad 77 proc.) i wystąpiła z wnioskiem o zmianę decyzji o wsparciu. Licząc się z tym, że nie uzyska zgody na taką zmianę, spółki zaplanowały podział przez wydzielenie. Wskutek tego spółka Y (przejmująca) nabyłaby prawo do zwolnienia na podstawie decyzji.

We wniosku o opinię zabezpieczającą zapewniono, że celem reorganizacji są: formalne rozdzielenie segmentów działalności, sukcesja praw i obowiązków, optymalizacja kosztów, ułatwienie współpracy z kontrahentami. W wyniku planowanych działań miały się

jednak pojawić również korzyści podatkowe:

- brak opodatkowania podziału CIT,
- brak obowiązków płatnika po stronie spółki przejmującej,
- możliwość korzystania przez spółkę Y ze zwolnienia podatkowego wynikającego z decyzji o wsparciu,
- możliwość szybszego wykorzystania limitu pomocy publicznej wynikającego z zezwolenia na terenie SSE, przed jego wygaśnięciem,
- brak opodatkowania podatkiem od czynności cywilnoprawnych.

Szef KAS odmówił wydania opinii zabezpieczającej. Zwrócił uwagę na to, że planowany podział pozwoli uniknąć konsekwencji związanych z naruszeniem warunków decyzji o wsparciu przez spółkę X, a konkretnie – zwrotu pomocy publicz-

nej oraz zapłaty podatku na podstawie art. 17 ust. 6 ustawy o CIT. Organ uznał więc, że korzyści podatkowe są głównym lub jednym z głównych celów planowanej czynności.

Korzyści te – jak dodał – są też sprzeczne z celem przepisów dotyczących zwolnień podatkowych w SSE i decyzji o wsparciu. Prowadzą bowiem do zachowania lub szybszego wykorzystania pomocy publicznej w sposób niezgodny z warunkami jej przyznania.

Szef KAS uznał także planowane czynności za sztuczne. Stwierdził, że przedstalone uzasadnienie ekonomiczne nie wyjaśnia, dlaczego działalność nie mogła być od początku prowadzona w docelowej spółce. ©

Odmowa wydania opinii zabezpieczającej przez szefa KAS z 3 czerwca 2026 r., sygn. DKP16.8082.13.2025 (opublikowana 30 czerwca 2026 r.)

Firma nie może zakazać informowania o tym, że naruszyła prawa autorskie

ORZECZENIE Artystka Zofia Chylak wygrała z firmą CCC sprawę o naruszenie prawa autorskiego. Na kanwie tego sporu sąd rozstrzygnął, że **twórczyni miała prawo poinformować media o korzystnym dla siebie wyroku**

Nadia Senkowska
nadia.senkowska@infor.pl

Proces wytoczony przez obuwniczego giganta Zofii Chylak, projektantkę od lat z powodzeniem rozwijającej autorską markę jest pokłosiem postępowania zainicjowanego wcześniej przez samą artystkę. W postępowaniu tym sąd prawomocnie rozstrzygnął, że firma CCC, wykorzystując do własnego projektu stworzonego przez Chylak wzór, wykroczyła poza zakres dozwolonej inspiracji. Media podchwyciły temat, a artystka udzieliła im komentarza dotyczącego samego orzeczenia i natury problemu. To jednak nie spodobało się marce, która pozwała projektantkę o zapobieganie i zwalczanie nieuczciwej konkurencji. I znów przegrała. Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił bowiem powództwo.

– Celem nadrzędnym, który przyświecał Zofii Chylak podczas procesu o naruszenie praw autorskich, było pokazanie, że twórcy mogą w Polsce liczyć na ochronę prawną i nie powinni obawiać się dochodzenia swoich praw, w tym – jeśli trzeba – w sądzie – mówi DGP pełnomocnik projektantki, mec. Dawid Sierżant z kancelarii SDP. I dodaje, że pozwanie projektantki w związku z udzieleniem przez nią komentarza prasowego na temat prawomocnie wygranego procesu może ten efekt osłabić.

– Twórcy mogą dojść do wniosku, że bezpieczniej jest milczeć – skoro nawet po wygraniu sprawy publiczne mówienie o niej może skutkować tego rodzaju pozwem – twierdzi nasz rozmówca. Mecenas uważa więc, że dalszy los tej sprawy jest równie istotny jak wynik procesu dotyczącego naruszenia praw autorskich. Jak dotąd sąd pierwszej instancji stanął w mojej ocenie na wysokości zadania. Wyrok nie jest jednak jeszcze prawomocny – podkreśla pełnomocnik artystki.

Granice wolności słowa

Opisywana sprawa ma kilka istotnych wymiarów, gdyż dotyczy m.in. granic wolności słowa i odpowiedzi na pytanie o to,

czy, w jaki sposób i w jakim momencie strona może rozmawiać z mediami na temat publicznie ogłoszonego wyroku sądowego – w tym przypadku dotyczącego naruszenia praw autorskich.

– Punkt wyjścia jest tu dla mnie dość jasny. Jawność wyroków ma w Polsce rangę konstytucyjną. Prawo prasowe zakazuje wypowiadania w prasie opinii co do rozstrzygnięcia, ale jedynie do czasu wydania orzeczenia w pierwszej instancji – wyjaśnia Sierżant. I dodaje, że wyrok dotyczący sporu o naruszenie prawa autorskiego, był prawomocny, publicznie ogłoszony, opublikowany online, a jawność rozprawy nie została wyłączona w toku procesu.

– Wniesiono co prawda skargę kasacyjną i wstrzymano wykonalność wyroku, jednak należy pamiętać, że skarga kasacyjna w postępowaniu cywilnym jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia, a nie kolejną apelacją. Wyrok, od którego przysługuje skarga kasacyjna, pozostaje wyrokiem prawomocnym – komentuje pełnomocnik artystki.

SO w Warszawie nie przekonała argumentacja firmy, która wskazywała, że wyroki sądowe publikowane są z zastosowaniem anonimizacji.

– Rzeczywiście, polska praktyka jest w tym zakresie daleko idąca. Sąd trafnie jednak wskazał, że obowiązek anonimizacji dotyczy sądów, a nie stron procesu, i nie ogranicza wolności wypowiedzi. W wielu systemach prawnych wskazywanie stron w orzeczeniach jest standardem. Być może również w Polsce warto na nowo przemyśleć granice anonimizacji – zwłaszcza jeżeli zaczyna być wykorzystywana jako argument za tym, że o publicznie ogłoszonym wyroku w ogóle nie powinno się mówić – podkreśla mec. Sierżant.

Ochrona źródeł informacji

Sprawa dotyka też kwestii ochrony źródeł informacji prasowej. W odpowiedzi na publikację nie pozwano bowiem redak-

cji ani dziennikarzy, lecz osobę, która udzieliła komentarza.

– To istotne, bo jeśli taka osoba musi każdorazowo liczyć się z pozwem, może to wywołać efekt mrożący i uderzyć w dziennikarstwo gospodarcze czy śledcze. Ludzie mogą być mniej skłonni do rozmowy z mediami nawet w sprawach mających znaczenie publiczne – tłumaczy pełnomocnik Zofii Chylak. Według niego w sprawie podjęto próbę odwrócenia ról, bo druga strona źródła swojej szkody – w tym wizerunkowej – upatrywała nie w samym naruszeniu praw autorskich stwierdzonym prawomocnym wyrokiem, lecz w tym, że informacja o tym wyroku trafiła do opinii publicznej.

– Istotna była przy tym skala roszczeń skierowanych wobec mojej klientki. Obejmowały one m.in. obowiązek publikacji ogłoszeń w prasie, których koszt znacząco przewyższałby odszkodowanie zasądzone na jej rzecz w sprawie o naruszenie praw autorskich – unaczynia Dawid Sierżant.

Na całą sprawę warto spojrzeć również przez pryzmat całej branży modowej.

– W Polsce ochrona prawna mody wciąż nie jest postrzegana tak jednoznacznie jak ochrona innych form twórczości – ocenia pełnomocnik artystki.

Tymczasem moda jest również obszarem pracy autorskiej, której efekty mogą zasługiwać na realną ochronę prawną. W wielu państwach, w tym we Francji czy we Włoszech, sektor mody jest postrzegany nie tylko jako istotna gałąź gospodarki, lecz także jako element kultury i międzynarodowej rozpoznawalności kraju.

– W Polsce takie podejście dopiero się rozwija. Dlatego sprawa Zofii Chylak może stanowić ważny punkt odniesienia na przyszłość – diagnozuje Sierżant.

Znaczenie dla innych

Sama Zofia Chylak w rozmowie z DGP ocenia, że cała sprawa nie tylko nie przyniosła jej firmie ko-

Dlaczego zdaniem sądu Zofia Chylak miała prawo informować o wygranym procesie



Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie
XXII Wydział Własności Intelektualnej

„Z przepisów prawa prasowego wprost wynika, że dozwolone jest wypowiadanie w prasie opinii co do rozstrzygnięcia w postępowaniu sądowym po wydaniu (nawet nieprawomocnego) orzeczenia w I instancji. Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy – Prawo prasowe: «Nie wolno wypowiadać w prasie opinii co do rozstrzygnięcia w postępowaniu sądowym przed wydaniem orzeczenia w I instancji». Jest oczywiste, że «podanie wyroku do publicznej wiadomości» do czego pozwana nie miała prawa (pozwana jednak nie opublikowała wyroku, nie wykupiła miejsca na opublikowanie wyroku ani w inny sposób nie zleciła jego publikacji osobom trzecim), jest czym innym niż «poinformowanie o wyniku postępowania», co właśnie uczyniła pozwana. Nie ma żadnych podstaw prawnych, aby wywodzić, że strony nie mają prawa informować o wynikach postępowania o naruszenie praw wyłącznych».

sygn. akt XXII GW 458/25 z 26 listopada 2025 r.

© LR

rzyści finansowych czy wizerunkowych, ale wręcz pociąga za sobą kolejne koszty i zaangażowanie.

– Im dłużej jednak w tym uczestniczę, tym mocniej utwierdzam się w przekonaniu, że trzeba walczyć i mówić o tym, co mnie spotkało. Mam nadzieję, że doprowadzenie tej sprawy do końca będzie miało znaczenie także dla innych projektantów. Chciałabym pokazać w ten sposób, że w Polsce można skutecznie bronić swoich praw także w sytuacji, gdy po drugiej stronie stoi podmiot większy i silniejszy organizacyjnie – mówi artystka. Jej zdaniem sprawa ta może przetrzeć szlaki dla innych osób ze środowiska.

– W branży modowej w Polsce problem nieuprawnionego korzystania z cudzych pomysłów i wzorów jest realny. Sama wielokrotnie spotykałam się wcześniej z sytuacjami, w których rozpoznawałam swoje projekty w produktach innych firm. Przez długi czas nie wiedziałam jednak, jakie działania można w takich przypadkach podjąć i czy walka o swoje prawa ma w ogóle sens – podkreśla nasza rozmówczyni. I dodaje, że dziś już wie, że ma.

– Dlatego zależy mi na tym, aby móc otwarcie mówić o tej sprawie i o jej znaczeniu – podkreśla Chylak.

Artystka zwraca też uwagę na to, że wolność

wypowiedzi, zwłaszcza w kwestiach ważnych społecznie i zawodowo, jest ogromną wartością.

– Gdyby twórcom po wygranym procesie odbierano możliwość mówienia o własnych doświadczeniach, efekt takich spraw mógłby zostać w praktyce zaprzeczony. Inni projektanci mogliby dojść do wniosku, że bezpieczniej jest milczeć – nawet wtedy, gdy mają rację – komentuje Chylak. I przyznaje, że dzisiaj kontaktują się z nią też inni twórcy – z pytaniem, czy warto podejmować podobne działania.

– Chciałabym móc im uczciwie odpowiedzieć, że tak – że warto. Właśnie dlatego chcę doprowadzić tę sprawę do końca – zapowiada.

Próba wywarcia wpływu

O ocenę znaczenia wyroku wydanego przez warszawski SO poprosiliśmy adw. Jakuba Słupskiego, partnera w Kancelarii Patpol Legal.

– Jest on ciekawy przede wszystkim dlatego, że dotyczy ważnego aspektu dotyczącego prawa do informowania o wyrokach sądowych w sytuacjach, kiedy takie zachowanie może być interpretowane jako próba wywarcia wpływu w środowisku konkurencyjnym – mówi prawnik. I dodaje, że czasami granica między informowaniem a działaniem mogącem przekraczać tę granicę jest bardzo cienka

i faktycznie może się odbić na zawodowych rywalach.

– Jednak z drugiej strony przepisy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji obligują nas jedynie do powstrzymywania się od działań, które naruszają prawo lub dobre obyczaje – rozważa nasz rozmówca.

Na podstawie relacji sądu przedstawionej w uzasadnieniu wyroku mecenas ocenia, że pozew przeciwko projektantce sformułowany został w sposób agresywny.

– Same roszczenia w nim zawarte każdego, kto musiałby je pokryć, puściłyby z torbami; również i większą firmę, nie mówiąc już o osobie prowadzącej małą działalność, nawet medialnie rozpoznawalną. Wydaje mi się, że sąd potraktował pozew jak typowy SLAPP – ocenia Słupski. Jego zdaniem drakońskie roszczenia, jakie sformułował obuwniczy gigant, mogły bowiem mieć na celu wywołanie efektu mrożącego, zwłaszcza w kontekście całego wcześniejszego sporu między firmą a projektantką.

– Nie dziwiłaby więc ocena sądu, że pozew ten to próba bezprawnego ograniczenia swobód tej drugiej – dodaje mecenas.

W ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 85) znajdziemy delikty, które mają przesłanki bardzo zbliżone do przesłanek wskazujących na naruszenie dóbr osobistych, m.in. przez rozpowszechnianie fałszywych informacji o konkurencie.

– Jednak nie zmienia to faktu, że doszukując się czynów nieuczciwej konkurencji, należy koncentrować się na literaturze czy orzecznictwie, a w tej sprawie do końca nawet nie wiadomo, w jaki sposób inkryminowane zachowania pozwanej naruszyły zasady uczciwej konkurencji – a przynajmniej takie wyjaśnienie nie znalazło się w relacji sądu zawartej w uzasadnieniu wyroku – uszczegóławia Słupski.

DGP poprosił CCC o komentarz. Do czasu zamknięcia numeru firma nie odniosła się do sprawy.

© LR

ORZECZNICTWO

Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 26 listopada 2025 r., sygn. akt XXII GW 458/25
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia



Kalkulatory

• Sprawdź, co się opłaca

dgp.pl



Sprawdź



Raporty

• Pełny obraz sytuacji

dgp.pl



Sprawdź



Multimedia

• Oglądaj i słuchaj

dgp.pl



Sprawdź

Oświadczenia majątkowe sędziów mimo wyroku TK nadal jawne

SĄDOWNICTWO Dokumenty zawierające informacje na temat stanu posiadania sędziów zostały opublikowane na stronach internetowych sądów, mimo że Trybunał Konstytucyjny uznał przepisy mówiące o ich jawności za niezgodne z konstytucją. Oprócz wątpliwości co do ważności orzeczeń TK **rodzi się pytanie, czy obywatele powinni mieć wgląd w tak szczegółowe informacje o sędziach**

Nadia Senkowska
nadia.senkowska@infor.pl

– Nie słyszałem jeszcze, aby publikowanie oświadczeń majątkowych sędziów wywołało jakikolwiek pozytywny skutek. Nie wiem zatem, czemu ma ono służyć, bo moim zdaniem to populizm w szczytowej formie – uważa Paweł Pośpiech, sędzia Sądu Rejonowego w Wołowie.

Przypomnijmy, że temat ten dyskutowany jest od lat. Przełom w sprawie nastąpić miał pod koniec ubiegłego roku, kiedy to Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że przepisy mówiące o jawności sędziowskich oświadczeń majątkowych są niezgodne z ustawą zasadniczą (wyrok TK z 2 grudnia 2025 r., sygn. akt K 2/23). Problem w tym, że orzeczenia TK przez obecną władzę nie są publikowane, co zdaniem części prawników oznacza, iż nie obowiązują. Na tym stanowisku stoją też prezesi sądów apelacyjnych, odpowiedzialni za publikację oświadczeń. Jak się bowiem okazuje, na większości stron internetowych SA ostatniego dnia czerwca, jak tego wymaga prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 334 ze zm.), pojawiły się dokumenty mówiące o stanie posiadania sędziów i innych orzeczników.

Argumenty prezesów

Zanim minął ustawowy termin publikacji oświadczeń, DGP zapytał szefów poszczególnych SA, czy zamierzają postąpić zgodnie z wyrokiem TK, czy też nadal będą kierować się uznanymi za niekonstytucyjne przepisami. Opublikowanie oświadczeń zadeklarowały m.in. sądy w Rzeszowie, Lublinie, Szczecinie i Krakowie.

Prezes Sądu Apelacyjnego w Białymstoku Marek Szymanowski podkre-

ślił, że wyrok TK nie tylko nie został opublikowany, a więc nie zmienił stanu prawnego, ale w składzie orzekającym, który wydał zeszłoroczne orzeczenie, znalazł się sędzia wadliwie wybrany na zajęte stanowisko sędziego Trybunału Konstytucyjnego.

– Jednakże wobec obecnego konfliktu zbrojnego na Ukrainie, mając (między innymi) na względzie kwestie związane z bezpieczeństwem państwa polskiego i związane z tym istniejące i realne zagrożenia dla składających oświadczenia sędziów pełniących odpowiedzialną funkcję publiczną (lub osób dla nich najbliższych), co do zasady uwzględniłam złożone wnioski o objęcie informacji zawartych w oświadczeniu ochroną przewidzianą dla informacji niejawnych o klauzuli tajności „zastrzeżone”, określoną w przepisach ustawy o ochronie informacji niejawnych – przekazał DGP sędzia Szymanowski. I dodał, że o zamiarze takiego podjęcia do oświadczeń majątkowych sędziów, uwzględniającego nie tylko bezpieczeństwo sędziów, lecz także interes państwa, poinformował ministra sprawiedliwości pismem z 5 maja 2026 r.

Prezes białostockiego SA podkreślił również, że jego działania znajdują oparcie w prawie o ustroju sądów powszechnych.

– Jeżeli minister sprawiedliwości nie podejmie decyzji w przedmiocie zniesienia klauzuli tajności, oświadczenia majątkowe sędziów, którzy złożyli wniosek o utajnienie treści w nich zawartych, nie zostaną opublikowane. Nadmieniam, iż oświadczenie nie było moim wnioskiem o utajnienie treści w nich zawartych, nie zostaną opublikowane. Nadmieniam, iż oświadczenie nie było moim wnioskiem o utajnienie treści w nich zawartych, nie zostaną opublikowane. Nadmieniam, iż oświadczenie nie było moim wnioskiem o utajnienie treści w nich zawartych, nie zostaną opublikowane.

Z kolei rzeczniczka SA we Wrocławiu sędzia Ma-

gorzata Lamparska przekazała, że wnioski o objęcie informacji zawartych w oświadczeniach ochroną przewidzianą dla informacji niejawnych o klauzuli tajności „zastrzeżone” będą rozpoznawane przez prezesa tego sądu z uwzględnieniem podnoszonych przez wnioskujących okoliczności, które mogłyby wskazywać, że ujawnienie tych informacji może powodować zagrożenie dla sędziego lub osób dla niego najbliższych.

Realna potrzeba czy populizm

Oprócz wątku dotyczącego wątpliwości co do skuteczności wyroku TK wciąż toczy się dyskusja na temat zasadności publikacji dokumentów dotyczących stanu majątkowego sędziów.

– Przecież jeśli okazałoby się, iż sędziowie mają jakieś dochody uzyskane z nielegalnego czy niewyjaśnionego źródła, to wykrycie tego jest możliwe na etapie ujawniania oświadczenia urzędowi skarbowemu. To wystarczy w zupełności, a jeśli oświadczenie wzbudzi wątpliwości, bo np. sędzia okazuje się posiadać luksusowego samochodu, a nie będzie to adekwatne do jego zarobków, to naczelnik urzędu ma odpowiednie narzędzia, aby wszcząć właściwe postępowanie – komentuje Paweł Pośpiech. I dodaje, że taki mechanizm jest zupełnie wystarczający z punktu widzenia transparentności życia publicznego czy też zapobieżenia ewentualnemu wpływowi na sędzięgo.

Nasz rozmówca zwraca też uwagę na najbardziej niewłaściwy aspekt tego zagadnienia, a mianowicie na to, że orzecznicy – tak jak wielu przedstawicieli innych zawodów – często pozostają w małżeńskiej wspólnocie ma-

jątkowej. Cała sprawa rykoszetem może zatem odbijać się na ich mężach i żonach, którzy są osobami prywatnymi i którzy często nie pełnią żadnych funkcji publicznych.

– Teoretycznie istnienie ścieżki utajnienia oświadczenia – poprzez złożenie wniosku do prezesa sądu – ale w praktyce trudno byłoby, aby korzystali z niej wszyscy zainteresowani – zauważa sędzia Pośpiech. Jego zdaniem chęć zadbania o bezpieczeństwo rodziny powinna być sygnałem również do samego ustawodawcy. Nasz rozmówca – obrazując innego rodzaju zagrożenie – przywołuje przykład kolegi po fachu, pod którego adresem pojawiły się w sieci groźby. A w treści wpisów podano, jakim samochodem jeździ, czyli posłużono się jedną z informacji dostępnych w oświadczeniach.

Krytyczne głosy na temat przepisów mówiących o konieczności publikacji oświadczeń majątkowych sędziów płyną nie tylko ze środowiska samych zainteresowanych. Krzysztof Izdebski, ekspert prawny Fundacji im. Stefana Batorego, uważa, że system ich składania w dużej mierze jest fikcją. Dlaczego? Ze względu na liczbę obowiązujących wzorów oświadczeń, możliwość ich ręcznego wypełniania, nieczytelność i brak centralnej bazy gromadzącej tego typu dokumenty.

– Proces ich kontroli również budzi wątpliwości, bo CBA sprawdza jedynie ich promil. A to rodzi pytanie, dlaczego akurat te konkretne, a nie inne – zauważa Izdebski. I wskazuje na inne problemy, jakie rodzą omawiane przepisy.

– Pojawiają się wątpliwości, czy np. wpisywać w oświadczenie odzie-

Jawność oświadczeń majątkowych

Dlaczego zdaniem Trybunału Konstytucyjnego przepisy o jawności oświadczeń majątkowych naruszają ustawę zasadniczą



Fragmenty uzasadnienia wyroku TK z 2 grudnia 2025 r., sygn. akt K 2/23

„W kontekście oświadczeń majątkowych sędziów szczególne znaczenie ma to, że majątek objęty małżeńską wspólnością ustawową stanowi współwłasność obojga małżonków i jego ujawnienie – zwłaszcza w kanałach powszechnej dostępności on-line – nieuchronnie ekspozuje dane i sytuację osoby, która nie pełni funkcji publicznej”.

„Publiczne rozpowszechnianie danych w otwartych, indeksowalnych systemach teleinformatycznych (on-line) jakościowo różni się od udostępniania informacji na wniosek czy w ramach rejestrów o dostępie reglamentowanym. Powszechna publikacja on-line – łatwokopiowalna, podatna na wtórne przetwarzanie oraz trwale utrwalana i reprodukowalna – stanowi ingerencję bardziej dolegliwą niż tradycyjna jawność akt czy dostęp «na wniosek» i jako taka powinna podlegać surowszej kontroli proporcjonalności”.

© LR

dziczone futro, wycenione przez rzeczoznawcę na szacowaną, przybliżoną kwotę, której górna granica może już podlegać obowiązkowemu uwzględnieniu, a dolna jeszcze nie – obrazuje nasz rozmówca.

Jednak zdaniem naszego rozmówcy są to kwestie drugorzędne. Najważniejsze jest to, aby oświadczenia nie były wykorzystywane do sprawowania, jak duże majątki zgromadzili sędziowie, tylko do badania, czy nie pozostają przypadkiem w konflikcie interesów.

– Czyli czy nie mają kredytów frankowych w określonym banku lub nie są zatrudnieni na uczelni będącej stroną sporu. To konkretne informacje, które uczestnikom postępowania pomogą ocenić, na ile neutralny pozostaje dany sędzia i czy nie ma podstaw, aby wyłączyć go z konkretnej sprawy – tłumaczy Krzysztof Izdebski.

Co mogą zrobić sędziowie

Zapewne część sędziów będzie zadowolona z tego, że mimo wyroku TK ich oświadczenia majątkowe zostały upu-

blicznione, i będą domagali się ich usunięcia ze strony internetowej SA, powołując się na orzeczenie trybunału.

– Obowiązek składania oświadczeń wynika z przepisów prawa, a te nie przewidują wyrażnej drogi odwoławczej, którą trzeba byłoby obrać przy podejmowaniu takiej próby. W grę zapewne wchodziłoby powołanie się na ochronę danych osobowych, ale jako że wyrok TK nie jest opublikowany, nie jest to proste i trudno zakładać, że wszyscy sędziowie by się na to zdecydowali – mówi Krzysztof Izdebski.

Do stwierdzenia niekonstytucyjności przepisów o jawności oświadczeń majątkowych doprowadziła ówczesna I prezes Sądu Najwyższego Małgorzata Manowska. To bowiem na skutek jej wniosku TK w grudniu zeszłego roku wydał wyrok, który dotyczy zarówno sędziów sądów powszechnych, administracyjnych, wojskowych, jak i SN, TK oraz asesorów. Wcześniej wątpliwości co do zgodności z ustawą zasadniczą omawianych przepisów zgłaszał również rzecznik praw obywatelskich. © LR

Spada liczba wniosków o kontrolę operacyjną

INWIGILACJA

Olga Łozińska
olga.lozinska@infor.pl

W 2025 r. wszystkie uprawnione organy skierowały wnioski o zarządzanie kontroli i utrwalanie rozmów lub wnioski o zarządzanie kontroli operacyjnej wobec 4946 osób – wynika z tegorocznej, przedstawionej Senatowi, informacji prokuratora generalnego. To zauważalnie mniej niż w poprzednich latach – w 2024 r. wszystkie uprawnione organy chciały bowiem inwigilować 5818 osób, w 2023 r. – 5973, w 2022 r. – 6381, zaś w 2021 r. – 7071.

– Chciałbym wierzyć, że spadek ten wynika z tego, że służby stosują tego typu środki tylko wtedy, gdy jest to niezbędne. To byłoby zmianą w dobrym kierunku. Natomiast jest to tylko hipoteza, bo nie mamy na to żadnych twardych dowodów – komentuje Wojciech Klicki, wiceprezes Fundacji Panoptykon. Z kolei zdaniem dr

wersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu przyczyn spadku można poszukiwać zarówno w liczbie i charakterze spraw wymagających kontroli operacyjnej, jak i w sięganiu przez organy po inne formy pozyskiwania danych.

Z tegorocznej informacji PG dowiadujemy się również, że sądy zarządziły kontrolę i utrwalanie rozmów lub kontrolę operacyjną wobec 4831 osób, odmówiły zaś jedynie wobec 33 osób. Wnioski o kontrolę operacyjną nie uzyskały zgody prokuratora wobec 81 osób. I tutaj już zmiana w porównaniu z poprzednimi latami nie jest obserwowana. W 2024 r. sądy zarządziły bowiem kontrolę i utrwalanie rozmów lub kontrolę operacyjną wobec 5689 osób, zaś odmówiły inwigilacji wobec 26 osób. Z kolei prokurator nie wydał zgody na podjęcie kontroli wobec 95 osób. Natomiast w 2023 r. sądy dały zielone światło na inwigilację 5835 osób, a nie zgo-

dziły się na to wobec 22. Prokurator odmówił zaś podjęcia takich działań wobec 116 osób.

– Dane te potwierdzają, że etap prokuratorski jest stałym elementem selekcji przed kontrolą sądową – komentuje dr Kusak.

Podobnego zdania jest Wojciech Klicki.

– Prokurator jest tym pierwszym i najbardziej restrykcyjnym sitem – uważa ekspert. I dodaje, że jeśli chodzi o poziom zgód wydawanych przez sądy, cały czas przekracza on 99 proc., jeżeli spojrzeć na liczbę wniosków, które były do nich kierowane. Zdaniem naszego rozmówcy może to świadczyć o tym, że sędziowie, zwłaszcza ci orzekający w Sądzie Okręgowym w Warszawie, mają za mało czasu i możliwości, żeby szczegółowo analizować wnioski, które składają do nich służby.

– Jeżeli wnioski są składane przez komendy wojewódzkie, trafiają one do sądu okręgowego w da-

nym mieście. Natomiast większość wniosków, które formułuje np. Centralne Biuro Śledcze Policji czy Centralne Biuro Zwalczania Cyberprzestępczości, trafia do jednego Sądu Okręgowego w Warszawie. Trudno więc oczekiwać, że sędzia tego sądu, który ma dziennie do rozpatrzenia 20 wniosków, nie będzie akceptował niemal wszystkich – tłumaczy Klicki.

Z tego też powodu od pewnego już czasu formułowane są postulaty rozproszenia rozpoznawania wniosków składanych przez centralne służby na większą liczbę sądów. Część z nich mogłaby trafiać np. do Sądu Okręgowego Warszawy-Pragi w Warszawie.

Z informacji PG dowiadujemy się również, że głównym wnioskodawcą o kontrolę operacyjną jest policja. W zeszłym roku służba ta złożyła wnioski o inwigilację 4333 osób, z czego sąd zgodził się na kontrolę 4237, a odmówił zarządzenia kontroli operacyjnej wobec

26 osób. Z kolei prokuratura nie wyraziła zgody na podsłuchiwanie przez policję 70 osób. Poza policją wnioski o kontrolę składają też ABW, CBA, Inspektor Nadzoru Wewnętrznego, Krajowa Administracja Skarbową, Służba Kontrwywiadu Wojskowego, Służba Ochrony Państwa, Straż Graniczna, Szef Inspektoratu Wewnętrznego Służby Więziennej oraz Żandarmeria Wojskowa.

Warto przypomnieć, że obecnie w Sejmie trwają prace nad rządowym projektem nowelizacji niektórych ustaw w celu wzmocnienia nadzoru sądowego nad kontrolą operacyjną. Jedną z zmian dotyczy nadania rangi ustawowej obowiązkowi uzasadnienia przez sąd wydania zarówno zgody, jak i odmowy na kontrolę operacyjną. W 2024 r. taki obowiązek został nałożony, jednak nie w drodze ustawy, ale rozporządzeń. Służby zostały też zobligowane do wskazywania we wniosku środka, jaki będzie

używany podczas inwigilacji. Projekt przewiduje również, że sądy będą informowane o wynikach kontroli operacyjnej po jej zakończeniu, a jeśli tego zażądają – również o jej przebiegu w trakcie jej trwania.

Organizacje pozarządowe tymczasem formułują dużo dalej idące postulaty zmian w prawie. Panoptykon w swoim raporcie „Demokracja na podsłuchu. Polska wobec Pegasusa i oprogramowania szpiegującego” proponuje, aby osoba, względem której została zarządzona kontrola operacyjna, była o tym fakcie obowiązkowo informowana. „Obowiązek ten powinien być – co do zasady – realizowany po 12 miesiącach od zakończenia kontroli. Możliwe są wyjątki od tej zasady, np. ze względu na bezpieczeństwo państwa (pod warunkiem uzyskania zgody sądu). Osoba inwigilowana będzie mogła zaskarżyć taką decyzję do sądu” – proponuje organizacja. © P

KOMUNIKATY



INFORMACJA O WYŁOŻENIU PROJEKTU OPERATU OPISOWO-KARTOGRAFICZNEGO MODERNIZACJI EWIDENCJI GRUNTÓW I BUDYNKÓW

Na podstawie art. 24a ust.4 i 5 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. Prawo geodezyjne i kartograficzne (Dz.U. z 2024 poz. 1151 ze zm.)

STAROSTA GNIEŹNIEŃSKI

informuje o wyłożeniu do wglądu osób fizycznych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej, **projektu operatu opisowo-kartograficznego modernizacji ewidencji gruntów i budynków** dla nieruchomości położonych w obrębie ewidencyjnym:

300310_4.0001 Witkowo, w jednostce ewidencyjnej 300310 Witkowo – miasto,

300305_4.0001 Klecko, w jednostce ewidencyjnej 300305 Klecko – miasto.

Wyłożenie nastąpi w terminie **od 17 lipca 2026 r. do 06 sierpnia 2026 r.** w godzinach od 7.30 do 15.30 w siedzibie Powiatowego Zarządu Geodezji, Kartografii, Katastru i Nieruchomości w Gnieźnie przy ul. Reymonta 21b, pok. 010.

Każdy, czyjego interesu prawnego dotyczą dane ujawnione w projekcie operatu opisowo-kartograficznego, może w okresie wyłożenia projektu do wglądu zgłaszać uwagi do tych danych. Skorzystanie z tego prawa leży w interesie zainteresowanych, aby na tym etapie postępowania związanego z modernizacją ewidencji gruntów i budynków ujawnić ewentualne błędy i nieprawidłowości.

Niestawienie się w terminie i miejscu określonym w niniejszej informacji nie stanowi przeszkody do ujawnienia nowych danych w ewidencji gruntów i budynków.

Po upływie terminu wyłożenia, projekt operatu opisowo-kartograficznego staje się operatem ewidencji gruntów i budynków. Informacja o tym będzie ogłoszona przez Starostę Gnieźnieńskiego w Dzienniku Urzędowym Województwa Wielkopolskiego oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej starostwa.

Każdy, czyjego interesu prawnego dotyczą dane zawarte w ewidencji gruntów i budynków ujawnione w operacie opisowo-kartograficznym, może w terminie 30 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Urzędowym Województwa informacji, o której mowa w art. 24a, ust. 8 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. *Prawo geodezyjne i kartograficzne* (Dz.U. z 2024 poz. 1151 ze zm.), zgłaszać zarzuty do tych danych.

O uwzględnieniu lub odrzuceniu zarzutów Starosta będzie rozstrzygał w drodze decyzji. Do czasu ostatecznego zakończenia postępowania, o którym mowa w art. 24a, ust. 10 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. *Prawo geodezyjne i kartograficzne* (Dz.U. z 2024 poz. 1151 ze zm.), w stosunku do gruntów, budynków lub lokali, których dotyczą zarzuty, dane ujawnione w operacie opisowo-kartograficznym nie są wiążące.

Zarzuty zgłoszone po terminie określonym w art. 24a, ust. 9 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. *Prawo geodezyjne i kartograficzne* (Dz.U. z 2024 poz. 1151 ze zm.) będą traktowane jako wnioski o zmianę danych objętych ewidencją gruntów i budynków.

z up. Starosty Gnieźnieńskiego
Dyrektor Powiatowego Zarządu Geodezji,
Kartografii, Katastru i Nieruchomości
w Gnieźnie
Monika Majewska

EQUES Investment Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna („**Towarzystwo**”) na podstawie §12 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 2005 roku w sprawie trybu likwidacji funduszy inwestycyjnych („**Rozporządzenie**”) niniejszym ogłasza, że zakończenie likwidacji Reino Dywidenda Funduszu Inwestycyjnego Zamkniętego w likwidacji („**Fundusz**”) planowane na dzień 30 czerwca 2026 roku nie dojdzie do skutku we wskazanym terminie.

Towarzystwo ogłasza, że zakończenie likwidacji Funduszu planowane jest obecnie na dzień 30 czerwca 2027 roku.

Powodem wydłużenia terminu likwidacji jest niezakończenie procesów zbycia aktywów, ściągania należności Funduszu oraz zaspokajania wierzycieli Funduszu.

Niniejsze ogłoszenie jest drugim z dwóch ogłoszeń przewidzianych na mocy § 12 Rozporządzenia.

Adres korespondencyjny Likwidatora:

EQUES Investment TFI S.A.

Oddział w Warszawie

Plac Bankowy 1

00-139 Warszawa

Wyciąg z ogłoszenia nr 70/2026

Prezydenta Miasta Jeleniej Góry

o przetargu ustnym nieograniczonym na sprzedaż nieruchomości niezabudowanej stanowiącej własność Miasta Jelenia Góra, położonej w Jeleniej Górze.



1.	Oznaczenie nieruchomości	Działki o numerach: 448/2 i 448/7 o łącznej powierzchni 0,2739 ha, obręb 0020, Jelenia Góra 3, KW JG1J/00083920/8 (działka nr 448/7), KW JG1J/00053035/8 (działka nr 448/2), położone w Jeleniej Górze w rejonie ulic: Spółdzielcza i Trasa Czeska.
2.	Cena wywoławcza netto	1.400.000,00 zł do ceny ustalonej w przetargu doliczony zostanie 23% podatek VAT
3.	Przeznaczenie w planie miejscowym	Tereny zabudowy mieszkaniowej wielorodzinnej lub/i usługowej.
4.	Termin i miejsce przetargu	23 września 2026 roku o godz. 10⁰⁰ Urząd Miasta Jelenia Góra, ul. Sudecka nr 29, I piętro, sala nr 13
5.	Wysokość wadium	140.000,00 zł należy wnieść na konto Miasto Jelenia Góra – Bank MILLENNIUM S.A. nr: 97 1160 2202 0000 0000 6011 5681 najpóźniej do dnia 17 września 2026 r. Data dokonania wpłaty jest data uznania rachunku bankowego Miasta.
6.	Miejsce wywieszenia i publikacji ogłoszenia	tablica ogłoszeń Urzędu Miasta Jelenia Góra ul. Ptasia nr 2-3, I piętro, strona internetowa bip.jeleniagora.pl – oferty nieruchomości

Szczegółowe informacje dotyczące przetargu można uzyskać w Wydziale Geodezji i Gospodarki Nieruchomościami Urzędu Miasta Jelenia Góra ul. Ptasia nr 2-3, I piętro, pokój nr 111; tel.: 75/75-46-304, 75/75-46-277 oraz na stronie internetowej www.nieruchomosci.jeleniagora.pl.

Urząd Miasta Jelenia Góra

www.jeleniagora.pl

Samorządy chcą korekt w systemie dochodów

FINANSE Według lokalnych włodarzy nie może być mowy o stabilizacji, jeśli **z roku na rok dochody mogą być niższe**. Ministerstwo Finansów uważa, że to główna zasada systemu – dostosowanie dochodów do potrzeb

Krzysztof Bałękowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Tydzień temu resort finansów przedstawił wyliczenia dotyczące skutków finansowych dla samorządów nowego systemu ich dochodów w latach 2025–2026. Wczoraj swoje uwagi zaprezentowała strona samorządowa Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego (KWRISt).

Niepewność i brak wiedzy

Samorządowcy kilkakrotnie podkreślali, że kierunek zmian systemowych jest dobry – czyli odejście od udziału we wpłaconych PIT i CIT na rzecz odniesienia do dochodów podatkników tych podatków. Szczególnie po tym, jak realnie zmniejszyło się finansowanie samorządów po reformach podatkowych Polskiego Ładu. Jednak – w ich ocenie – z globalnego wzrostu dochodów w ciągu dwóch lat na poziomie 53,3 mld zł (którego nie kwestionują) nie wszystkie jednostki samorządu terytorialnego (JST) skorzystały równomiernie. W najgorszej sytuacji w tym roku jest 149 samorządów, które nie spodziewanie otrzymały mniej pieniędzy niż rok wcześniej (wzrost w 2025 r. zapewniono ustawowo). I właśnie na

ten element zaskoczenia zwracali uwagę.

– Problemem jest brak narzędzi do samodzielnej weryfikacji wyliczeń. Samorządy widzą wynik, ale nie mają pełnej ścieżki kalkulacyjnej, zagregowanych danych źródłowych. Nie mogą sprawdzić, czy zmiana dochodów wynika z realnej zmiany lokalnej bazy podatkowej, danych historycznych, wskaźników waloryzacji, determinant potrzeb wydatkowych – mówił dr Daniel Budzeń, ekspert ds. finansów lokalnych Związku Miast Polskich.

Dlatego też samorządowcy chcieliby weryfikacji danych wejściowych, na podstawie których są wyliczane ich dochody. Jak na razie MF zadeklarowało, że będzie szybciej przekazywać informacje o dochodach podatników PIT i CIT, począwszy od tych, które będą wykorzystane na rok 2027 (patrz: infografika). Jednak według resortu finansów zmienność dochodów JST jest wpisana w główną zasadę nowego systemu.

– Udowodniliśmy danymi, że rozwarstwienie dochodów per capita zmniejszyło się w stosunku do tego, z czym mieliśmy do czynienia wcześniej. Wskazujecie państwo, że te dochody rosną bardzo różnie, ale to jest konsekwencja

adekwatności do wyliczanych potrzeb – podkreśliła Hanna Majszczuk, wiceminister finansów. Argumentowała, że szybkie wyrównanie strat, które przyniósł samorządom poprzedni system, jest niemożliwe m.in. ze względu na objęcie Polski procedurą nadmiernego deficytu.

Propozycje zmian

Samorządy tradycyjnie już odniosły się do wyliczania potrzeb oświatowych. Luka w jej finansowaniu to według Narodowego Instytutu Samorządu Terytorialnego 18–19 mld zł, lokalni władarze szacują ją nawet na ponad 40 mld zł. W tym zakresie MF proponuje odejście od wyliczania potrzeb na podstawie liczby oddziałów szkolnych i zastąpienie jej liczbą uczniów. Chodzi o to, aby odejść od determinanty, na którą wpływ ma polityka władz (od niej zależy liczba oddziałów). Rozmowy na ten temat mają się dalej toczyć, podobnie jak w przypadku innych wskaźników, chociażby finansowania pomocy społecznej.

– To jest kontrowersyjne, ponieważ wiele samorządów finansuje rodziny zastępcze z innych powiatów. Jeżeli

przyjmujemy liczbę z danego terenu, to znowu dojdzie do zniekształcenia danych i w kolejnym roku będziemy musieli to poprawiać – mówił Piotr Husejko, skarbnik miasta Poznania.

Duża część proponowanych przez samorządy zmian odnosi się właśnie do finansowania miast na prawach powiatu. Przede wszystkim wraca postulat zrównania ich udziałów w PIT i CIT do sumy tych gmin i powiatów. Dziś są one niższe odpowiednio o 0,4 pkt proc. i 1,1 pkt proc. Przedstawiciele tych samorządów przekonują, że MF ściał ich udziały – tak, aby dostosować je do ogólnego wyniku. A to dlatego, że w miastach na prawach powiatu jest stosunkowo wysoka baza podatkowa. Związek Powiatów Polskich (ZPP) przekonywał, że – patrząc od strony ustrojowej – ośrodki te realizują zadania gmin, powiatów i niektóre dodatkowe (np. w zakresie zarządzania drogami). Dlatego też powinny mieć sumę udziałów przeznaczonych dla gmin i powiatów.

– Jeżeli miałyby być wprowadzone odstępstwo, to w górę – argumentował dr Grzegorz P. Kubalski, zastępca dyrektora ZPP.

W ocenie MF wydzielanie w nowym systemie miast na prawach powiatu przyniosło jednak pozytywne skutki. Zyskały one w przeliczeniu na jednego mieszkańca 385,95 zł, czyli więcej niż zsumowany zysk gmin

Propozycje zmian w dochodach samorządów

W ramach ewaluacji nowego systemu dochodów jednostek samorządu terytorialnego (JST) zarówno Ministerstwo Finansów, jak i strona samorządowa KWRISt przedstawiły swoje propozycje zmian.

Propozycje zmian w dochodach samorządów

Ministerstwo Finansów
→ Szybszy dostęp JST do danych wykorzystywanych przy naliczaniu dochodów
→ Zmiana determinant potrzeb wydatkowych JST
→ Wzmocnienie jakości i wiarygodności danych stanowiących podstawę ustalania potrzeb wydatkowych JST, przekazywanych przez samorządy do GUS
→ Możliwość rezygnacji z uwzględniania zamożności JST w mechanizmie podziału potrzeb oświatowych

Samorządy
→ Weryfikacja danych wejściowych
→ Korekta przeliczeniowej liczby mieszkańców
→ Przegląd wskaźnika zamożności
→ Zmiany w finansowaniu miast na prawach powiatu
→ Nowy model potrzeb oświatowych
→ Zmiany w wyliczaniu potrzeb ekologicznych i rozwojowych
→ Zmiana zasad podziału rezerwy

Źródła: Ministerstwo Finansów, strona samorządowa KWRISt

LR ©

i powiatów – 364,58 zł. Rezygnacja z tzw. janośnikowego na rzecz korekty zamożności globalnie spowodowała natomiast, że w budżetach miast na prawach powiatu zostało 1,5 mld zł.

Ponadto samorządy chciałyby też zwiększenia ich udziału w przychodach podatników rozliczających się ryczałtem – z 14 proc. do 42 proc. Padła też propozycja wprowadzenia stałego mechanizmu waloryzacji opłat pobieranych przez lokalne władze (np. skarbowej). Samorządy uważają również, że powinny uczestniczyć w określe-

niu sposobu podziału całej rezerwy na uzupełnienie dochodów, a nie jak obecnie – 80 proc. Większą rolę widziałyby też dla subwencji ekologicznej. Dziś wyliczana jest ona głównie dla samorządów, na których terenie występują obszary chronione. Lokalne władze chciałyby również uwzględniania zdegradowanych terenów po przemysłowych, których rekultywacja jest kosztowna.

Obie strony wyraziły chęć kontynuowania rozmów, MF zadeklarowało odniesienie się do postulatów samorządów. ©

Rzecznik praw dziecka pyta o progi dochodowe w świadczeniach rodzinnych

UPRAWNIENIA

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Konieczne jest podjęcie działań zapobiegających dalszemu spadkowi liczby dzieci objętych zasiłkiem rodzinnym. Waloryzacji wymagają też kwoty świadczeń rodzinnych.

Tak uważa Monika Horna-Cieślak, rzecznik praw dziecka (RPD), która w tej sprawie skierowała wystąpienie do dr Agnieszki Dziemianowicz-Bąk, minister rodziny, pracy i polityki społecznej. Jak pisaliśmy w DGP, w 2025 r. zasiłek rodzinny był wypła-

cany dla 610,5 tys. dzieci i było ich o 22 proc. mniej niż w poprzednim roku („Coraz mniej dzieci z zasiłkiem rodzinnym” nr 108/26). Jest to spowodowane tym, że podstawowym materialnoprawnym warunkiem nabycia prawa do zasiłku rodzinnego wraz z dodatkami jest nieprzekroczenie granicy kryterium dochodowego.

Monika Horna-Cieślak podkreśla, że od 11 lat próg dochodowy wynosi 674 zł na osobę w rodzinie lub 764 zł, jeśli wychowuje się w niej dziecko mające orzeczenie o niepełnosprawności lub o jej umiarkowanym

bądź znacznym stopniu. Wprawdzie przepisy ustawy z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1208 ze zm.) przewidują, że weryfikacja kryterium dochodowego powinna następować co trzy lata – na podstawie wyników badań prognozy wsparcia dochodowego rodzin, ale mimo to nie są one zmieniane. Tak było w 2024 r., kiedy przypadał ostatni ustawowy termin przeprowadzenia waloryzacji kryterium, a kolejny będzie dopiero w 2027 r. Zdaniem RPD nie mniej istotnym problemem jest również wysokość świad-

czeń rodzinnych, bo ich kwoty, choć powinny być podwyższane, także są utrzymywane na niezmienionym poziomie. Skutkuje to tym, że wiele rodzin pozostaje poza systemem świadczeń rodzinnych, a w przypadku tych, którym pomoc finansowa przysługuje, nie spełnia ona swoich zadań ze względu na spadek wartości.

W swoim wystąpieniu Monika Horna-Cieślak pyta też o stan prac nad realizacją jednego z priorytetów rządu. Przypominajmy, że jesienią ubiegłego roku powstała lista priorytetowych działań rządu, które mają być

zrealizowane do końca kadencji i za które są odpowiedzialne poszczególne resorty. Wśród tych, którymi zajmuje się Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, jest m.in. uporządkowanie systemu świadczeń społecznych. W ramach tego priorytetu przewidziane są: zwiększenie dostępu do świadczeń z funduszu alimentacyjnego, wprowadzenie corocznej weryfikacji kryterium dochodowego uprawniającego do świadczeń pomocy społecznej oraz włączenie świadczeń rodzinnych do systemu pomocy społecznej.

RPD wskazuje, że konkretne rozwiązania legislacyjne w tym zakresie miały być zaproponowane w II kw. br., ale do tej pory nie zostały przedstawione. Dlatego Monika Horna-Cieślak zwraca się z prośbą o przekazanie aktualnego stanu prac nad scaleciem świadczeń rodzinnych z pomocą społeczną. ©

DGP

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



Dagmara Czajka
radca prawny,
ekspert
z zakresu
prawa ochrony
środowiska

OPINIA

Należyta staranność w procesie weryfikacji kontrahenta odbierającego odpady

Ostatnie lata wiązały się ze wzrostem wykrywalności naruszeń dotyczących przekazania odpadów podmiotom nieuprawnionym. Czy takiemu zarzutowi można zapobiec, weryfikując kontrahenta? W obecnych realiach niestety tylko częściowo.

Luki informacyjne

Najogólniej można powiedzieć, że ustawa z 14 grudnia 2012 r. o odpadach (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1587 ze zm.; dalej: u.o. lub ustawa o odpadach) nakłada obowiązek przekazania odpadów podmiotowi, który ma niezbędne uprawnienia do gospodarowania odpadami. Zasadniczo chodzi o wpis do rejestru Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (dalej: BDO) i legitymowanie się decyzją uprawniającą do zbierania lub przetwarzania odpadów (art. 27 ust. 2 u.o.).

W tym miejscu pojawiają się zasadnicze trudności, tj. skąd przekazujący odpady ma wiedzieć, że jego kontrahent ma takie uprawnienia i czy te uprawnienia są aktualne.

Jeśli chodzi o BDO, to rejestr ten nie pozwala na jednoznaczne potwierdzenie, że kontrahent ma uprawnienia. Podstawowe mankamenty BDO to:

1. Brak bieżącej aktualizacji wpisów w BDO

Powszechnie wiadomo, że obciążenie pracowników urzędów marszałkowskich powoduje opóźnienia w dokonywaniu wpisów w BDO, w tym tych, których marszałek powinien dokonać bez wniosku zainteresowanego podmiotu. Co więcej, nawet sama ustawa o odpadach zakłada opóźnienie. Mowa tu o art. 59 ust. 1 u.o., który obowiązuje do złożenia wniosku o zmianę wpisu w rejestrze BDO w terminie 30 dni od dnia, w którym nastąpiła zmiana uzasadniająca aktualizację. Dodając do tego czas potrzebny na reakcję urzędu marszałkowskiego, mamy nawet ponadmiesięczne opóźnienie.

2. Nieprawidłowe lub niewyczerpujące informacje w BDO

Praktyka pokazuje, że wpisy w BDO dość często bywają niekompletne. Mowa tu szczególnie o:

- braku wskazania w BDO wszystkich decyzji uprawniających do gospodarowania odpadami;
- wskazań w BDO decyzji, które już nie obowiązują (i dawno powinny zostać wykreślone);
- niepełnym wskazaniu kodów odpadów, którymi dany podmiot może gospodarować (np. w decyzji widnieje kod odpadów X, natomiast w BDO został pominięty), a w skrajnych przypadkach braku wpisania w BDO jakichkolwiek kodów odpadów;
- sprzeczności między treścią decyzji a BDO (np. w decyzji wskazano na możliwość przetwarzania odpadów w procesie X, natomiast BDO wskazuje na proces Y);
- braku informacji o wstrzymaniu działalności kontrahenta.

3. Brak możliwości działania w zaufaniu do BDO

Danym, które znajdują się w Krajowym Rejestrze Sądowym czy księgach wieczystych, co do zasady można zaufać, tj. uznać, że są

zgodne z rzeczywistością. Przepisy prawa wprost stanowią, że:

- domniemywa się, że dane wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego są prawdziwe (art. 17 ust. 1 ustawy z 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 869 ze zm.);
 - w razie niezgodności między stanem prawnym nieruchomości ujawnionym w księdze wieczystej a rzeczywistym stanem prawnym treść księgi rozstrzyga na korzyść tego, kto dokonał czynności prawnej na podstawie treści księgi wieczystej (art. 5 ustawy z 6 lipca 1982 r. o księgach wieczystych i hipotece, t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 341 ze zm.).
- W przypadku BDO analogicznych regulacji nie ma, czyli prawo nie gwarantuje ochrony podmiotowi działającemu w zaufaniu do BDO.

Z kolei w przypadku decyzji uprawniających do gospodarowania odpadami przekazujący odpady napotyka inne przeszkody. Z uwagi na mankamenty BDO rejestr ten nie jest wiarygodnym źródłem informacji o uprawnieniach posiadanych przez kontrahenta. BDO nie odpowie więc jednoznacznie na pytanie, czy kontrahent może przyjąć odpady.

Odpowiedzi trzeba także poszukać w decyzjach. I tutaj pojawia się kolejny problem, tj. skąd przekazujący odpady ma wiedzieć, że na rzecz kontrahenta została wydana określona decyzja i jest ona aktualna.

W przypadku pozwoleń zintegrowanych, obejmujących uprawnienia do zbierania lub przetwarzania odpadów weryfikacja jest nieco łatwiejsza. Organ, który wydał pozwolenie zintegrowane, powinien je zamieścić w publicznie dostępnym wykazie (art. 21 ust. 2 pkt 23 lit. k ustawy z 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko, t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 670; dalej: u.o.o.s. lub ustawa ocenowa). Prowadzony jest także rejestr instalacji mających pozwolenia zintegrowane. Teoretycznie (bo w praktyce bywa z tym różnie) można dowiedzieć się, że takie pozwolenie zintegrowane zostało wydane i jaka jest jego treść.

Niemniej, jak się dowiedzieć, czy nie zostało cofnięte albo uchylone? Czy nie stwierdzono jego nieważności? Czy nie wygasło? W publicznych rejestrach tych kluczowych informacji nie ma.

W przypadku zezwoleń na zbieranie odpadów i zezwoleń na przetwarzanie odpadów jest trudniej. Co prawda ustawa ocenowa zobowiązuje organy do zamieszczenia w publicznie dostępnych wykazach danych o zezwoleniach na zbieranie odpadów, zezwoleniach na przetwarzanie odpadów oraz zezwoleniach na zbieranie i przetwarzanie odpadów (art. 21 ust. 2 pkt 25 lit. a u.o.o.s.). Praktyka pokazuje jednak, że najczęściej można znaleźć informacje o wydaniu decyzji, ale niekoniecznie można znaleźć jej pełną treść. W przypadku tych zezwoleń pojawia się także wyżej sygnalizowany problem w szybkim pozyskaniu informacji, czy są aktualne i nadal uprawniają do przyjmowania odpadów.

Nie można także pominąć, że przekazujący odpady powinien sprawdzić, czy działalność kontrahenta nie została wstrzymana. Teo-

retycznie informacja o wydaniu na podstawie ustawy o odpadach decyzji wstrzymującej działalność posiadacza odpadów powinna być widoczna w publicznie dostępnym rejestrze (art. 21 ust. 2 pkt 25 lit. k u.o.o.s.). W praktyce bywa z tym różnie.

Należyta staranność przekazującego odpady

Przekazanie odpadów podmiotowi niemającemu wymaganych uprawnień jest zagrożone administracyjną karą pieniężną w wysokości od 1 tys. zł do 1 mln zł (art. 194 ust. 1 pkt 3a u.o.). Kara ta jest w dodatku wliczana do limitu kar, który uniemożliwia uzyskanie uprawnień do gospodarowania odpadami (art. 46 ust. 1e pkt 1 lit. b u.o.). Warto także nadmienić, że przekazując odpady inne niż niebezpieczne podmiotowi nieuprawnionemu, przekazujący nie skorzysta z dobrodziejstwa art. 27 ust. 3 ustawy o odpadach. Przepis ten dotyczy przeniesienia odpowiedzialności za odpady na następnego posiadacza, jeśli ma on wymagane uprawnienia. Jeśli kontrahent tych uprawnień jednak nie ma, to wówczas istnieją powody, by przypisać odpowiedzialność za odpady przekazującemu.

Dlatego przekazujący odpady, mimo mankamentów publicznie dostępnych informacji i BDO, powinien dążyć do starań, aby kontrahenta należyście zweryfikować przed przekazaniem odpadów.

Zakres i sposób weryfikacji zależą od konkretnego kontrahenta i warunków współpracy. Najogólniej można więc powiedzieć, że weryfikacja powinna obejmować:

- 1) sprawdzenie wpisu w BDO;
- 2) zwrócenie się do kontrahenta o przedstawienie decyzji uprawniających do przyjęcia odpadów oraz zaświadczenia (ewentualnie oświadczenia) potwierdzającego, że decyzje te nadal są źródłem uprawnień do gospodarowania odpadami;
- 3) okresową weryfikację posiadania przez kontrahenta uprawnień. Tu ważną rolę odgrywa także umowa z kontrahentem, która ureguje sposób aktualizacji informacji i określi postępowanie w przypadku ewentualnej utraty uprawnień.

Przekazujący odpady może także zwrócić się do organu wydającego decyzję o informację, czy jest ona aktualna. Z kolei do organu Inspekcji Ochrony Środowiska można wystąpić o informację co do wstrzymania działalności kontrahenta.

Podsumowanie

W interesie przekazującego odpady leży weryfikacja kontrahenta. Dane dostępne publicznie, w tym BDO, nie zapewniają wystarczającej weryfikacji. Dopóki system publicznie dostępnych informacji nie zostanie uszczelniony, przekazujący odpady powinien wykazać aktywność przy weryfikacji kontrahenta, która wykracza poza sprawdzenie wpisu w BDO. Należyta staranność ma szczególne znaczenie, jeśli okaże się, że jednak kontrahent nie miał potrzebnych uprawnień. Udowodnienie, że kontrahenta należyście zweryfikowano, może przemawiać na korzyść przekazującego odpady. Weryfikacja nie daje gwarancji uniknięcia zarzutu przekazywania odpadów podmiotowi nieuprawnionemu, ale takie ryzyko zmniejsza.

©



Twoje wsparcie w sporach z zakresu prawa pracy

Kup na: sklep.infor.pl



DGP Dziennik Gazeta Prawna

AUTOPROMOCJA



Kronika prawa

• Bądź na bieżąco z przepisami

dgp.pl



Sprawdź



Raporty

• Pełny obraz sytuacji

dgp.pl



Sprawdź



Newslettery

• Nie przegap newsów

dgp.pl



Sprawdź

Kontrole przynoszą efekty, ale szara strefa wciąż ma się dobrze

ZATRUDNIANIE Spada liczba nielegalnie zatrudnianych pracowników. W 2025 r. w przypadku polskich obywateli spadła o 9,7 proc., a w przypadku cudzoziemców o 19 proc. Zdaniem ekspertów mimo poprawy **sytuacja nadal jest daleka od ideału**, a winne są przepisy

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

W 2025 r. inspektorzy pracy ujawnili nielegalne zatrudnienie względem 13,5 tys. obywateli polskich i 5,8 tys. cudzoziemców.

Pracodawcy mają świadomość, że nielegalne zatrudnienie jest przedmiotem zainteresowania inspekcji pracy. Dlatego wolą nie ryzykować. Do tego wciąż w wielu obszarach brakuje pracowników. By ich utrzymać, pracodawcy wolą zaofiarować legalne zatrudnienie – tłumaczy Edyta Dekańska-Czujko, partner, adwokat w Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy sp.k. i dodaje, że rośnie też świadomość wśród pracowników, którzy wiedzą, że mogą poskarżyć się na pracodawców, jeśli uważają, że ich prawa są nieprzestrzegane.

Nie bez znaczenia są też nowe uprawnienia, które zyskuje PIP, pomagające w ujawnianiu nieprawidłowości. To też powód, dla którego pracodawcy wolą postępować zgodnie z literą prawa.

Jeśli chodzi o cudzoziemców, to najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych stanowili obywatele Ukrainy – 3807 osób, co przekłada się na 19 proc. obywateli tego państwa objętych kontrolą. W 2024 r. było to 17,8 proc., a w 2023 r. 16 proc.

Michał Wysłocki, senior manager Zespołu Immigration EY Polska, ekspert Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych ABSL, zwraca uwagę, że obywatele Ukrainy to najliczniejsza grupa cudzoziemców w Polsce.

Nadia Winiarska, zastępca dyrektora w departamencie rynku pracy w Konfederacji Lewiatan, wskazuje natomiast na stale zmieniające się regulacje, których nie tylko jest bardzo dużo, ale które są też rozproszone w różnych ustawach.

Do 5 marca 2026 r. pracodawca powinien był złożyć powiadomienie również po otrzymaniu przez obywatela Ukrainy decyzji pobytowej. Wiele pracodawców nie było świadomych tego obowiązku – zaznacza.

Na kolejnych miejscach znaleźli się obywatele Białorusi, Gruzji, Filipin, Kolumbii i Indii.

Przewinienia pracodawców

Na czym polegały przewinienia pracodawców względem cudzoziemców? Przede wszystkim powierzano im pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę. Na drugim miejscu znalazło się powierzanie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu, a na trzecim brak wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych. Najrzadziej inspektorzy stwierdzali brak podstawy pobytu w Polsce lub nielegalny pobyt.

Jeśli chodzi o przewinienia ujawniane względem obywateli polskich, to polegały one na braku albo nieterminowym potwierdzeniu na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, braku albo nieterminowym zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych czy wypłacie pod stołem.

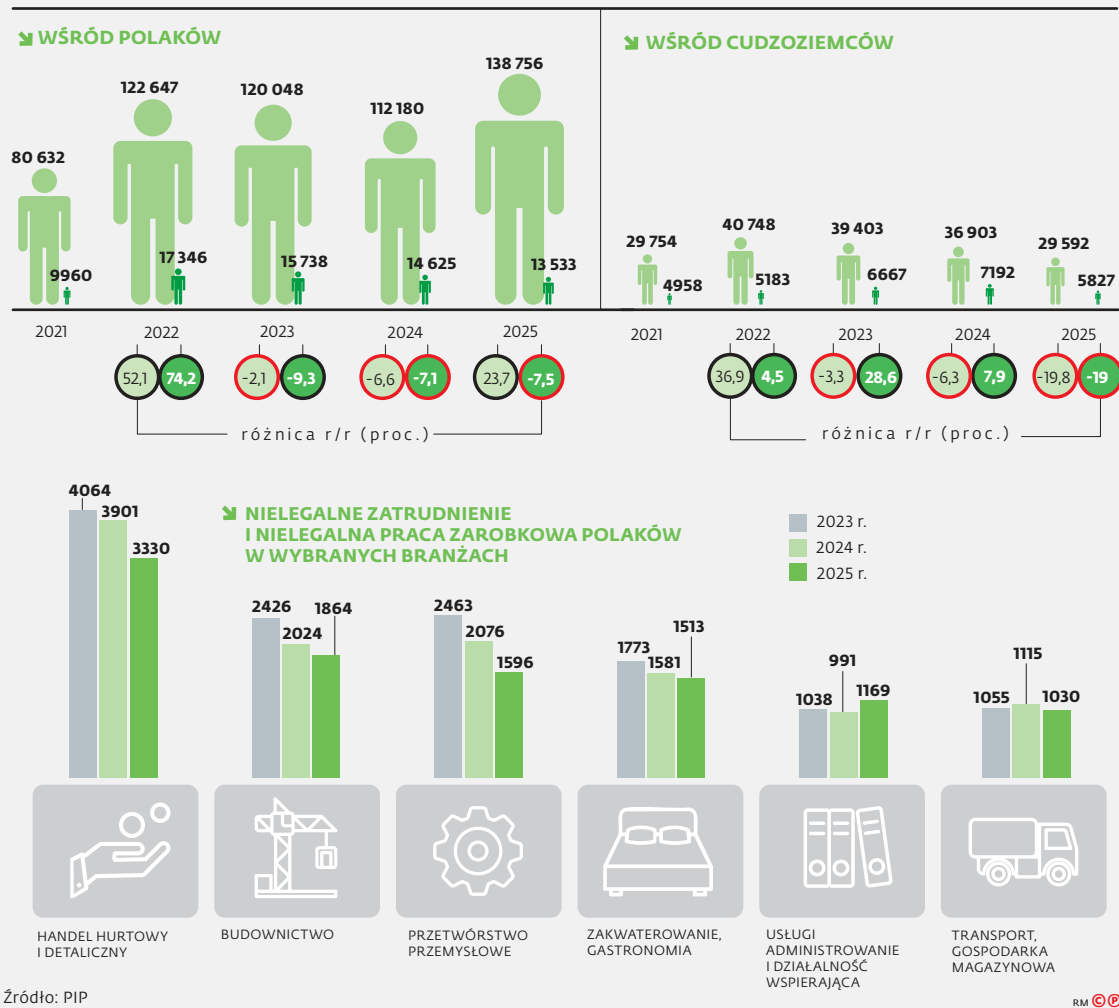
Przepisy źródłem problemów

Mimo poprawy PIP w sprawozdaniu za 2025 r. przyznaje, że zjawisko nielegalnego zatrudniania i wykonywania nielegalnej innej pracy zarobkowej nadal stanowi istotny problem społeczno-ekonomiczny. Jako źródło wskazuje niedoskonałość przepisów prawnych, które są łatwe do obejścia przez nieuczciwie działające podmioty. Dlatego, zdaniem inspekcji, konieczne są zmiany, które uporządkują rynek w kwestii legalności zatrudnienia. Inspek-

Nielegalne zatrudnienie i nielegalna praca zarobkowa

LICZBA OSÓB:

OBJĘTYCH KONTROLĄ NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ



cja wskazuje, że za sprawą ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy (Dz.U. 2025 r. poz. 620) zmianie uległa m.in. definicja nielegalnego zatrudnienia i nielegalnej innej pracy zarobkowej. Obecnie zawiera ona dwa elementy, tj. zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy o pracę i jej warunków oraz niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Nie obejmuje jednak osób świadczą-

cych pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w zakresie analogicznym do osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Do tego dochodzi siedmiodniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych. Inspekcja wskazuje, że postulat zmiany przepisów w tym zakresie jest od lat zgłaszany przez nią w corocznych sprawozdaniach.

Poza tym, zdaniem ekspertów, walka z nielegalnym zatrudnieniem dawałaby większe sukcesy, gdyby istniał obowiązek zawierania umów cywilnoprawnych w celu

wykonywania pracy zarobkowej w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy, jak ma to miejsce w przypadku powołania pracownika. Innym rozwiązaniem jest wprowadzenie możliwości ukarania osoby odpowiedzialnej za niezgłoszenie do ZUS danych osoby podlegającej obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu w ramach postępowania wykroczeniowego czy uzależnienie wysokości kary od ilości ujawnionych osób nielegalnie wykonujących pracę.

Niedoskonałe przepisy to jedna strona medalu.

Drugą jest wciąż duże zainteresowanie nielegalną pracą ze strony zarówno firm, jak i pracowników. Wpływ na to ma możliwość osiągnięcia po stronie pracobiorców większych zarobków, ukrycia dochodów, a po stronie pracodawców oszczędności z tytułu kosztów prowadzonej działalności. Wśród głównych przyczyn nielegalnego zatrudnienia wymienia się bowiem wciąż wysokie koszty zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej, a co za tym idzie, dążenie przez pracodawców do ich ograniczania.

OGŁOSZENIE O PRZETARGU

Spółdzielnia Budowlano-Mieszkaniowa „Bractwo” z siedzibą w Warszawie przy ul. Szarej 14 (00-420) ogłasza przetarg nieograniczony na świadczenie usługi pośrednictwa w sprzedaży 13 lokali mieszkalnych segmentu premium, powstałych w wyniku nadbudowy kamienicy przy ul. Szarej 14 w Warszawie (nr ref. SBM/PN/2026/001).

Pełna dokumentacja przetargowa (SIWZ) dostępna jest w siedzibie Spółdzielni.

Agencje zainteresowane udziałem w postępowaniu proszone są o kontakt: biuro@szara14.info w terminie do 31.07.2026 r.


KRAJOWY OŚRODEK WSPARCIA ROLNICTWA
Oddział Terenowy w Olsztynie

ogłasza (I) przetarg ustny nieograniczony (licytacja) na sprzedaż nieruchomości gruntowej niezabudowanej, pochodzącej ze zlikwidowanego PPGR Klewki, położoną w województwie warmińsko-mazurskim, powiecie olsztyńskim, gminie Purda, obrębie Trękusek, oznaczoną w ewidencji gruntów jako działka:

➤ **nr 5/141** o powierzchni **2,5962 ha**.

Nieruchomość niezabudowana, położona w niewielkiej odległości od Olsztyna i węzła Pieczewo na południowej obwodnicy Olsztyna (ok. 7 km.), w sąsiedztwie drogi krajowej nr 53, po jej wschodniej stronie. W sąsiedztwie znajduje się duża ferma drobiu (kilkanaście obiektów), zabudowa jednorodzinna (szeregowa) i wielorodzinna wsi (w odległości ok. 300 m.). Bezpośrednie sąsiedztwo nieruchomości stanowią od wschodu tereny fermy, od południa działka nr 5/139, od północy tereny zabudowy wsi, Od strony zachodniej nieruchomość graniczy z drogą krajową nr 53, jednak bezpośredni zjazd na działkę nie jest z niej możliwy. Działka posiada pośredni dostęp do drogi publicznej krajowej nr 53 poprzez drogę gminną wewnętrzną zlokalizowaną na działce nr 5/129 i 5/142, droga posiada istniejący zjazd na drogę publiczną. Nieruchomość nie posiada bezpośredniego dostępu do drogi publicznej.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 1.930.854,00 zł (słownie: jeden milion dziewięćset trzydzieści tysięcy osiemset pięćdziesiąt cztery złote)

Wadium wynosi: 200.000,00 zł

Przetarg odbędzie się w **dnio 10 lipca 2026 roku, o godz. 12:00** w siedzibie Oddziału Terenowego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, sala 33.

Szczegółowe informacje dotyczące przedmiotowej nieruchomości oraz pełną treść wykazu można uzyskać w Oddziale Terenowym KOWR w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, tel. 89-52-48-846, a także w Biuletynie Informacji Publicznej KOWR na stronie internetowej: <https://www.gov.pl/web/kowr>.


KRAJOWY OŚRODEK WSPARCIA ROLNICTWA
Oddział Terenowy w Olsztynie

ogłasza (I) przetarg ustny nieograniczony (licytacja) na sprzedaż nieruchomości gruntowej niezabudowanej, pochodzącej ze zlikwidowanego PPGR Klewki, położoną w województwie warmińsko-mazurskim, powiecie olsztyńskim, gminie Purda, obrębie Trękusek, oznaczoną w ewidencji gruntów jako działka:

➤ **nr 5/139** o powierzchni **2,8669 ha**.

Nieruchomość niezabudowana, położona w niewielkiej odległości od Olsztyna i węzła Pieczewo na południowej obwodnicy Olsztyna (ok. 7 km.), w sąsiedztwie drogi krajowej nr 53, po jej wschodniej stronie. W sąsiedztwie znajduje się duża ferma drobiu (kilkanaście obiektów), zabudowa jednorodzinna (szeregowa) i wielorodzinna wsi (w odległości ok. 300 m.). Teren nieruchomości jest nieogrodzony, nieużytkowany od ok. 20 lat, porośnięty samosiewami drzew, miejscami o charakterze lasu. Teren falisty, wzniesiony. Przez działkę przebiega napowietrzna linia elektroenergetyczna SN i na niewielkim odcinku sieci kanalizacji zbiorczej i sieć telekomunikacyjna. Dodatkowo na działce posadowionych jest 6 słupów podporowych sieci telekomunikacyjnej. Działka posiada pośredni dostęp do drogi publicznej krajowej nr 53 poprzez drogę wewnętrzną zlokalizowaną na działce nr 23/3 stanowiącą własność Skarbu Państwa w zarządzie Starosty Olsztyńskiego, droga posiada istniejący zjazd na drogę publiczną. Działka posiada również pośredni dostęp do drogi publicznej krajowej nr 53 poprzez drogę wewnętrzną zlokalizowaną na działce nr 5/142 oraz 5/129 i następnie wąskim pasem stanowiącym część przedmiotowej działki. Nieruchomość nie posiada bezpośredniego dostępu do drogi publicznej.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 2.132.943,00 zł (słownie: dwa miliony sto trzydzieści dwa tysiące dziewięćset czterdzieści trzy złote)

Wadium wynosi: 214.000,00 zł

Przetarg odbędzie się w **dnio 10 lipca 2026 roku, o godz. 12:00** w siedzibie Oddziału Terenowego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, sala 33.

Szczegółowe informacje dotyczące przedmiotowej nieruchomości oraz pełną treść wykazu można uzyskać w Oddziale Terenowym KOWR w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, tel. 89-52-48-846, a także w Biuletynie Informacji Publicznej KOWR na stronie internetowej: <https://www.gov.pl/web/kowr>.



Jakub Waszak
radca prawny,
DSK
Kancelaria

OPINIA

Firmy IT pytają o organizację współpracy

Dyskusja o nowych uprawnieniach Państwowej Inspekcji Pracy koncentruje się dziś głównie na możliwości uznania współpracy B2B za stosunek pracy. Tymczasem z perspektywy wielu przedsiębiorców, szczególnie z branży technologicznej, równie istotne staje się inne pytanie: czy sposób organizacji współpracy odpowiada zarówno realiom biznesowym, jak i przyjętemu modelowi prawnemu?

Od 8 lipca 2026 r. przedsiębiorcy będą funkcjonować w nowym otoczeniu regulacyjnym. Nie oznacza to jednak końca modelu B2B. Zmiany skłaniają natomiast wiele organizacji do ponownego przyjrzenia się procesom, które przez lata wykształciły się wokół współpracy z kontraktorami.

Branża IT uważnie obserwuje zmiany

Sektor technologiczny od lat należy do branż najintensywniej korzystających ze współpracy B2B. Model ten jest powszechnie wykorzystywany zarówno przez software house'y, firmy produktowe i start-upy, jak i przez organizacje budujące wewnętrzne zespoły technologiczne.

Nie powinno więc dziwić, że to właśnie przedstawiciele branży IT należą do najbardziej zainteresowanych zmianami dotyczącymi Państwowej Inspekcji Pracy.

Co ciekawe, podczas spotkań z przedsiębiorcami i działami HR pytania coraz rzadziej dotyczą samej definicji stosunku pracy. Znaczenie częściej rozmowy koncentrują się na codziennej organizacji współpracy projektowej.

Przedsiębiorcy pytają m.in. o: planowanie sprintów i organizację pracy zespołowej, code review i kontrolę jakości wykonywanych usług, spotkania statusowe i synchronizację pracy zespołu, godziny dostępności niezbędne do współpracy z klientami lub innymi członkami zespołu, benefity oferowane kontraktorom, modele outsourcingowe i delegowanie specjalistów do klientów.

To naturalne pytania w środowisku, w którym realizacja projektów wymaga ścisłej współpracy wielu osób, często działających w różnych lokalizacjach i strefach czasowych. Największe zainteresowanie budzi możliwość wydania przez inspektora pracy decyzji administracyjnej dotyczącej uznania, że dana relacja spełnia cechy stosunku pracy.

Warto jednak pamiętać, że ostateczny kształt przepisów jest łagodniejszy niż część wcześniejszych propozycji legislacyjnych. Przed wydaniem decyzji przedsiębiorca otrzyma bowiem polecenie wskazujące stwierdzone nieprawidłowości oraz nakaz ich usunięcia w określonym terminie.

Zmiany obejmują również rozszerzenie współpracy między Państwową Inspekcją Pracy, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową.

Z punktu widzenia przedsiębiorców ważniejsze od samej procedury może być jednak to, że coraz większego znaczenia nabiera spójność między umową, procesami organizacyjnymi i praktyką współpracy.

Jednym z tematów najczęściej poruszanych przez firmy technologiczne jest zakres dopuszczalnej kontroli współpracy z kontraktorami. W praktyce warto odróżnić kontrolę efektów pracy od kontroli sposobu wykonywania usług.

Code review, odbiór rezultatów prac, bieżące monitorowanie postępów projektu, planowanie sprintów czy ustalanie harmonogramów wdrożeń są naturalnym elementem realizacji projektów technologicznych i są wpisane w metodykę projektów IT (choćby agile). Trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie współczesnych zespołów IT bez tego typu działań.

Znaczenie może mieć natomiast sytuacja, w której organizacja zaczyna szczegółowo określać nie tyle oczekiwane rezultaty, ile sposób wykonywania usług, miejsce ich świadczenia czy codzienny harmonogram aktywności kontraktora.

Benefity i wellbeing

Jeszcze kilka lat temu niewiele organizacji zastanawiało się, czy kontraktorzy mogą korzystać z benefitów. Dziś jest to jeden z najczęściej pojawiających się tematów podczas audytów i konsultacji.

Prywatna opieka medyczna, karty sportowe, budżety szkoleniowe czy działania na rzecz dobrostanu pracowników są naturalnym elementem kultury organizacyjnej wielu firm. W praktyce wiele organizacji oferuje je zarówno pracownikom, jak i kontraktorom.

Sam fakt przyznawania benefitów nie przesądza jeszcze o charakterze współpracy. Coraz większego znaczenia nabierają jednak sposób funkcjonowania takich rozwiązań, ich rozliczanie oraz ich miejsce w całym modelu współpracy.

Problemem nie jest umowa

Z perspektywy praktycznej interesujące jest jeszcze jedno zjawisko. W wielu organizacjach największym wyzwaniem nie okazuje się treść samej umowy B2B, lecz procesy, które przez lata narastały wokół współpracy z kontraktorami. Dodatkowo weźmiemy pod uwagę akceptację, rozbudowane obowiązki raportowe, rozwiązania kopiowane z polityk pracowniczych czy historyczne wzorce współpracy często wymagają dziś większej uwagi niż sam kontrakt.

Dlatego przygotowanie do nowych regulacji coraz częściej oznacza nie tylko przegląd umów, lecz także analizę sposobu funkcjonowania zespołów, projektów i procesów organizacyjnych.

Coraz częściej przedsiębiorcy pytają również o współpracę realizowaną za pośrednictwem (najczęściej jednoosobowych) spółek z o.o. zakładanych przez kontraktorów.

Takie rozwiązania, o ile mają biznesowe uzasadnienie, nie są zakazane, jednak same w sobie nie rozstrzygają o charakterze współpracy. Podobnie jak w przypadku klasycznego B2B znaczenie ma przede wszystkim rzeczywisty sposób wykonywania usług.

Podobne pytania pojawiają się w odniesieniu do outsourcingu. Nie oznacza to oczywiście, że modele outsourcingowe stają się rozwiązaniem problematycznym. Warto jednak okresowo weryfikować, czy sposób organizacji współpracy odpowiada rzeczywistemu modelowi biznesowemu.

Uporządkowanie procesów

Nowe przepisy przewidują 12-miesięczny okres przejściowy. W praktyce warto potraktować go nie jako czas oczekiwania na pierwsze kontrole, lecz jako okazję do uporządkowania funkcjonujących modeli współpracy.

Dla wielu organizacji oznacza to przede wszystkim przegląd procesów, zasad współpracy oraz obowiązujących dokumentów. To właśnie na styku tych elementów najczęściej pojawiają się rozbieżności, które później mogą budzić pytania organów lub samych uczestników współpracy.

Najważniejszy wniosek jest prosty:

B2B pozostaje jednym z dopuszczalnych modeli współpracy na rynku usług specjalistycznych, pod warunkiem że obowiązujące w organizacji procesy zachowują jego odmiennosć od stosunku pracy. Coraz większego znaczenia nabiera spójność między treścią umowy, sposobem organizacji współpracy oraz codzienną praktyką funkcjonowania zespołów.



Zasady wliczania składników wynagrodzenia do zasiłku

UPRAWNIENIA

Joanna Śliwińska

joanna.sliwinska@infor.pl

Nie każdy oskładkowany składnik wynagrodzenia wpłynie na wysokość zasiłku. ZUS w swoim stanowisku podkreśla, że zależy to od zasad jego wypłaty.

Podstawa wymiaru zasiłku, zgodnie z ogólną zasadą, obliczana jest z wynagrodzenia z ostatnich 12 miesięcy kalendarzowych przed miesiącem rozpoczęcia wypłaty zasiłku. Od tej zasady istnieją jednak wyjątki, których zastosowanie sprawia płatnikom kłopoty, bo przepisy ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa są dość ogólne.

Jednym z nich jest kwestia uwzględniania w podstawie wymiaru zasiłku składników wynagrodzenia wypłacanych pracownikowi w związku z wykonywaniem dodatkowych zadań. Problem polega na

tym, że składniki te mogą być wypłacane przez pracodawcę w różny sposób, a to wpływa na to, czy są wliczane do podstawy wymiaru zasiłku.

W podstawie wymiaru zasiłku nie uwzględnia się:

- składników, które pracodawca i tak wypłaca za okres pobierania zasiłku, oraz
- przysługujących do określonego terminu, jeśli zasiłek jest należny za okres po tym terminie.

Przekładając te zasady na praktykę, można dojść do wniosku, że w zależności od tego, jak pracodawca zdecydował się rozliczyć czasowe wykonywanie dodatkowych zadań (czy w formie umowy cywilnoprawnej, czy jako przyznanie dodatku specjalnego na czas wykonywania tych zadań, a może przyznanie nagrody), kwoty te będą albo nie będą wliczane do podstawy wymiaru zasiłku.

Zgodnie z interpretacją przedstawioną przez ZUS w komentarzu do przepisów ustawy wy-

nagrodzenie z umów cywilnoprawnych oraz nagrody zasadniczo należy wliczać do podstawy wymiaru zasiłku, ale już takie składniki jak dodatek specjalny należy potraktować jako składnik terminowy, a więc gdy zasiłek przysługuje za okres po terminie, za który przyznano dodatek, nie powinien być uwzględniany w podstawie.

W odpowiedzi na pytanie DGP w tej sprawie ZUS potwierdza, że to, czy dany składnik będzie wliczony do podstawy wymiaru zasiłku, czy nie, zależy od uprzedniej decyzji pracodawcy, a więc od tego, jakie zasady wypłacania danego składnika ustalił.

ZUS przypomina, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one

wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.

Wliczany do podstawy wymiaru składek przychód z umów cywilnoprawnych kwalifikowanych na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych powinien być uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku niezależnie od czasu trwania tych umów. Regulacja art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w sposób jednoznaczny przesądza bowiem, że przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej uwzględnia się w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy. W takim przypadku nie występuje odrębny tytuł do ubezpieczeń społecznych w związku z wykonywaniem umowy cywilnoprawnej – uważa ZUS.

Zgodnie z art. 105 kodeksu pracy pracownik, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawiając inicjatywę w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości czyniącej się szczególnie

do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Istotną cechą dodatkowych składników wynagrodzenia o charakterze uznaniowym jest to, że zależą one bezpośrednio od indywidualnej pracy danego pracownika. Przed uznaniem, czy nagroda powinna zostać przyjeta do wyliczenia podstawy wymiaru zasiłku, należy potwierdzić, że jej wysokość byłaby taka sama – niezależnie od tego, czy pracownik przepracował wszystkie dni, czy też np. połowę z obowiązującego go czasu pracy. Jeżeli zostanie potwierdzone, że przy nieobecności w pracy kwota nagrody będzie niższa (bądź nie będzie w ogóle przysługiwać), nagrodę tę należy uwzględnić przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia.

„Składników wynagrodzenia przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy usta-

laniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego za okres po tym terminie” – przypomina ZUS. Dodatek specjalny jest składnikiem okresowym, przysługującym do określonego terminu. Jeżeli niezdolność do pracy powstanie w innym miesiącu niż ten, w którym pracownikowi został wypłacony dodatek specjalny, nie będzie on wliczany do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Uwzględnienie bądź nie danego składnika wynagrodzenia przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku zależy przede wszystkim od tego, czy jest on pomniejszany za czas niezdolności do pracy – czyli od jego charakteru. Pracodawca, decydując się na wprowadzenie danego składnika wynagrodzenia, określa w ten sposób, czy będzie on uwzględniany w podstawie wymiaru świadczeń, czy też nie – podsumowuje ZUS. ☺☺

Stanowisko ZUS z 27 maja 2026 r. w sprawie uwzględniania składników wynagrodzenia w podstawie wymiaru zasiłku

PREZENTACJA

Nowe narzędzia OLX Praca oparte na AI pomagają kandydatom w przejściu procesów rekrutacyjnych

Większość pracowników odczuwa stres związany ze zmianą pracy, a wielu przedstawicieli pokolenia Z przyznaje, że samo poszukiwanie zatrudnienia wywołuje silny lęk. OLX Praca odpowiada na te i podobne wyzwania, wdrażając nowe narzędzia oparte na AI, których zadaniem jest wspieranie osób poszukujących pracy.

Zmiana pracy to dla większości pracowników biurowych doświadczenie obciążające emocjonalnie. Z badania SW Research zrealizowanego na zlecenie OLX Praca wynika, że stres towarzyszył aż 86 proc. respondentów – w przypadku 36 proc. miał on wysokie natężenie. Skala tego zjawiska jest szczególnie widoczna wśród najmłodszych: 71 proc. przedstawicieli pokolenia Z odczuwa silny lęk już na etapie samego poszukiwania zatrudnienia. Co więcej, 38 proc. obawia się oceny podczas ćwiczeń prowadzonych z inną osobą. Kandydat, który obawia się rozmowy kwalifikacyjnej lub nie wie, jak skutecznie zaprezentować swoje doświadczenie, często rezygnuje z aplikowania na stanowiska, do których faktycznie pasuje.

– Rozmowa rekrutacyjna to swego rodzaju egzamin, podczas którego w bardzo krótkim czasie musimy przekonać potencjalnego pracodawcę, że nasza wiedza, umiejętności i kompetencje są odpowiednie na dane stanowisko. To ogromne wyzwanie nawet dla osób, które już funkcjonują na rynku pracy. Dla tych zaś, którzy dopiero rozpoczynają swoją zawodową drogę, wiąże się z podwójnym stresem – mówi Konrad Grygo, starszy analityk biznesowy OLX Praca.

Cyfrowi tubylcy boją się AI

Paradoks, który wyłania się z danych OLX Praca, dotyczy bezpośrednio najmłodszych pracowników. To pokolenie swobodnie poruszające się w cyfrowym środowisku, a mimo to właśnie ono deklaruje

najniższy poziom przygotowania do zmian wynikających z rozwoju AI. Na brak gotowości wskazało 29 proc. młodszych specjalistów – więcej niż w pozostałych grupach, w których odsetek ten wynosił ok. 20 proc. Aż 33 proc. z nich uważa, że sztuczna inteligencja będzie miała negatywny wpływ na ich karierę, i jest to najgorszy wynik spośród wszystkich badanych grup, podczas gdy wśród menedżerów wyższego szczebla odsetek ocen negatywnych wynosi zaledwie 19 proc.

Symulacja rekrutacji ze sztuczną inteligencją

OLX Praca wprowadza od czerwca 2026 r. dwa nowe narzędzia oparte na sztucznej inteligencji. Ich wspólnym mianownikiem jest kluczowy – pomaga przygotować się do procesu rekrutacji.

Pierwsze – „Poćwicz rozmowę” – to symulator rozmowy rekrutacyjnej prowadzony przez wirtualnego rekrutera AI w czasie rzeczywistym, z wykorzystaniem wideo. System dostosowuje pytania do CV kandydata oraz konkretnej oferty pracy wybranej na OLX Praca. Potencjalny pracodawca nie ma wglądu w przebieg symulacji, a narzędzie dostarcza informacji zwrotnej wskazującej elementy do poprawy – takie jak kontakt wzrokowy czy używanie wypełniaczy mowy.

– Narzędzie zostało stworzone po to, aby młodzi kandydaci mogli bez presji ośwoić się z nową sytuacją i poczuć się bardziej komfortowo przed spotkaniem z potencjalnym pracodawcą. Zależy nam na budowa-

niu zaufania użytkowników i stworzeniu środowiska, w którym mogą swobodnie rozwijać swoje kompetencje bez obawy o ocenę – tłumaczy Konrad Grygo.

Drugie narzędzie – „Oceń moje CV” – pozwala jednym kliknięciem sprawdzić stopień dopasowania aplikacji do konkretnej oferty i wygenerować wersję dokumentu zoptymalizowaną pod kątem systemów filtrujących ATS, przy zachowaniu pełnej kontroli kandydata nad treścią.

– Sztuczna inteligencja odgrywa tutaj rolę doradcy. Użytkownik zachowuje pełną kontrolę nad tym, które sugestie wykorzystać, a które odrzucić. Ostateczny kształt i treść CV zawsze pozostają w rękach kandydata – zaznacza ekspert.

– Chcemy oswajać pracowników z tym, że AI będzie naszym partnerem, a nie rywalem. Widzimy, że wraz z poznawaniem tego typu narzędzi zmienia się nastawienie użytkowników. Początkowy dystans często ustępuje ciekawości i większej otwartości, gdy okazuje się, że sztuczna inteligencja nie ocenia, lecz daje bezpieczną przestrzeń do ćwiczeń i nauki – podkreśla Konrad Grygo.

Z nowych rozwiązań skorzystają również pracodawcy. Firmy z segmentu white collar mierzą się z rosnącą liczbą niedopasowanych aplikacji i wydłużającymi się procesami rekrutacyjnymi. Kandydat lepiej przygotowany i trafniej dopasowujący CV do oferty trafia do pracodawcy z większą świadomością własnych kompetencji – co przekłada się na wyższą jakość aplikacji i krótszy czas rekrutacji. Beneficjentami nowych narzędzi są zatem obie strony rynku pracy.

Źródła: badanie SW Research na zlecenie OLX Praca (n = 626), luty 2026 r.; badanie IQS (n = 500) i badanie jakościowe OLX Praca, grudzień 2024 r.

Michał Perzyński

Partner



US

20 LIPCA

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

20 LIPCA

Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

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

Dziennik Ustaw z 23 czerwca 2026 r.**Zasady wydawania pozwoleń****Rozporządzenie ministra**

zdrowia z 8 czerwca 2026 r.

w sprawie pozwoleń i dokumentów niezbędnych do przywozu, wywozu, wewnątrzwspólnotowego nabycia lub wewnątrzwspólnotowej dostawy środków odurzających, substancji psychotropowych lub prekursorów kategorii 1

Poz. 827

➔ Wejście w życie
12 lipca 2026 r.

Omówienie: Zgodnie z rozporządzeniem główny inspektor farmaceutyczny wydaje:

- pozwolenie na przywóz albo na wewnątrzwspólnotowe nabycie środków odurzających lub substancji psychotropowych;
- pozwolenie na eksport.

Ponadto główny inspektor farmaceutyczny wydaje dokument umożliwiający przywóz albo wywóz środków odurzających, substancji psychotropowych lub prekursorów kategorii 1 na własne potrzeby lecznicze na wniosek osoby, która przyjmuje dany produkt leczniczy zawierający środek odurzający, substancję psychotropową lub prekursor kategorii 1, do którego są dołączone recepta lub dokumentacja medyczna dotycząca przyjmowania takiego produktu.

Osoby uczestniczące w debacie publicznej

Ustawa z 29 maja 2026 r.

o szczególnych środkach ochrony w postępowaniu cywilnym osób uczestniczących w debacie publicznej

➔ Wchodzi w życie
po upływie 14 dni od ogłoszenia,
tj. 8 lipca 2026 r.

Poz. 830

Omówienie: Ustawa reguluje środki ochrony osób uczestniczących w debacie publicznej przed roszczeniami dochodzonymi w postępowaniach w sprawach cywilnych zmierzających wyłącznie lub głównie do stłumienia, ograniczenia, zakłócenia debaty publicznej lub szykanowania za udział w niej, w tym przed roszczeniami oczywiście bezzasadnymi, a także przed czynnościami procesowymi stanowiącymi nadużycie prawa procesowego. Nowe przepisy przewidują m.in., że sąd na wniosek pozwanego, uwzględniając interesy stron, może zobowiązać powoda do złożenia kaucji na zabezpieczenie kosztów procesu, jeżeli pozwany uprawdopodobni, że wytoczenie powództwa zmierza wyłącznie lub głównie do stłumienia, ograniczenia, zakłócenia debaty publicznej lub szykanowania za udział w niej. Jeżeli pozwanyłoży wniosek o oddalenie powództwa jako oczywiście bezzasadnego, powód będzie musiał wskazać okoliczności uzasadniające powództwo, pozwalające sądowi na ocenę, czy nie jest ono oczywiście bezzasadne. Jeżeli wniosek został złożony poza rozprawą, przewodniczący wyznaczy powodowi termin do złożenia pisma przygotowawczego w celu przedstawienia stanowiska co do tego wniosku. Sąd może ponadto wysłuchać strony, także na posiedzeniu niejawnym.

Monitor Polski z 5 czerwca 2026 r.**Miesięczna składka na ubezpieczenie**

Obwieszczenie prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z 2 czerwca 2026 r. w sprawie wysokości miesięcznej składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w III kwartale 2026 r. **Poz. 562**

Omówienie: Miesięczna składka na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie za każdego ubezpieczonego w III kwartale 2026 r. wynosi 78 zł.

Wysokość należnych odsetek

Komunikat prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 3 czerwca 2026 r. w sprawie wysokości odsetek należnych z tytułu nieprzekazania w terminie składek do otwartego funduszu emerytalnego **Poz. 564**

Omówienie: W okresie od 1 lipca 2026 r. do 30 września 2026 r. wysokość odsetek należnych z tytułu nieprze-

kazania w terminie składek do otwartego funduszu emerytalnego wynosi 3,76 proc.

Wchodzi w życie 2 lipca 2026 r.

Szpitalne oddziały ratunkowe – rozporządzenie ministra zdrowia z 15 czerwca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szpitalnego oddziału ratunkowego (Dz.U. z 17 czerwca 2026 r. poz. 796)

Omówienie: Szpitalne oddziały ratunkowe będą musiały spełnić określone wymagania dotyczące posiadania lotniska lub lądowiska do 31 grudnia 2028 r.

Wchodzi w życie 3 lipca 2026 r.

Udzielanie pomocy uczniom – rozporządzenie Rady Ministrów z 15 czerwca 2026 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy uczniom niepełnosprawnym w formie dofinansowania zakupu podręczników, materiałów edukacyjnych i materiałów ćwiczeniowych w latach 2026–2028 (Dz.U. z 18 czerwca 2026 r. poz. 802)

Omówienie: Pomoc, o której mowa w regulacjach rozporządzenia, jest udzielana na wniosek opiekuna ucznia albo pełnoletniego ucznia albo na wniosek nauczyciela, pracownika socjalnego lub innej osoby za zgodą opiekuna ucznia albo pełnoletniego ucznia. Wniosek o udzielenie pomocy składa się do dyrektora szkoły, do której uczeń będzie uczęszczał odpowiednio w roku szkolnym 2026/2027, 2027/2028 lub 2028/2029. Wniosek o udzielenie pomocy uczniowi szkoły prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego, osobę prawną niebędącą jednostką samorządu terytorialnego albo osobę fizyczną składa się w terminie ustalonym odpowiednio przez wójta, burmistrza albo prezydenta miasta – właściwego ze względu na siedzibę szkoły. Środki finansowe na udzielenie pomocy dla uczniów szkoły prowadzonej przez gminę są przekazywane na rachunek bankowy tej szkoły odpowiednio przez wójta, burmistrza albo prezydenta miasta – właściwego ze względu na siedzibę szkoły.

Utworzenie oddziałów Straży Granicznej – rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 16 czerwca 2026 r. w sprawie utworzenia oddziałów Straży Granicznej (Dz.U. z 18 czerwca 2026 r. poz. 804)

Omówienie: Zgodnie z rozporządzeniem utworzono następujące oddziały Straży Granicznej (SG):

- Bieszczadzki Oddział SG im. gen. bryg. Jana Tomasza Gorzechowskiego z siedzibą w Przemyśle, obejmujący województwo podkarpackie;
- Karpacki Oddział SG im. 1 Pułku Strzelców Podhalańskich z siedzibą w Nowym Sączu, obejmujący województwa małopolskie i świętokrzyskie;
- Morski Oddział SG im. płk. Karola Bacza z siedzibą w Gdańsku, obejmujący województwa pomorskie i zachodniopomorskie oraz wchodzące w skład województwa warmińsko-mazurskiego: powiat elbląski, miasto na prawach powiatu Elbląg i gminę Frombork z powiatu braniewskiego, a także polskie obszary morskie określone w odrębnych przepisach;
- Nadbużański Oddział SG im. 27 Wołyńskiej Dywizji Armii Krajowej z siedzibą w Chełmie, obejmujący województwo lubelskie oraz wchodzące w skład województwa mazowieckiego: powiat łosicki, miasto na prawach powiatu Siedlce i gminy z powiatu siedleckiego: Korczew, Mordy, Paprotnia, Przesmyki, Siedlce, Suchożebry, Wiśniew i Zbuczyn;
- Nadodrzański Oddział SG z siedzibą w Krośnie Odrzańskim, obejmujący województwa: dolnośląskie, lubuskie i wielkopolskie;
- Nadwiślański Oddział SG im. Powstania Warszawskiego z siedzibą w Warszawie, obejmujący województwa: kujawsko-pomorskie, łódzkie i mazowieckie z wyłączeniem powiatu łosickiego, miasta na prawach powiatu Siedlce oraz gmin z powiatu siedleckiego: Korczew, Mordy, Paprotnia, Przesmyki, Siedlce, Suchożebry, Wiśniew i Zbuczyn;
- Podlaski Oddział SG im. gen. dyw. Henryka Minikiewicza z siedzibą w Białymstoku, obejmujący województwo podlaskie;

- Śląski Oddział SG im. nadkomisarza Józefa Bocheńskiego z siedzibą w Raciborzu, obejmujący województwa opolskie i śląskie;
- Warmińsko-Mazurski Oddział SG im. gen. bryg. Stefana Pasławskiego z siedzibą w Kętrzynie, obejmujący województwo warmińsko-mazurskie z wyłączeniem powiatu elbląskiego, miasta na prawach powiatu Elbląg oraz gminy Frombork z powiatu braniewskiego, a także morskich wód wewnętrznych Zalewu Wiślanego.

Wchodzi w życie 4 lipca 2026 r.

Zarządzanie kryzysowe – ustawa z 29 maja 2026 r. o zmianie ustawy o zarządzaniu kryzysowym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 19 czerwca 2026 r. poz. 815)

Omówienie: Zgodnie z nowelizacją dyrektor Rządowego Centrum Bezpieczeństwa opracowuje projekt Krajowej Oceny Ryzyka (KOR).

Rada Ministrów przyjmuje KOR w drodze uchwały. KOR zawiera:

- zidentyfikowane na poziomie krajowym zagrożenia; stanowiące katastrofę naturalną lub awarię techniczną w rozumieniu odpowiednich przepisów ustawy o stanie klęski żywiołowej; hybrydowe; cyberbezpieczeństwa; o charakterze terrorystycznym; mogące spowodować niedostępność usług kluczowych; inne, mogące spowodować znaczące negatywne skutki dla ludności, gospodarki lub dóbr kultury;
- zagrożenia niezidentyfikowane jednoznacznie, które mogą wystąpić w przyszłości;
- ocenę ryzyka wystąpienia wyżej wymienionych zagrożeń.

Projekt KOR opracowuje dyrektor Rządowego Centrum Bezpieczeństwa.

W celu zwiększenia odporności podmiotów krytycznych opracowywana jest Krajowa Strategia Odporności Podmiotów Krytycznych (KSOPK). Rada Ministrów przyjmuje KSOPK w drodze uchwały.

KSOPK określa m.in.:

- cele strategiczne i priorytety w zakresie zapewnienia niezakłóconego świadczenia usług kluczowych przez podmioty krytyczne oraz niezakłóconego funkcjonowania infrastruktury krytycznej z uwzględnieniem powiązań między zagrożeniami wynikającymi z oddziaływań transgranicznych oraz zależności międzysektorowych;
- zakresy działań oraz formy działań służące osiągnięciu celów strategicznych i priorytetów przez: organy do spraw podmiotów krytycznych; ministrów kierujących działami administracji rządowej, którzy identyfikują infrastrukturę krytyczną; Komisję Nadzoru Finansowego, która identyfikuje infrastrukturę krytyczną; wojewodów, którzy identyfikują infrastrukturę krytyczną; inne podmioty zaangażowane we wdrażanie i realizację KSOPK.

Zgodnie z omawianą nowelizacją nadzór w zakresie stosowania przepisów ustawy sprawują organy do spraw podmiotów krytycznych w zakresie:

- spełniania przez podmioty krytyczne wymogów bezpieczeństwa dotyczących świadczenia usług kluczowych;
- wykonywania przez podmioty krytyczne obowiązków wynikających z ustawy, dotyczących przeciwdziałania zagrożeniom dla świadczonych usług kluczowych i zgłaszania incydentów istotnych.

Czynności jednostek dozoru technicznego – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 28 maja 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości opłat za czynności jednostek dozoru technicznego (Dz.U. z 19 czerwca 2026 r. poz. 806)

Omówienie: Nowe regulacje przewidują m.in., że liczba godzin przeznaczonych na wykonanie czynności obejmuje czas bezpośredniego wykonania czynności jednostek dozoru technicznego oraz czas czynności przygotowawczo-zakończeniowych poza miejscem pracy zleciennodawcy.

© P

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

Kandydat wycofał się z zatrudnienia. Czy zapłaci karę umowną?

PRAKTYKA Podpisanie dokumentów poprzedzających nawiązanie stosunku pracy może wywoływać skutki prawne także wtedy, gdy do rozpoczęcia wykonywania obowiązków ostatecznie nie dojdzie. Najnowsze orzecznictwo wskazuje, że zerwanie wcześniej przyjętych zobowiązań na etapie rekrutacji może prowadzić do powstania odpowiedzialności finansowej.



Karolina Kanclerz
radca prawny, partner w PCS
Paruch Stępień Kanclerz

W realiach współczesnego rynku pracy proces rekrutacji często przybiera formę prawnie zabezpieczonego porozumienia jeszcze przed rozpoczęciem pracy przez kandydata. Każda ze stron chce bowiem mieć pewność, że do nawiązania zatrudnienia rzeczywiście dojdzie. Z reguły to kandydaci zabiegają o podpisanie wiążącego listu intencyjnego czy przedwstępnej umowy o pracę zawierającej postanowienia dotyczące kary umownej, która ma stanowić formę rekompensaty w przypadku zmiany decyzji przez pracodawcę. Chcą w ten sposób zyskać gwarancję, że po złożeniu wypowiedzenia u dotychczasowego pracodawcy nowe miejsce zatrudnienia będzie na nich czekać.

Co jednak w sytuacji, gdy to nie pracodawca, lecz kandydat rezygnuje z wcześniej uzgodnionego zatrudnienia i odmawia zawarcia umowy przyrzeczonej? W jednej z niedawno rozpatrywanych spraw sądy obu instancji we Wrocławiu (tj. sąd rejonowy w wyroku z 30 kwietnia 2025 r., sygn. akt IV P 874/24, oraz sąd okręgowy w wyroku z 11 grudnia 2025 r., sygn. akt VIII Pa 225/25) opowiedziały się po stronie pracodawcy. Wskazały, że wycofanie się z podjęcia pracy pomimo wcześniejszych zobowiązań może wiązać się dla kandydata z realnymi konsekwencjami finansowymi. Sądy uznały bowiem, że w przedwstępnej umowie o pracę dopuszczalne jest skuteczne zastrzeżenie kary umownej na rzecz każdej ze stron.

Przedwstępna umowa o pracę

Pomimo że dopuszczalność umów przedwstępnych nie została uregulowana w przepisach kodeksu pracy, nie oznacza to, że zawieranie takich umów w stosunkach pracy jest niedopuszczalne. Podstawę prawną do zawarcia umowy przedwstępnej stanowi art. 389 kodeksu cywilnego, który – z mocy odesłania art. 300 kodeksu pracy (dalej: k.p.) – ma odpowiednio zastosowanie do stosunków pracy. Zawieranie umów przedwstępnych nie jest bowiem sprzeczne z zasadami prawa pracy. Stanowisko to zostało wyrażone już w uchwale SN z 21 czerwca 1972 r. (sygn. akt III PZP 13/72) i następnie utrwalone w orzec-

nictwie. Sąd Najwyższy wskazał, że umowa przedwstępna o pracę nie tylko nie narusza zasad prawa pracy, lecz także realizuje jego podstawowe funkcje – organizacyjną i ochronną. Z jednej strony pozwala pracodawcy zabezpieczyć przyszłe potrzeby kadrowe, z drugiej zaś daje kandydатовi gwarancję uzyskania uzgodnionego zatrudnienia.

Umowne zastrzeżenie

Większe wątpliwości praktyczne budziła natomiast kwestia dopuszczalności skutecznego zastrzeżenia kary umownej na wypadek rezygnacji przyszłego pracownika z zawarcia umowy przyrzeczonej. W jednej z niedawnych spraw sądy obu instancji we Wrocławiu (daty i sygnatury wymienione wyżej) uznały jednak, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż stosowanie kar umownych wobec kandydata do pracy miałyby być sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zdaniem sądów takie postanowienie nie narusza społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa pracy, ponieważ służy ochronie interesów obu przyszłych stron stosunku pracy. Nie jest również sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż samo w sobie nie narusza norm etycznych ani moralnych.

Na gruncie prawa pracy powszechnie przyjmuje się natomiast, że stosowanie kar umownych wobec pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Wynika to zarówno z ochronnego charakteru tej gałęzi prawa, jak i z tego, że odpowiedzialność materialna pracownika została w k.p. szczegółowo i kompleksowo uregulowana.

Uwaga! Inaczej przedstawia się jednak sytuacja w przypadku umów przedwstępnych. Czym innym jest odpowiedzialność materialna (majątkowa) pracownika wobec pracodawcy, wyczerpująco uregulowana w k.p., a czym innym odpowiedzialność wynikająca z przedwstępnej umowy o pracę, zawieranej pomiędzy kandydatem a potencjalnym pracodawcą.

Równorzędne strony

Na etapie zawierania takiego kontraktu nie dochodzi jeszcze do nawiązania stosunku pracy. Stronami są podmioty pozostające względem siebie na równorzędnej pozycji, co oznacza, że nie występuje typowa dla prawa pracy potrzeba szczególnej ochrony jednej z nich. Kandydat samodzielnie i dobrowolnie

Wnioski dla kandydatów i przyszłych pracodawców

- ▶ Aktualne orzecznictwo potwierdza, że umowa przedwstępna nie ma wyłącz- nie deklaratorywnego charakteru. Jej zawarcie powoduje powstanie określonych obowiązków po obu stronach i może rodzić konsekwencje prawne w przypadku niewykonania przyjętych zobowiązań.
- ▶ Podpisanie umowy przedwstępnej wymaga starannego rozważenia skutków prawnych. Rezygnacja z podjęcia pracy po zawarciu takiej umowy może pro- wadzić do odpowiedzialności odszkodowawczej, jeżeli druga strona wykaże powstanie szkody pozostającej w związku z niewykonaniem zobowiązania.
- ▶ Umowa przedwstępna stanowi instrument zwiększający stabilność procesu rekrutacyjnego. Pozwala ograniczyć ryzyko związane z wycofaniem się kandy- data po zakończeniu rekrutacji i podjęciu przez pracodawcę działań organiza- cyjnych związanych z planowanym zatrudnieniem.
- ▶ W praktyce istotne znaczenie ma odpowiednie ukształtowanie treści umowy, w tym ewentualnych postanowień dotyczących odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania.



decyduje o zawarciu lub niezawarciu umowy przedwstępnej. Z tego wzglę- du istotne znaczenie ma przebieg pro- cesu rekrutacji, możliwość swobodnego zapoznania się z treścią umowy przed- wstępnej oraz świadome wyrażenie zgo- dy na jej podpisanie. Jeżeli jednak kan- dydat zdecyduje się ją zawrzeć, musi się liczyć również z ewentualnymi konse- kwencjami wynikającymi z jej posta- nowień.

Obustronny interes

Warto również pamiętać, że zawarcie umowy przedwstępnej co do zasady służy interesom obu stron:

- przyszły pracownik uzyskuje gwa- rancję zatrudnienia w ustalonym terminie, a w przypadku wycofania się przez pracodawcę może docho- dzić rekompensaty,
- przyszły pracodawca zyskuje pew- ność, że w razie niepodjęcia pracy przez kandydata otrzyma uzgod- nione świadczenie rekompensują- ce skutki niezawarcia umowy przy- rzeczonej.

Kara umowna jest bowiem najczę- ściej zastrzegana na rzecz obu stron. Trudno byłoby zaakceptować sytu- ację, w której wyłącznie potencjalny pracodawca ponosiłby finansowe kon- sekwencje odstąpienia od wcześniej- szych ustaleń, podczas gdy kandydat pozostawałby całkowicie zwolniony z odpowiedzialności za niewykonanie przyjętego zobowiązania. Takie podej- ście znacząco ograniczałoby praktyczną użyteczność umów przedwstępnych z perspektywy pracodawców.

Realia rynku pracy

Nie można przy tym pomijać realiów rynku pracy. Zdarza się, że kandydaci

rezygnują z uzgodnionego zatrudnie- nia po zakończeniu procesu rekrutacyj- nego, kierując się korzystniejszą ofertą lub decyzją o pozostaniu u dotychcza- sowego pracodawcy. W takich przypad- kach odmowa zawarcia umowy przy- rzeczonej wynika wyłącznie z decyzji kandydata, podejmowanej z uwzględ- nieniem własnych korzyści zawodo- wych, bez względu na interes drugiej strony oraz wcześniej zaciągnięte zo- bowiązanie.

Uwaga! Należy podkreślić, że dla pra- codawców proces rekrutacji nowego pracownika zawsze wiąże się z wysił- kiem organizacyjnym i finansowym, w tym często niemałymi kosztami poniesionymi na rzecz zewnętrznych firm rekrutacyjnych. Odmowa podjęcia umówionego zatrudnienia, zwłaszcza złożona na ostatnią chwilę, nie tylko generuje dodatkowe koszty po stronie firmy, lecz także często powoduje pro- blem organizacyjny związane z brakiem obsadzenia stanowiska. Uchylenie się od zawarcia umowy zawsze będzie powodować znaczne utrudnienia na- tury finansowej i organizacyjnej, któ- re powinny zostać zrekomensowane.

Bez przymusu

Kara umowna nie stanowi środka przymuszającego do zawarcia umo- wy o pracę wbrew woli strony. Jej funkcją jest przede wszystkim re- kompensata skutków niewykonania wcześniej przyjętego zobowiązania. Kandydat uczestniczy w rekrutacji dobrowolnie, negocjuje warunki za- trudnienia i świadomie akceptuje po- stanowienia umowy przedwstępnej.



Dokończenie na s. C4

Upały: to pracodawca decyduje, czy skrócić czas pracy zatrudnionych i przesunąć godziny pracy

PYTANIE: W związku z upałami sięgającymi 37°C pracownicy wykonują pracę fizyczną na otwartej przestrzeni w godzinach 8:00–16:00. Czy przy tak wysokiej temperaturze wystarczającym rozwiązaniem będzie skrócenie przez pracodawcę czasu pracy o godzinę oraz zmiana godzin pracy, np. od 6:00 do 14:00?



Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. bhp

ODPOWIEDŹ: Opisane rozwiązania organizacyjne, polegające na skróceniu czasu pracy oraz przesunięciu godzin jej wykonywania, mogą stanowić realizację obowiązku pracodawcy, polegającego na reagowaniu na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywaniu stosowanych środków do zmieniających się warunków wykonywania pracy. Nie można jednak jednoznacznie stwierdzić, że w każdym przypadku będą one wystarczające. Ocena powinna uwzględniać rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy, stopień obciążenia jego organizmu oraz wyniki oceny ryzyka zawodowego.

Bezpieczne warunki

Zgodnie z art. 207 par. 2 kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W myśl par. 30 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: r.o.p.b.h.p.) w pomieszczeniach należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy, nie niższą niż 14 st. C, chyba

że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach, w których wykonywana jest lekka praca fizyczna, oraz w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18 st. C.

Obowiązki

Zgodnie z r.o.p.b.h.p. w okresie letnim pracodawca powinien zapewnić zimne napoje pracownikom zatrudnionym przy pracach:

- na otwartej przestrzeni, gdy temperatura otoczenia przekracza +25 st. C,
- związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28 st. C.

Napoje powinny być dostępne przez całą zmianę roboczą, w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników, z uwzględnieniem warunków wykonywania pracy.

Odzież ochronna

Istotne jest również zapewnienie pracownikom wyposażenia dostosowanego do pory roku i panujących warunków atmosferycznych. Chodzi o osoby, które zgodnie z przepisami art. 237⁶ par. 1 oraz art. 237⁷ par. 1 k.p. stosują odzież roboczą lub ochronną.

W okresie letnim, gdy temperatura na stanowiskach pracy – zwłaszcza

na otwartej przestrzeni lub w budynkach niewyposażonych w systemy chłodzenia – znacznie wzrasta, szczególną uwagę należy zwrócić na przydzieloną pracownikom odzież. Choć w przypadku odzieży ochronnej priorytetem pozostają jej właściwości ochronne, nie można pomijać komfortu użytkownika. Dlatego tam, gdzie jest to możliwe, warto zastępować odzież wykonaną z materiałów syntetycznych (np. poliestru) odzieżą z tkanin naturalnych (np. bawełny), która zapewnia lepszą przewiewność i skuteczniejsze odprowadzanie nadmiaru ciepła z organizmu, ograniczając ryzyko przegrzania oraz wystąpienia podrażnień skóry. Dotyczy to zarówno koszulek, koszul, spodni, kombinezonów, jak i nakryć głowy. Podobnie w przypadku obuwia – o ile jest to możliwe – warto stosować modele wyposażone w perforację oraz odpowiednie wkładki poprawiające komfort cieplny.

Dodatkowe działania

Niektórzy pracodawcy w okresie szczególnie wysokiej temperatury podejmują również dodatkowe działania organizacyjne, które mają na celu poprawę warunków pracy, takie jak:

- skrócenie czasu pracy,
- wprowadzenie dodatkowych przerw,
- kierowanie pracowników do pracy zdalnej.

Uwaga! Jednak to pracodawca decyduje, czy i w jakim zakresie wprowadzi te rozwiązania. Przepisy go do tego nie zmuszają.

Co więcej, nie określają one, o ile powinien zostać skrócony czas pracy w okresie występowania wysokiej temperatury.

Pracodawca może zarówno skrócić o godzinę czas pracy, jak i przesunąć godziny jej wykonywania na wcześniej-

sze pory dnia (np. z 7:00–15:00 na 6:00–14:00), a także połączyć oba rozwiązania, ustalając pracę np. w godzinach 6:00–13:00.

Działania takie mieszczą się w zakresie jego uprawnień organizacyjnych i mogą stanowić realizację obowiązku wynikającego z art. 207 par. 2 k.p. Nie oznacza to jednak, że w każdych warunkach będą one wystarczające – należy oceniać je z uwzględnieniem rzeczywistego zagrożenia dla zdrowia pracowników.

Uprawnienia zatrudnionych

Warto również przypomnieć, że zgodnie z art. 210 k.p., jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik po niezwłocznym zawiadomieniu przełożonego ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy. Jeżeli takie działanie nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, również informując o tym przełożonego.

Podwładny nie może ponosić żadnych niekorzystnych konsekwencji z powodu skorzystania z tych uprawnień. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.



Podstawa prawna

- art. 207 par. 2, art. 210 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- par. 30 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 2088)

Wykonujący obowiązki w wysokiej temperaturze muszą mieć dostęp do zimnych napojów przez całą zmianę

PYTANIE: Jestem pracownikiem budowlanym. W okresie letnim, podczas upałów, temperatura na zewnątrz nierzadko przekracza 30 st. C. Pracodawca nie zapewnia nam żadnych napojów, twierdząc, że każdy powinien przynieść własną wodę. Czy takie postępowanie jest zgodne z prawem?

ODPOWIEDŹ: Nie. W opisanej sytuacji pracodawca ma bezwzględny obowiązek zapewnić pracownikom, na własny koszt, chłodne napoje.

Profilaktyka

Zgodnie z art. 232 k.p. pracodawca ma obowiązek nieodpłatnie zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Na podstawie tego przepisu wydano rozporządzenie w sprawie

profilaktycznych posiłków i napojów (dalej: r.p.p.i.n.), które szczegółowo określa przypadki, w których obowiązek ten powstaje.

Kiedy zapewnić

W myśl par. 4 ust. 1 r.p.p.i.n. pracodawca zapewnia napoje (odpowiednio zimne lub gorące) pracownikom zatrudnionym:

- w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25 st. C,

- w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,
- przy pracach na otwartej przestrzeni, gdy temperatura otoczenia jest niższa niż 10 st. C lub wyższa niż 25 st. C,
- przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu przekraczający 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28 st. C.

Wyjątek dotyczy jedynie pracy w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wskaźnikiem obciążenia termicznego WBGT (wet bulb globe temperature) powyżej 25 st. C, co odnosi się przede wszystkim do osób zatrudnionych przy źródłach ciepła, np. w hutach czy piekarniach. W takim przypadku, zgodnie z par. 4 ust. 2 r.p.p.i.n., pracodawca musi zapewnić napoje wzbogacone w sole mineralne i witaminy. W pozostałych przypadkach

przepisy nie określają szczegółowych wymagań dotyczących rodzaju napojów.

Jakie ilości

Jednocześnie par. 4 ust. 2 r.p.p.i.n. stanowi, że napoje powinny być zapewnione w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników oraz odpowiednio zimne lub gorące – zależnie od warunków wykonywania pracy. Z kolei zgodnie z par. 6 ust. 3 r.p.p.i.n. powinny być one dostępne dla pracowników przez całą zmianę roboczą.

Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. bhp

Podstawa prawna

- art. 232 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. 25)
- par. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60 poz. 279; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1160)



Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

**Zapraszamy
do zadawania pytań**
kip@gazetaprawna.pl

Redaktor prowadzący:
Leszek Jaworski – leszek.jaworski@infor.pl

Harmonogram czasu pracy musi być zgodny z postanowieniami regulaminu pracy

PYTANIE: Pracownicy wykonują obowiązki w systemie równoważnego czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, od poniedziałku do piątku. Zakład pracy funkcjonuje w godzinach od 6.00 do 18.00 (zgodnie z regulaminem pracy). Przedstawiony w tabeli rozkład dotyczy lipca 2026 r. Czy ten harmonogram jest prawidłowy?



Marek Rotkiewicz
ekspert ds. prawa pracy

ODPOWIEDŹ: W przedstawionym harmonogramie występuje kilka nieprawidłowości. Przede wszystkim zaplanowano liczbę godzin wyraźnie przekraczającą wymiar czasu pracy obowiązujący w okresie rozliczeniowym obejmującym lipiec 2026 r. Oznacza to planowanie pracy nadliczbowej (w szczególności z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy) bez odniesienia do ustawowych przesłanek dopuszczających jej wykonywanie. Kilukrotnie przewidziano również rozpoczęcie pracy w niezakończonym dobie pracowniczej, co może być planowane wyłącznie przy stosowaniu zmiennych (ruchomych) rozkładów czasu pracy. Ponadto część godzin pracy wykracza poza przedziały czasowe określone w regulaminie pracy. Harmonogram nie uwzględnia także w pełni wymagań dotyczących minimalnych okresów odpoczynku.

Podstawowe reguły

Przy tworzeniu harmonogramów czasu pracy należy pamiętać o kilku podstawowych zasadach.

- ▶ Grafiki musi być zgodny z postanowieniami regulaminu pracy. Oznacza to, że:
- nie można planować pracy poza przewidzianymi w nim dniami i przedziałami godzinowymi;
- harmonogramy poszczególnych pracowników należy tworzyć w granicach określonych w regulaminie.
- ▶ Co do zasady harmonogram sporządza się na okres co najmniej jednego miesiąca (są jednak wyjątki przewidziane m.in. w ustawach: o czasie pracy kierowców oraz o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej).
- ▶ W rozkładzie pracy obejmującym cały okres rozliczeniowy (np. przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym) można zaplanować pracę jedynie do wysokości wymiaru czasu pracy przypadającego na ten okres. Analogicznie należy zapewnić wymaganą liczbę dni wolnych.
- ▶ Jeżeli harmonogram obejmuje jedynie część okresu rozliczeniowego (np. miesiąc w ramach trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego), zgodność wymiaru czasu pracy i liczby dni wolnych należy oceniać w odniesieniu do całego okresu rozliczeniowego.
- ▶ Rozkład czasu pracy powinien określać dni pracy oraz godziny jej rozpoczęcia i zakończenia (np. poprzez wskazanie godzin „od-do” albo oznaczenie zmian, jeśli ich ramy czasowe zostały jednoznacznie określone w regulaminie).
- ▶ Planowana liczba godzin pracy w danej dobie musi odpowiadać zasadom wynikającym ze stosowanego systemu czasu pracy.
- ▶ Rozpoczęcie pracy przed upływem 24 godzin od momentu rozpoczęcia pracy w poprzedniej dobie pracowniczej

jest dopuszczalne wyłącznie przy stosowaniu zmiennych (ruchomych) rozkładów czasu pracy.

- ▶ W harmonogramie nie ma obowiązku wskazywania przerw wynikających z przepisów prawa pracy (np. przerwy śniadaniowej). Wyjątek dotyczy systemu przerywanego czasu pracy, gdzie przerwa musi zostać uwzględniona.
- ▶ Przy planowaniu czasu pracy należy zapewnić minimalne odpoczynki dobowe i tygodniowe.
- ▶ W przypadku planowania pracy w niedziele i święta należy jednocześnie wyznaczyć dni wolne udzielane w zamian za tę pracę.
- ▶ Co najmniej jedna niedziela w każdym okresie czterech tygodni powinna być wolna od pracy – zasada ta nie dotyczy pracowników instytucji kultury.

Wymiar w przyjętym okresie

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

- mnożąc 40 godzin przez liczbę pełnych tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
 - dodając do otrzymanego wyniku iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku,
 - a następnie odejmując po 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela.
- Dla lipca 2026 r. wymiar czasu pracy wynosi 184 godziny [(40 godz. × 4 tygodnie) + (8 godz. × 3 dni)].

W analizowanym harmonogramie zaplanowano natomiast 212 godzin pracy, a więc o 28 godzin więcej, niż wynosi wymiar czasu pracy dla tego miesiąca.

Uwaga! Przy miesięcznych okresach rozliczeniowych liczba godzin zaplanowanych w harmonogramie nie może przekraczać wymiaru czasu pracy przypadającego na dany miesiąc. Inaczej jest przy okresach rozliczeniowych dłuższych niż miesiąc – wówczas harmonogram sporządzany na jeden miesiąc nie musi odzwierciedlać miesięcznego wymiaru czasu pracy, pod warunkiem że łącznie harmonogramy obejmujące cały okres rozliczeniowy zapewniają liczbę godzin odpowiadającą wymiarowi czasu pracy w tym okresie.

Ponowne rozpoczynanie pracy

Doba pracownicza obejmuje 24 kolejne godziny liczone od momentu rozpoczęcia pracy przez pracownika zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jeżeli rozpoczyna on pracę zgodnie z harmonogramem o godz. 7.00 w poniedziałek, jego doba pracownicza trwa do godz. 7.00 we wtorek. Wyznaczenie wcześniejszej godziny rozpoczęcia pracy we wtorek powodowałoby konieczność rozliczenia tej pracy łącznie z pracą wykonywaną od godz. 7.00 w poniedziałek.

Oczywiście pracodawca może polecić mu wcześniejsze rozpoczęcie pracy, korzystając z uprawnienia do zlecania pracy nadliczbowej. Należy jednak odróżnić incydentalne polecenie dodatko-

Harmonogram pracy na lipiec 2026 r.



Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek	Sobota	Niedziela
		1	2	3	4	5
		10 8.00– 18.00	12 6.00– 18.00	10 8.00– 18.00	W5	Wn
6	7	8	9	10	11	12
10 8.00– 18.00	12 6.00– 18.00	10 10.00– 20.00	10 6.00– 16.00	6 10.00– 16.00	W5	Wn
13	14	15	16	17	18	19
9 8.00– 17.00	9 8.00– 17.00	8 8.00– 16.00	8 8.00– 16.00	12 6.00– 18.00	W5	Wn
20	21	22	23	24	25	26
8 10.00– 18.00	7 10.00– 17.00	7 10.00– 17.00	8 10.00– 18.00	6 11.00– 17.00	W5	Wn
27	28	29	30	31		
10 8.00– 18.00	10 8.00– 18.00	10 8.00– 18.00	8 10.00– 18.00	12 6.00– 18.00		

Stosowane skróty:

- Wn – wolna niedziela lub dzień wolny za pracę w niedzielę,
- W5 – dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

wej pracy, wynikające ze szczególnych okoliczności, od planowania takiej pracy już na etapie sporządzania harmonogramu.

W przedstawionym rozkładzie pracy kilkakrotnie przewidziano ponowne rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej (2, 7, 9, 17 i 31 lipca). Takie rozwiązanie jest dopuszczalne wyłącznie wtedy, gdy u pracodawcy skutecznie wprowadzono zmienne (ruchome) rozkłady czasu pracy – na podstawie porozumienia zawartego z organizacją związkową albo przedstawicielami pracowników – lub gdy dany pracownik wystąpił z wnioskiem o stosowanie wobec niego takiego rozkładu.

Uwaga! W przypadku braku odpowiedniego porozumienia albo zaakceptowanego wniosku pracownika planowanie ponownego rozpoczęcia pracy w niezakończonym dobie pracowniczej jest niedopuszczalne i prowadzi do powstania godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Z pytania nie wynika, czy zmienne (ruchome) rozkłady czasu pracy zostały wprowadzone w sposób prawnie skuteczny, tj. na podstawie porozumienia lub indywidualnego wniosku pracownika.

Przedziały godzinowe

8 lipca zaplanowano pracę w godzinach od 10.00 do 20.00. Tymczasem z pytania wynika, że zgodnie z regulaminem pracy praca może być wykonywana w przedziale od 6.00 do 18.00. Choć nie przytoczono dokładnej treści regulaminu, tego rodzaju zapis co do zasady wskazuje ramy czasowe, w których można planować pracę w harmonogramach. Oznacza to, że przełożony nie powinien wyznaczać godzin pracy wykraczających poza granice określone w regulaminie.

Odpoczynek dobowy

W każdej dobie pracowniczej pracownikowi przysługuje co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczyn-

ku. Odpoczynek ten powinien zostać zapewniony w ciągu 24 godzin liczonych od momentu rozpoczęcia pracy, co oznacza, że cały 11-godzinny okres wolny musi mieścić się w tej dobie. Nie wystarczy samo rozpoczęcie odpoczynku przed jej zakończeniem.

Odpoczynek jest czasem wolnym od obowiązków pracowniczych i co do zasady nie może być ograniczany wykonywaniem pracy, pełnieniem dyżuru ani pozostawaniem w gotowości do jej świadczenia poza rozkładowymi godzinami pracy.

Skrócenie minimalnego odpoczynku dobowego jest dopuszczalne jedynie wyjątkowo i dotyczy:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- przypadków prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Oczywiście druga z tych przesłanek nie może stanowić uzasadnienia dla planowania pracy z wyprzedzeniem w harmonogramie.

Przy ocenie, czy zapewniono minimalny odpoczynek dobowy, należy odnosić się do godziny rozpoczęcia pracy wynikającej z rozkładu na dany dzień, a nie do godziny rozpoczęcia pracy po wcześniejszym odpoczynku tygodniowym.

Uwaga! W przedstawionym harmonogramie występuje naruszenie przepisów o odpoczynku dobowym. Na 8 lipca zaplanowano zakończenie pracy o godz. 20.00, natomiast 9 lipca pracownik ma rozpocząć pracę już o godz. 6.00. Oznacza to zapewnienie jedynie 10 godzin nieprzerwanego odpoczynku, podczas gdy przepisy wymagają co najmniej 11 godzin.



Podstawa prawna

- art. 129 par. 1–3, art. 130, art. 132 par. 1–3, art. 135 par. 1, art. 140¹, art. 151 par. 1, art. 281 par. 1 pkt 5 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. 25)

Odmowa przyjęcia pracy po zwolnieniach grupowych: kiedy przysługuje rekompensata finansowa?

Przepisy przyznają byłym członkom załogi szczególną ochronę w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo ponownie poszukuje osób do wykonywania tych samych zadań. Zlekceważenie tego uprawnienia może prowadzić nie tylko do sporu o powrót do firmy, lecz także do powstania roszczeń majątkowych.



Ryszard Sadlik
sędzia Sądu Okręgowego
w Kielcach

Firma ma ustawowy obowiązek ponownego zatrudnienia zwolnionego pracownika w sytuacji opisanej w art. 9 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: u.s.z.r.). Przewiduje on, że w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić osobę, z którą rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zgłosi ona zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nią stosunku pracy.

Uwaga! Pracodawca powinien ponownie zatrudnić takiego pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Pierwszeństwo zatrudnienia

Regulacja ta ma na celu umożliwienie powrotu do pracy osobom zwolnionym w ramach zwolnień grupowych, w sytuacji gdy pracodawca ponownie zatrudnia pracowników należących do tej samej grupy zawodowej. Jeżeli pracodawca nie wywiąże się z tego obowiązku, zwolniony pracownik może dochodzić przed sądem ponownego nawiązania stosunku pracy. Co istotne, obowiązek ten ciąży na firmie także wtedy, gdy w tej samej grupie zawodowej zatrudniła już nowego pracownika, który nie należy do kręgu osób uprawnionych do skorzystania z pierwszeństwa. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lutego 2005 r. (sygn. akt I PK 172/04). Obowiązek ponownego zatrudnienia nie może być również uzależniony od ponownej oceny kwalifikacji pracownika, jeżeli oferowane stanowisko należy do tej samej grupy zawodowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2016 r., sygn. akt II PK 254/15).

Należy jednak podkreślić, że obowiązek ponownego zatrudnienia dotyczy wyłącznie osób zwolnionych w ramach zwolnień grupowych. Uprawnienie to nie przysługuje natomiast tym, których

stosunek pracy został rozwiązany w ramach zwolnień indywidualnych przewidzianych w art. 10 tej ustawy. Artykuł 9 u.s.z.r. znajduje bowiem zastosowanie wyłącznie do zwolnień grupowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2013 r., II PK 375/12). **[przykład]**

PRZYKŁAD

Zwolnienie indywidualne bez pierwszeństwa

Pracodawca zatrudniający 120 pracowników rozwiązał z przyczyn ekonomicznych umowę o pracę z księgową. Zwolnienie nastąpiło w trybie indywidualnym na podstawie art. 10 u.s.z.r. Po kilku miesiącach sytuacja finansowa firmy się poprawiła i pracodawca rozpoczął rekrutację na stanowisko księgowej. Była pracownica poinformowała pracodawcę, że jest zainteresowana powrotem do pracy i zażądała zatrudnienia, powołując się na przepisy dotyczące pierwszeństwa w ponownym zatrudnieniu. Pracodawca odmówił, wskazując, że jej umowa została rozwiązana w ramach zwolnienia indywidualnego, a nie grupowego. W tej sytuacji stanowisko pracodawcy jest prawidłowe. Uprawnienie do ponownego zatrudnienia przewidziane w art. 9 ustawy przysługuje wyłącznie pracownikom zwolnionym w ramach zwolnień grupowych. Osoba, której stosunek pracy rozwiązano na podstawie art. 10 u.s.z.r., nie może skutecznie domagać się zatrudnienia na zasadzie pierwszeństwa ani dochodzić z tego tytułu roszczeń przed sądem. Nawet jeśli pracodawca prowadzi nabór do tej samej grupy zawodowej, nie jest zobowiązany do przyjęcia takiego byłego pracownika.

Odszkodowanie dla pracownika

W orzecznictwie jednolicie się przyjmuje, że odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązku ponownego zatrudnienia obejmuje dwa rodzaje roszczeń pracownika – o nawiązanie stosunku pracy (uchwała SN z 22 lutego 1994 r., sygn. akt I PZP 2/94) oraz o naprawienie szkody przez wypłatę odszkodowania. Oznacza to, że pracownikowi, z którym pracodawca – wbrew obowiązkom wynikającym z art. 9 u.s.z.r. – nie zawarł umowy o pracę, może przysługiwać odszkodowanie ustalane na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Potwierdził to również

SN w wyroku z 12 lipca 2011 r. (sygn. akt II PK 19/11), wskazując, że zamiast dochodzenia nawiązania stosunku pracy pracownik może żądać naprawienia szkody poniesionej wskutek niewykonania przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 9 u.s.z.r. na podstawie art. 471 kodeksu cywilnego (dalej: k.c.) w związku z art. 300 k.p., a więc na zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Przesłanką tej odpowiedzialności jest wyrządzenie pracownikowi szkody bezprawnym działaniem pracodawcy.

Jak obliczać

Pracownik, któremu bezpodstawnie odmówiono ponownego zatrudnienia, może się domagać w szczególności odszkodowania odpowiadającego utracenemu zarobkom, jeżeli ich nieuzyskanie pozostaje w normalnym związku przyczynowym z niezawarciem stosunku pracy (art. 361 par. 1 k.c.). Odszkodowanie to przysługuje za okres pozostawania bez pracy od chwili, gdy po stronie pracodawcy powstał obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika.

Uwaga! Ponieważ naruszenie obowiązku ponownego zatrudnienia najczęściej wiąże się z zatrudnieniem innej osoby, za moment powstania odpowiedzialności odszkodowawczej przyjmuje się datę nawiązania stosunku pracy z tą osobą.

Utracone zarobki pracownika pominiętego przy ponownym zatrudnianiu powinny być odnoszone do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na jego miejsce. W konsekwencji pominięty pracownik może dochodzić kwoty odpowiadającej np. rocznym zarobkom utraconym wskutek pozostawiania bez pracy, jednak podstawą obliczeń będzie wynagrodzenie osoby zatrudnionej zamiast niego.

Bez wyrównania płacy

Warunki ponownego zatrudnienia, w szczególności stanowisko pracy, wymiar czasu pracy i wynagrodzenie za pracę, mogą być inne niż przed zwolnieniem, również mniej korzystne. Oznacza to, że wysokość odszkodowania nie jest automatycznie powiązana z wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2006 r., sygn. akt III PK 34/06). Nawet jeśli nowe warunki byłyby mniej

korzystne, lecz zgodne z aktualną polityką płacową pracodawcy, pracownik nie może żądać wyrównania wynagrodzenia do poziomu sprzed zwolnienia.

Sąd Najwyższy wskazał również, że przy ustalaniu wysokości szkody należy uwzględnić korzyści osiągnięte przez pracownika w następstwie odmowy zawarcia umowy o pracę. Jeżeli więc w tym czasie wykonywał on inną pracę zarobkową, odszkodowanie może zostać odpowiednio pomniejszone o osiągnięte dochody, o ile wykonywanie tej pracy nie byłoby możliwe przy równoczesnym zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy. W wyjątkowych przypadkach odszkodowanie może zostać także ograniczone na podstawie art. 8 k.p., jeżeli dochodzenie tego roszczenia pozostawałoby w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego.

W odniesieniu do odpłaty pieniężnej otrzymanej w związku ze zwolnieniem grupowym w orzecznictwie podkreślano natomiast, że nie powinna ona automatycznie podlegać zaliczeniu na poczet odszkodowania za brak ponownego zatrudnienia. Świadczenia te mają bowiem odmienny cel oraz odrębne podstawy prawne. Tak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2018 r. (sygn. akt II PK 234/17).

Brak poinformowania

W orzecznictwie wskazywano również, że pracodawca mógłby zostać zobowiązany do naprawienia szkody wynikającej z niepoinformowania byłego pracownika o prowadzonych naborach, jeżeli taki obowiązek wynikałby np. z porozumienia zbiorowego zawartego ze związkami zawodowymi. W takim przypadku sąd powinien rozważyć zastosowanie art. 322 kodeksu postępowania cywilnego, jeżeli ściśle ustalenie wysokości szkody byłoby znacznie utrudnione. Przepis ten pozwala bowiem na zasądzenie odpowiedniej kwoty po uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy. Takie stanowisko zostało wyrażone również w wyroku SN z 12 lipca 2011 r. (sygn. akt II PK 19/11).

©

Podstawa prawna

● art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 570; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)

Kandydat wycofał się z zatrudnienia. Czy zapłaci karę umowną?

Dokończenie ze s. C1

Zachowuje przy tym swobodę rezygnacji z podjęcia pracy, musi jednak liczyć się z konsekwencjami finansowymi wynikającymi z podjętej decyzji. Trudno też nie zauważyć, że w analogicznej sytuacji, gdyby to pracodawca odstąpił od wcześniejszych ustaleń, kandydat oczekiwałby realizacji przewidzianych w umowie mechanizmów ochronnych.

Podobne rozwiązania funkcjonują już w prawie pracy. Przykładem jest umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, w której dopuszczalne jest zastrzeżenie kar umownych wobec byłych pracowników. Skoro więc taki mechanizm może obowiązywać po zakończeniu stosunku pracy, trudno uznać za niedopuszczalne jego stosowanie jeszcze przed formalnym nawiązaniem stosunku pracy.

Uwaga na wysokość

Wysokość kary umownej nie może być nadmiernie wygórowana. Przykładowo nie powinna być równowarą rocznemu wynagrodzeniu przewidzianemu w przyszłej umowie o pracę. Co do zasady akceptowalne może być natomiast określenie jej wysokości na poziomie odpowiadającym kilkumiesięcznym wynagrodzeniom.

Dodatkowo sąd dysponuje instrumentem miarkowania kary umownej, co po-

zwala na obniżenie jej wysokości w sytuacji, gdy w konkretnych okolicznościach okaże się ona nadmierna. Dzięki temu istnieją skuteczne mechanizmy kontroli wysokości dochodzonego świadczenia.

©

Podstawa prawna

● art. 389 ustawy z 23 kwietnia 1963 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 184)
● art. 300 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. 25)

Po urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel musi skorzystać z zaległego wypoczynku do 30 września

PYTANIE: Nauczyciel zatrudniony w placówce nieferyjnej korzysta z urlopu dla poratowania zdrowia od 1 września 2025 r. do 31 sierpnia 2026 r. Czy po powrocie do pracy musi wykorzystać niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący za 2025 r. najpóźniej do 30 września 2026 r.?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Tak, jeżeli urlop wypoczynkowy przysługujący za 2025 r. nie został wykorzystany z powodu korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, powinien zostać udzielony po zakończeniu tego urlopu. Termin jego wykorzystania powinien zostać uzgodniony między dyrektorem a nauczycielem. Dyrektor musi jednak pamiętać, że na pracodawcy spoczywa obowiązek udzielenia zaległego urlopu, a co do zasady powinien on zostać wykorzystany najpóźniej do 30 września 2026 r.

Zgodnie z planem

Zgodnie z art. 64 ust. 3 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (dalej: KN) nauczyciel zatrudniony w placówce, w której nie przewidziano

ferii szkolnych, korzysta z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych. Termin jego wykorzystania ustala się w planie urlopów. Dokument ten sporządza pracodawca, uwzględniając zarówno wnioski pracowników, jak i konieczność zapewnienia prawidłowej organizacji pracy szkoły. Wynika to z art. 163 par. 1 kodeksu pracy. Jeżeli z przyczyn usprawiedliwionych nauczyciel nie wykorzysta urlopu w terminie przewidzianym w planie, urlop ten staje się urlopem zaległym i powinien zostać udzielony najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.).

Związanie terminami

W placówkach nieferyjnych zarówno pracodawca, jak i nauczyciel są związani planem urlopów. Oznacza to, że co do zasady nauczyciel powi-

nien korzystać z urlopu w terminie w nim wskazanym, a pracodawca nie może samodzielnie wyznaczyć innej daty jego wykorzystania. Od tej zasady przewidziano jednak wyjątki, m.in. w razie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 167¹ k.p.), gdy pracodawca może udzielić urlopu w okresie wypowiedzenia.

Przesunięcie obowiązkowe

W przedstawionej sytuacji zastosowanie ma art. 66a ust. 1 KN. Urlop dla poratowania zdrowia jest jedną z okoliczności uzasadniających przesunięcie terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego. W takim przypadku pracodawca ma obowiązek udzielić niewykorzystanego urlopu po zakończeniu urlopu dla poratowania zdrowia.

Trzeba też pamiętać o par. 5 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Przepis ten nakazuje udzielenie przesuniętego

urlopu w terminie uzgodnionym z pracownikiem.

Uwaga! Jeżeli jednak nauczyciel nie zaakceptuje proponowanych terminów wykorzystania zaległego urlopu, dyrektor nie jest pozbawiony możliwości wykonania ciążącego na nim obowiązku. W orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca może jednostronnie wyznaczyć termin wykorzystania urlopu zaległego, pod warunkiem że jego rozpoczęcie nastąpi najpóźniej 30 września następnego roku kalendarzowego. Stanowisko to potwierdził m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2006 r. (sygn. akt I PK 124/05).



Podstawa prawna

- art. 64 ust. 3, art. 66a ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 163 par. 1, art. 167¹ 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. 25)
- par. 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej 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)

Dyrektor szkoły nie może odwołać pedagoga z ferii, aby przeprowadzić inwentaryzację

PYTANIE: Organ prowadzący podjął decyzję o likwidacji szkoły. W okresie ferii letnich nauczyciele korzystają z urlopu wypoczynkowego, natomiast dyrektor planuje przeprowadzenie inwentaryzacji majątku jednostki przed zakończeniem jej działalności. Powstała wątpliwość, czy w związku z tym może zobowiązać nauczyciela do przerwania urlopu oraz udziału w czynnościach inwentaryzacyjnych. Czy takie działanie byłoby zgodne z prawem?

ODPOWIEDŹ: Nie. Przeprowadzenie inwentaryzacji nie należy do czynności, do których nauczyciel może zostać zobowiązany w czasie urlopu przypadającego w okresie ferii. Dyrektor nie ma również podstaw do odwołania nauczyciela z urlopu z tego powodu. Za prawidłowe przeprowadzenie inwentaryzacji odpowiada kierownik jednostki.

Wykonanie obowiązków

Zgodnie z art. 64 ust. 2 KN nauczyciel szkoły feryjnej może zostać zobowiązany do wykonywania podczas ferii wyłącznie ściśle określonych czynności. Są to:

- przeprowadzanie egzaminów,
- wykonywanie prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego,
- opracowywanie szkolnego zestawu programów nauczania oraz udział w określonych formach doskonalenia zawodowego.

Łączny czas wykonywania tych obowiązków nie może przekroczyć 7 dni.

Uwaga! Czynności związane z inwentaryzacją majątku szkoły nie mieszczą się w żadnej z wymienionych kategorii. Nie są one elementem organizacji procesu dydaktycznego ani przygotowania kolejnego roku szkolnego, lecz wynikają z obowiązków dotyczących gospodarki majątkiem i rachunkowości jednostki, w szczególności w przypadku jej likwidacji.

Odpowiedzialność kierownika

Za organizację i przeprowadzenie inwentaryzacji odpowiada kierownik jednostki. Wynika to z art. 4 ust. 5 ustawy o rachunkowości. Nawet jeżeli statut szkoły lub zakres

obowiązków przewiduje udział nauczycieli w określonych czynnościach związanych z inwentaryzacją albo nauczyciele wyrażą zgodę na ich wykonywanie, nie oznacza to, że dyrektor uzyskuje prawo do odwołania ich z urlopu wypoczynkowego.

Nie ma również podstaw do zastosowania przepisów kodeksu pracy dotyczących odwołania pracownika z urlopu. Karta nauczyciela kompleksowo reguluje przypadki, w których nauczyciel może zostać zobowiązany do wykonywania obowiązków w czasie ferii, dlatego – zgodnie z art. 91c ust. 1 KN – nie ma potrzeby sięgania do regulacji kodeksowych.

Zastosowanie kodeksu

Nawet przy przyjęciu odmiennego stanowiska art. 167 par. 1 k.p. nie dawałby podstaw do odwołania nauczyciela z urlopu. Przepis ten pozwala na to wyłącznie wtedy, gdy po rozpoczęciu urlopu wystąpiły okoliczności, których pracodawca nie mógł wcześniej przewidzieć. Tymczasem likwidacja szkoły jest procesem przygotowywanym z odpowiednim wyprzedzeniem, a konieczność przeprowadzenia inwentaryzacji stanowi jeden z jej przewidywalnych elementów. Nie można więc uznać, że zachodziły w tym przypadku nieprzewidziane okoliczności.



Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

Podstawa prawna

- art. 64 ust. 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 167 par. 1 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. 25)
- art. 4 ust. 5 ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 522; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 644)

Zatrudniony na pół etatu – czy obliczyć wymiar wolnego proporcjonalnie?

PYTANIE: Nauczyciel jest zatrudniony w placówce nieferyjnej na 1/2 etatu. Świadczy pracę trzy dni w tygodniu, przy czym liczba godzin przypadających do przepracowania w poszczególnych dniach nie jest jednakowa. Jaki wymiar urlopu wypoczynkowego przysługuje takiemu nauczycielowi? Czy przy korzystaniu z urlopu należy za każdy dzień odliczać z jego puli 6,67 godziny?

ODPOWIEDŹ: Nie. Nauczyciel zatrudniony na 1/2 etatu ma prawo do urlopu ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Wolnego udziela się i rozlicza w godzinach, dlatego z puli urlopowej odejmuje się liczbę godzin zaplanowanych do przepracowania w dniu korzystania z urlopu. Nie stosuje się stałego przelicznika 6,67 godziny za każdy dzień urlopu.

Przysługujący limit

Na podstawie art. 64 ust. 3 KN nauczyciel zatrudniony w szkole lub placówce, w której nie przewidziano ferii szkolnych, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych, udzielanego zgodnie z planem urlopów.

Jeżeli jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, zastosowanie ma art. 154 par. 2 k.p. Zgodnie z nim wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru etatu, a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

W przypadku zatrudnienia na 1/2 etatu roczny wymiar urlopu wynosi:

$35 \text{ dni} \times \frac{1}{2} = 17,5 \text{ dni}$, co po zaokrągleniu daje 18 dni urlopu, czyli 144 godziny (18 × 8 godzin).

Sposób rozliczania

Urlop udziela się w godzinach odpowiadających liczbie godzin pracy przypadających do przepracowania zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Oznacza to, że z puli 144 godzin odlicza się tyle godzin, ile nauczyciel miał przepracować w dniu, w którym korzysta z urlopu.

Przykładowo, jeżeli w danym dniu harmonogram przewiduje 5 godzin pracy, wówczas z puli urlopowej należy odjąć 5 godzin. Jeżeli w innym dniu zaplanowano 7 godzin pracy, odliczeniu podlega 7 godzin. Sam fakt wykonywania pracy przez 3 dni w tygodniu nie oznacza, że każdy dzień urlopu odpowiada 6,67 godziny. O sposobie rozliczenia urlopu decyduje bowiem liczba godzin pracy zaplanowanych w konkretnym dniu korzystania z urlopu.



Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

Podstawa prawna

- art. 64 ust. 3 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 154 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. 25)

Co zrobić, gdy pracownik otrzymał dofinansowanie z ZFŚS na podstawie nieprawdziwych danych?

PYTANIE: Pracownik dostał dopłatę do wypoczynku z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Po wypłacie świadczenia okazało się, że we wniosku o jego przyznanie albo w oświadczeniu dotyczącym sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej podał nieprawdziwe informacje. Gdyby przedstawił prawidłowe dane, otrzymałby świadczenie w niższej wysokości albo nie otrzymałby go wcale. Jak powinien postąpić pracodawca? Czy może żądać zwrotu wypłaconej należności?

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Tak. Jeżeli nieprawdziwe dane miały wpływ na przyznanie świadczenia albo jego wysokość, pracodawca może żądać zwrotu nienależnie pobranej części świadczenia albo – jeżeli świadczenie nie przysługiwało w ogóle – całej wypłaconej kwoty. Powinien jednak najpierw ustalić, na czym polegała nieprawidłowość, czy miała znaczenie dla rozstrzygnięcia wniosku oraz jaka kwota została pobrana nienależnie.

UZASADNIENIE: Świadczenia finansowane z ZFŚS przyznaje się z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Wynika to z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS. Dlatego informacje przedstawiane przez pracownika we wniosku, oświadczeniu lub dokumentach wymaganych przez regulamin funduszu mają znaczenie dla oceny prawa do świadczenia oraz ustalenia jego wysokości.

Pracodawca nie powinien jednak automatycznie zakładać, że każda nieścisłość uzasadnia żądanie zwrotu. Najpierw musi ustalić, czy dane były rzeczywiście nieprawdziwe oraz czy wpłynęły na przyznanie świadczenia. Inaczej należy ocenić oczywistą omyłkę rachunkową, a inaczej świadome zaniżenie dochodów, zatajenie członka rodziny uzyskującego dochód albo pominięcie istotnych informacji wymaganych w regulaminie ZFŚS.

Przed podjęciem decyzji o żądaniu zwrotu pracodawca powinien umożliwić pracownikowi złożenie wyjaśnień. Pozwala to ustalić, czy doszło do świadomego podania nieprawdziwych informacji, czy też do omyłki lub błędnego zrozumienia treści wniosku.

Nie należy utożsamiać podania nieprawdziwych informacji ze zmianą sytuacji życiowej lub materialnej, która nastąpiła już po złożeniu wniosku.

Oceny się dokonuje według stanu istniejącego w chwili składania oświadczenia. Jeżeli jednak przed rozpatrzeniem wniosku lub wypłatą świadczenia nastąpiły zmiany mające wpływ na ocenę sytuacji socjalnej, a regulamin zobowiązuje pracownika do ich zgłoszenia, powinien on poinformować o nich pracodawcę. Same wątpliwości nie są wystarczające do żądania zwrotu świadczenia. Pracodawca powinien dysponować ustaleniami potwierdzającymi, że przedstawione informacje były niezgodne ze stanem faktycznym i miały wpływ na przyznanie świadczenia.

Informacja o nieprawidłowości może wynikać np. z wyjaśnień samego pracownika, dokumentów przedłożonych przy kolejnym wniosku, wewnętrznej weryfikacji oświadczeń przewidzianej w regulaminie albo innych wiarygodnych informacji, które wskazują, że wcześniejsze dane były niezgodne ze stanem faktycznym.

Pracodawca powinien działać ostrożnie i w granicach zasad określonych w regulaminie funduszu. Nie może dowolnie prowadzić postępowania sprawdzającego dotyczącego sytuacji rodzinnej lub majątkowej pracownika. Weryfikacja powinna się odbywać zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie oraz z poszanowaniem przepisów o ochronie danych osobowych.

Jeśli po wyjaśnieniu sprawy okaże się, że pracownik otrzymał świadczenie w zawyżonej wysokości, pracodawca może go wezwać do dobrowolnego zwrotu nienależnie pobranej kwoty. Może to być całe świadczenie albo tylko różnica między kwotą wypłaconą a tą, która przysługiwałaby po uwzględnieniu prawidłowych danych.

Jeżeli pracownik nadal pozostaje w zatrudnieniu, pracodawca może również potrącić należność z wynagrodzenia, ale tylko za pisemną zgodą

PRZYKŁAD

Bez dochodu małżonka

Pracownik otrzymał dofinansowanie do wypoczynku w wysokości 1800 zł. We wniosku wykazał dochód na osobę w rodzinie, który kwalifikował go do najwyższej wysokości świadczenia. Podczas rozpatrywania kolejnego wniosku ustalono, że we wcześniejszym oświadczeniu nie uwzględnił dochodu małżonka. Po wyjaśnieniu sprawy komisja socjalna zarekomendowała ponowną ocenę sytuacji socjalnej pracownika. W jej wyniku pracodawca ustalił, że przy uwzględnieniu prawidłowych danych zatrudnionemu przysługiwało świadczenie w wysokości 1200 zł. W takiej sytuacji firma może żądać zwrotu 600 zł, czyli różnicy między kwotą wypłaconą a kwotą należną. Nie może jednak samodzielnie potrącać tej kwoty z wynagrodzenia bez pisemnej zgody pracownika.



pracownika. Wynika to z art. 91 kodeksu pracy.

W regulaminie ZFŚS warto określić, jakie dane i dokumenty są wymagane przy ubieganiu się o świadczenia, w jaki sposób pracodawca może weryfikować oświadczenia oraz jakie skutki wywołuje podanie nieprawdziwych informacji. Regulamin może przewidywać obowiązek zwrotu świadczenia pobranego na podstawie nieprawdziwych danych. Należy jednak ostrożnie podchodzić do zapisów, które automatycznie pozbawiałyby pracownika prawa do ubiegania się o pomoc z funduszu w przyszłości. Każdy kolejny wniosek powinien być oceniany zgodnie z ustawowym kryterium socjalnym.

⇒ Jaka jest rola komisji socjalnej po ujawnieniu nieprawdziwych danych?

Jeżeli u pracodawcy działa komisja socjalna, a regulamin ZFŚS przewiduje jej udział w rozpatrywaniu spraw socjalnych, może ona przeanalizować okoliczności sprawy, ocenić wyjaśnienia pracownika oraz przedstawić pracodawcy opinię lub rekomendację dotyczącą dalszego postępowania. Nie jest jednak uprawniona do podejmowania decyzji o żądaniu zwrotu nienależnie pobranego świadczenia – decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca.

⇒ Czy pracodawca może odmówić rozpatrzenia kolejnego wniosku pracownika, który wcześniej podał nieprawdziwe dane?

Każdy wniosek o przyznanie świadczenia z ZFŚS powinien być oceniany z uwzględnieniem kryterium socjalnego określonego w art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS. Sam fakt

wcześniejszego podania nieprawdziwych danych nie stanowi podstawy do automatycznej odmowy rozpatrzenia kolejnego wniosku.

W regulaminie ZFŚS warto określić sposób postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, w szczególności zasady weryfikacji danych oraz obowiązek zwrotu nienależnie pobranego świadczenia.

⇒ Czy pracownik może odmówić zwrotu nienależnie pobranego świadczenia?

Tak. W takiej sytuacji pracodawca nie może samodzielnie potrącić należności z wynagrodzenia bez pisemnej zgody pracownika. Jeżeli strony nie dojdą do porozumienia, zwrotu świadczenia można dochodzić na drodze sądowej.

⇒ Jak powinien postąpić pracodawca po otrzymaniu anonimowej informacji o nieprawdziwych danych we wniosku o świadczenie z ZFŚS innego pracownika?

Sama anonimowa informacja nie jest wystarczającą podstawą do uznania, że pracownik podał nieprawdziwe dane. Jeżeli jednak wskazuje na okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo do świadczenia lub jego wysokość, pracodawca może wyjaśnić sprawę i – zgodnie z regulaminem ZFŚS – zweryfikować przedstawioną informację. O dalszych działaniach powinny decydować wyniki przeprowadzonej weryfikacji, a nie samo anonimowe zgłoszenie.



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)

Czy świadczenie urlopowe nauczycieli trzeba uregulować w regulaminie funduszu

PYTANIE: W szkole jest przygotowywana nowa wersja regulaminu ZFŚS. Dyrektor się zastanawia, czy powinien w nim zamieścić postanowienia dotyczące świadczenia urlopowego nauczycieli, a nawet szczegółowo powtórzyć przepisy Karty nauczyciela regulujące zasady jego wypłaty. Czy jest to konieczne?

ODPOWIEDŹ: Nie. Regulamin ZFŚS nie musi zawierać postanowień dotyczących świadczenia urlopowego nauczycieli, ponieważ jest ono uregulowane bezpośrednio w Karcie nauczyciela. Nie ma jednak przeszkód, aby regulamin zawierał postanowienia o charakterze informacyjnym, w szczególności odwołanie do przepisów Karty nauczyciela. Nie powinien natomiast stanowić samodzielnej podstawy przyznawania świadczenia ani modyfikować rozwiązań wynikających z ustawy.

UZASADNIENIE: Świadczenie urlopowe nauczycieli zostało uregulowane w art. 53 ust. 1a Karty nauczyciela. Przysługuje ono z mocy prawa i nie jest wspieraniem przyznawanym na podstawie regulaminu ZFŚS. Oznacza to, że dyrektor szkoły nie ustala jego wysokości, nie może uzależnić jego wypłaty od kryterium socjalnego ani wprowadzać dodatkowych warunków jego przyznania.

Regulamin ZFŚS służy określeniu zasad korzystania ze świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, których przyznawanie

następuje z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych. Świadczenie urlopowe nauczycieli ma natomiast odmienny charakter – jego wypłata następuje na podstawie przepisów Karty nauczyciela, a nie postanowień regulaminu.

Nie oznacza to jednak, że regulamin nie może zawierać postanowień odnoszących się do świadczenia urlopowego. Dopuszczalne jest zamieszczenie informacji, że świadczenie jest wypłacane na zasadach określonych w Karcie nauczyciela, wraz z odesłaniem do właściwych przepisów tej ustawy. Nie jest jednak wskazane szczegółowe powielanie przepisów, ponieważ każda zmiana ustawy mogłaby wymagać odpowiedniej modyfikacji regulaminu.

Dyrektor szkoły może również przekazywać nauczycielom informacje dotyczące terminu wypłaty świadczenia urlopowego lub sposobu ustalenia jego wysokości w komunikatach wewnętrznych albo innych dokumentach organizacyjnych.

Uwaga! Dobrą praktyką jest zamieszczenie krótkiego odesłania do właściwych przepisów Karty nauczyciela zamiast ich szczegółowego powielania.



Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

Podstawa prawna

• ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 poz. 515)
• 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)

Rozwiązanie umowy o pracę i kontynuowanie zlecenia: jak rozliczyć składki po przejściu na emeryturę?

PYTANIE: Pracownik jest u nas zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Dodatkowo wykonuje też umowę zlecenia. W związku z ukończeniem 65 lat zamierza pod koniec lipca rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron i złożyć wniosek o emeryturę. Czy w takiej sytuacji, aby ZUS wypłacił mu emeryturę, konieczne jest również rozwiązanie umowy zlecenia? Po przejściu na emeryturę nie będzie już świadczył pracy na podstawie umowy o pracę, natomiast nadal ma wykonywać umowę zlecenia. Jak w takiej sytuacji postąpić z dokumentami zgłoszeniowymi i rozliczeniowymi składanymi za tę osobę oraz jak opłacić składki od przychodu z umowy zlecenia wypłacanego już po rozwiązaniu umowy o pracę? Pensja z umowy o pracę jest wypłacana pod koniec miesiąca, natomiast wynagrodzenie z umowy zlecenia – 15. dnia następnego miesiąca.



Andrzej Radziśław
radca prawny w Kancelarii
Goźlińska Petryk i Wspólnicy

ODPOWIEDŹ: Na potrzeby ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego obowiązuje szersza definicja pracownika. Za niego jest uznawana także osoba, która zawarła z własnym pracodawcą umowę zlecenia (lub umowę o dzieło) albo wykonuje taką umowę na jego rzecz. W takim przypadku nie dokonuje się odrębnego zgłoszenia do ubezpieczeń z kodem właściwym dla umowy zlecenia. Przychód uzyskiwany z umowy zlecenia jest natomiast sumowany z przychodem ze stosunku pracy (stanowiącym podstawę wymiaru składek) i od łącznej pod-

stawy są opłacane składki na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne. Składki te wykazuje się w raporcie ZUS RCA z kodem pracowniczym. Szersza definicja pracownika obowiązuje łącznie na potrzeby ubezpieczeń społecznych, zdrowotnego oraz funduszy pozaubezpieczeniowych. Dla celów podatkowych pracownik uzyskuje natomiast dwa odrębne źródła przychodu: ze stosunku pracy i z działalności wykonywanej osobiście.

Po ustaniu zatrudnienia

Po rozwiązaniu umowy o pracę wykonywana nadal umowa zlecenia stanie się jedynym tytułem do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Dla płatnika będzie to oznaczało konieczność złożenia do ZUS:

- formularza ZUS ZWUA w celu wyrejestrowania pracownika z ubezpieczeń, a następnie

- formularza ZUS ZUA z kodem 04 11, zgłaszającego zleceniobiorcę do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Osoba mająca ustalone prawo do emerytury i wykonująca umowę zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Dobrowolny charakter ma natomiast ubezpieczenie chorobowe – to zleceniobiorca decyduje, czy do niego przystąpić, czy też nie.

Tylko umowa cywilnoprawna

Co do zasady, prawo do emerytury przysługuje osobie, która osiągnęła wiek emerytalny.

Warunkiem pobierania świadczeń przez pracownika jest jednak rozwiązanie umowy o pracę. Prawo do emerytury ulega bowiem zawieszeniu bez względu na wysokość osiąganego przychodu, jeżeli emeryt kontynuuje zatrudnienie u pracodawcy, na rzecz którego wykonywał pracę bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury, ustalonym w decyzji organu rentowego. Aby więc pobierać świadczenie, pracownik musi rozwiązać umowę o pracę.

Uwaga! Obowiązujące przepisy nie wymagają jednak rozwiązania umowy zlecenia. Może ona nadal być wykonywana. Stanie się ona jednak odrębnym tytułem do ubezpieczeń.

Dwa raporty

Zakładając, że umowa o pracę została rozwiązana 27 lipca, to od 28 lipca umowa zlecenia będzie stanowiła odrębny tytuł do ubezpieczeń. Przychód z umowy zlecenia wypłacony za lipiec należy rozliczyć w następujący sposób:

- część przychodu należąca za okres od 1 do 27 lipca, gdy zleceniobiorca pozostawał jednocześnie pracownikiem, powinna zostać wykazana w raporcie ZUS RCA z pracowniczym kodem tego tytułu ubezpieczenia 50 00, ponieważ dotyczy okresu, w którym strony pozostawały również w stosunku pracy, i od tego przychodu należy naliczyć składki na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne;
- przychód należny za okres od 28 do 31 lipca powinien zostać wykazany w raporcie ZUS RCA z kodem 04 11.

Uwaga! Ustalenie przychodu przypadającego na poszczególne okresy może nastąpić na podstawie liczby godzin pracowanych w każdym z nich. Jeżeli wynagrodzenie z umowy zlecenia miało charakter ryczałtowy (np. było określone stawką miesięczną), to podziału należy dokonać proporcjonalnie. ©©

Podstawa prawna

- art. 8 ust. 2a, art. 9 ust. 4a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 426)
- art. 103a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1749; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 425)

Praca zarobkowa na urlopie wychowawczym: jakie dokumenty trzeba złożyć do ZUS?

PYTANIE: Nasza pracownica od roku przebywa na urlopie wychowawczym. Obecnie pojawił się pomysł, aby współpracowała z nami na podstawie umowy zlecenia. Obowiązki, które miałaby wykonywać, nie będą się pokrywały z zakresem zadań wynikających z umowy o pracę. Czy możemy zawrzeć z nią taką umowę? Jakie składki będziemy za nią opłacać i jakie dokumenty należy złożyć do ZUS?

ODPOWIEDŹ: Pracownica przebywa na urlopie wychowawczym. W okresie korzystania z niego nie podlega ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu stosunku pracy.

Tytułem do ubezpieczeń jest wówczas samo przebywanie na urlopie wychowawczym. W jego trakcie nie ma zastosowania szersza definicja pracownika, zgodnie z którą uważa się za niego również osobę wykonującą na rzecz własnego pracodawcy umowę zlecenia.

Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i zdrowotnemu, jeżeli nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty oraz nie ma innych tytułów do ubezpieczeń.

Składki z budżetu

Składki na te ubezpieczenia są finansowane przez budżet państwa, a praco-

dawca ma obowiązek wykazać je w raporcie ZUS RCA z kodem 12 11.

Podstawę wymiaru składek emerytalnych i rentowych stanowi 60 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (obecnie 5652 zł), z zastrzeżeniem ustawowych limitów.

Jeżeli urlop wychowawczy rozpoczyna się lub kończy w trakcie miesiąca albo tylko przez część miesiąca istnieje prawo do ubezpieczeń, podstawę ustala się proporcjonalnie.

Podstawa jednakowa

Natomiast podstawa na ubezpieczenie zdrowotne dla wszystkich osób przebywających na urlopie wychowawczym jest jednakowa i wynosi 620 zł (kwota odpowiadająca wysokości specjalnego zasiłku opiekuńczego). Podstawa ta nie podlega proporcjonalnemu zmniejszaniu.

Możliwość dorabiania

Stosownie do art. 186² par. 1 kodeksu pracy w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Przepis ten nie ogranicza rodzaju umów, na podstawie których pracownik może wykonywać pracę w okresie urlopu wychowawczego. Zgodnie z zasadą swobody umów może to być również umowa cywilnoprawna, w tym umowa zlecenia.

ZUS ZUA

Nie ma zatem przeszkód, aby pracodawca zawarł z pracownicą korzystającą z urlopu wychowawczego umowę zlecenia. W takim przypadku ma obowiązek zgłosić ją do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy zlecenia, na zasadach obowiązujących zleceniobiorców. Zleceniobiorca obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypad-

kowemu i zdrowotnemu, a ubezpieczenie chorobowe jest dla niego dobrowolne.

Uwaga! Zgłoszenie należy dokonać na formularzu ZUS ZUA z kodem 04 11, w terminie 7 dni od dnia wskazanego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania.

W trakcie miesiąca

Pracodawca musi także pamiętać o tym, że od dnia objęcia pracownicy ubezpieczeniami z tytułu umowy zlecenia przestaje ona podlegać ubezpieczeniom z urlopu wychowawczego. Jeżeli umowa zlecenia została zawarta w trakcie miesiąca, to składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu urlopu wychowawczego za ten miesiąc należy ustalić od proporcjonalnie zmniejszonej podstawy. ©©

Andrzej Radziśław
radca prawny w Kancelarii Goźlińska Petryk i Wspólnicy

Podstawa prawna

- art. 6 ust. 1 pkt 4, pkt 19, art. 18 ust. 5b ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 426)

Aktywność członka zarządu podczas choroby może go kosztować zasiłek

Podpisywanie dokumentów, zatwierdzanie płatności czy uczestniczenie w spotkaniach online można zaliczyć do czynności wysokiego ryzyka podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim. Po zmianach w ustawie zasiłkowej ZUS zyskał dodatkowe argumenty do kwestionowania prawa do świadczeń, a skutkiem może być utrata zasiłku za cały okres e-ZLA.



Marzena Rosler-Borakiewicz
radczyni prawna, mediatorka sądowa, Compliance Officerka, współpracowniczka i partnerka zarządzająca
Filipiak Babicz Legal & Tax

Członek zarządu rzadko całkowicie wyłącza się z bieżącej działalności spółki w okresie choroby. Pilny przelew, konsultacja z działem finansowym, udział w spotkaniu online czy decyzja dla kontrahenta – takie sytuacje zdarzają się często. Problem polega na tym, że dla ZUS nie zawsze będą one neutralne. Mogą zostać uznane za wykonywanie pracy zarobkowej albo aktywność sprzeczną z celem zwolnienia lekarskiego. Konsekwencją może być utrata prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia, którego dotyczy naruszenie.

CZYM JEST PRACA ZAROBKOWA W ŚWIELE NOWEJ DEFINICJI I ORZECZNICTWA?

Przed nowelizacją obowiązującą od 13 kwietnia br. ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa) nie definiowała pojęcia pracy zarobkowej, co prowadziło do licznych sporów interpretacyjnych. Lukę tę konsekwentnie wypełniało orzecznictwo Sądu Najwyższego, przyjmując szeroką wykładnię tego pojęcia.

Rzeczywista treść

SN w wyroku z 14 grudnia 2021 r. (sygn. akt II USKP 100/21) stwierdził, że za pracę zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej należy uznać każdą aktywność zmierzającą do uzyskania zarobku, także taką, która nie obciąża w istotny sposób organizmu. Z kolei w wyroku z 5 czerwca 2008 r. (sygn. akt III UK 11/08) sąd podkreślił, że o kwalifikacji danej aktywności nie decyduje nazwa stosunku prawnego, lecz rzeczywista treść podejmowanych działań.

Dla ZUS i sądu znaczenie ma więc nie to, czy członek zarządu „tylko pomagał spółce”, lecz to, czy wykonywał czynności, które w normalnym toku działalności mają wartość gospodarczą lub organizacyjną przedsiębiorstwa.

Zgodnie z art. 17 ustawy zasiłkowej ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy, jeżeli w okresie orzeczonej niezdolności do pracy wykonuje pracę zarobkową albo podejmuje aktywność niezgodną z celem tego zwolnienia.

Praca zarobkowa

Pracą zarobkową jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania. Wyjątek dotyczy czynności incydentalnych, których podjęcia wymagają istotne okoliczności. Ustawodawca wyraźnie zastrzegł jednak, że za taką okoliczność nie może zostać uznane polecenie pracodawcy.

Dla członka zarządu oznacza to, że argumenty takie jak: „spółka potrzebowała podpisu”, „wspólnicy prosili” albo „sprawa była pilna”, nie wystarczą same w sobie do zachowania prawa do świadczenia.

Czynności niezgodne z celem zwolnienia

Nowelizacja wprowadziła również definicję aktywności niezgodnej z celem zwolnienia. Obejmuje ona działania utrudniające lub wydłużające proces leczenia albo rekonwalescencję. Nie dotyczy natomiast zwykłych czynności życia codziennego oraz czynności incydentalnych wymuszonych istotnymi okolicznościami. ZUS może więc badać dwie kwestie: po pierwsze, czy członek zarządu wykonywał czynności o charakterze zarobkowym, a po drugie, czy jego zachowanie mogło kolidować z celem zwolnienia lekarskiego.

FUNKCJA W ZARZĄDZIE NIE CHRONI PRZED SANKCJĄ

Członek zarządu zatrudniony jednocześnie w spółce na podstawie umowy o pracę funkcjonuje w dwóch odrębnych porządkach prawnych: korporacyjnym i pracowniczym. Nie oznacza to jednak, że aktywność podejmowana w ramach funkcji członka zarządu pozostaje neutralna z punktu widzenia prawa do zasiłku chorobowego.

ZUS może uznać czynności zarządcze za pracę zarobkową również wtedy, gdy zasiłek chorobowy jest pobierany z tytułu zatrudnienia pracowniczego.

Istotne znaczenie ma wyrok SN z 8 listopada 2017 r. (sygn. akt III UK 251/16), dotyczący osoby łączącej zatrudnienie pracownicze ze statusem prezesa zarządu i wspólnika spółki. SN zaakcentował, że przy ocenie przesłanek z art. 17 ustawy zasiłkowej liczy się faktyczny zakres aktywności, a nie wyłącznie formalna podstawa jej podejmowania.

Jeżeli działania członka zarządu w czasie zwolnienia obejmują czynności zarządcze, organizacyjne lub decyzyjne wykonywane zwykle w ramach prowadzenia spraw spółki, ryzyko utraty zasiłku jest wysokie. W praktyce wzmacnia to potrzebę sprawdzenia, czy osoba korzystająca z e-ZLA nie wykonuje równolegle czynności wynikających z innej podstawy prawnej. [przykład]

KTÓRE DZIAŁANIA SĄ NAJBARDZIEJ RYZYKOWNE

W wyroku z 22 stycznia 2019 r. (sygn. akt II UK 521/17) SN wskazał, że utrata prawa do zasiłku może nastąpić wtedy, gdy czynności wykonywane w czasie niezdolności do pracy są częste, powtarzalne lub mają charakter me rytoryczny i służą zapewnieniu prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Podpisywanie dokumentów

SN uznał, że podpisywanie licznych faktur VAT jest istotnym elementem prowadzenia działalności, zwłaszcza że czynność ta może zostać powierzona innej osobie.

Nie oznacza to jednak, że każda aktywność podejmowana w czasie zwolnienia automatycznie prowadzi do utraty świadczenia. W orzecznictwie utrwalono wąski wyjątek dotyczący działań spoadycznych i wymuszonych okolicznościami.

PRZYKŁAD

Formalne rozdzielenie funkcji nie chroni przed zarzutem

Członek zarządu jest zatrudniony w spółce jako dyrektor operacyjny, a jednocześnie pełni funkcję w zarządzie na podstawie powołania. Zwolnienie lekarskie zostało wystawione z tytułu umowy o pracę. Jeżeli w okresie L4 nie wykonuje obowiązków dyrektora, ale prowadzi posiedzenie zarządu, zatwierdza budżet i wydaje polecenia menedżerom, formalne rozdzielenie funkcji nie chroni go automatycznie przed zarzutem wykonywania pracy zarobkowej. ©P

Katalog czynności

Do czynności wysokiego ryzyka można zaliczyć:

- podpisanie umowy z kluczowym kontrahentem,
- zatwierdzenie listy płac,
- akceptację przelewu,
- udział w posiedzeniu zarządu,
- podjęcie uchwały,
- prowadzenie negocjacji,
- wydanie instrukcji działowi handlowemu,
- zatwierdzenie oferty oraz
- udział w videokonferencjach projektowych.

Łagodniej mogą być oceniane:

- pojedyncze działania techniczne, takie jak przekazanie informacji niezbędnej do zachowania ciągłości działania spółki,
- wskazanie osoby zastępującej,
- przekierowanie korespondencji czy
- przekazanie dokumentów pełnomocnikowi.

©P

Automatyczne stosowanie sankcji

Potwierdza to wyrok SN z 19 lutego 2021 r. (sygn. akt I USKP 12/21), w którym sąd uznał, że zbyt automatyczne stosowanie sankcji z art. 17 ustawy zasiłkowej może być nieproporcjonalne, zwłaszcza gdy działanie miało charakter sporadyczny, zostało wymuszone okolicznościami i przyniosło jedynie marginalny przychód.

Nie istnieje jednak bezpieczny katalog czynności dopuszczalnych podczas e-ZLA. Każdorazowo znaczenie mają: częstotliwość działania, jego cel, ciężar organizacyjny, możliwość zastąpienia członka zarządu przez inną osobę oraz ślad dowodowy pozostawiony przez daną aktywność. [ramka]

JAK PRZYGOTOWAĆ ZASTĘPSTWO NA CZAS CHOROBY

Najbezpieczniejszym rozwiązaniem jest przygotowanie organizacji na nieobecność członka zarządu jeszcze przed wystąpieniem choroby.

W wyroku z 15 marca 2018 r. (sygn. akt I UK 49/17) SN wskazał, że jednoosobowo zarządzający spółką prezes powinien w okresie korzystania ze świadczeń chorobowych powstrzymać się od wykonywania czynności zarządczych, a niezbędne działania prawne lub faktyczne powierzyć innej upoważnionej osobie.

Uregulowanie zasad

Oznacza to więc potrzebę wcześniejszego uregulowania zasad zastępstwa, reprezentacji i obiegu dokumentów.

W zależności od struktury spółki można rozważyć ustanowienie prokury, udzielenie pełnomocnictw cywilnoprawnych, odpowiednie ukształtowanie zasad reprezentacji łącznej lub wdrożenie procedury zastępstwa na czas choroby.

W dokumentach wewnętrznych spółki warto jasno określić, kto:

- przejmując bieżące decyzje operacyjne,
- podpisuje dokumenty,
- zatwierdza płatności,
- komunikuje się z kontrahentami.

Procedura zastępstwa powinna obejmować wskazanie osób uprawnionych do zastępowania członka zarządu, określenie czynności, których członek zarządu nie wykonuje podczas e-ZLA, mechanizm awaryjny dla sytuacji, w których wymagana jest czynność incydentalna, oraz sposób dokumentowania zastępstwa, aby w razie kontroli można było wykazać, że sprawy spółki były prowadzone przez inne upoważnione osoby.

KONTROLA ZUS - KONIECZNA DOBRA DOKUMENTACJA

Należy też pamiętać, że ZUS może kontrolować prawidłowość wykorzystywania zwolnienia lekarskiego oraz żądać wyjaśnień niezbędnych do ustalenia, czy doszło do naruszenia art. 17 ustawy zasiłkowej.

Odpowiedź na wezwanie organu powinna być rzetelna, spójna z dokumentami spółki i poprzedzona analizą faktycznie podjętych czynności.

Ważne! Zwolnienie lekarskie członka zarządu powinno oznaczać rzeczywiste odsunięcie go od bieżącego prowadzenia spraw spółki. Jeżeli osoba korzystająca z e-ZLA nadal podejmuje decyzje, podpisuje dokumenty, zatwierdza płatności lub kieruje pracą innych osób, ZUS może zakwestionować prawo do zasiłku chorobowego. ©P

Podstawa prawna

- ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)