

Kulisy koalicji: Jedna lista KO i PSL w wyborach, Władysław Kosiniak-Kamysz kandydatem na premiera?

A3

Czas pracy lekarza. Czy obowiązuje górny limit godzin? Kiedy stosuje się klauzulę opt-out?

C1

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
6 SIERPNIA 2026
DGP.pl

NR 151 (6820) 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**

Rząd przykręci śrubę fundacjom rodzinnym

PODATKI

Ministerstwo Finansów zamierza zaostrzyć zasady opodatkowania fundacji rodzinnych. CIT od wypłat na rzecz beneficjentów wzrośnie z 15 proc. do 19 proc. Ze sprzedażą majątku trzeba będzie odczekać trzy lata

Agnieszka Pokojka
agnieszka.pokojka@infor.pl

To tylko niektóre założenia projektu nowelizacji ustaw o podatku dochodowym przygotowywanej przez resort finansów. Ministerstwo chce nią przywrócić większość rozwiązań, które jesienią 2025 r. uchwalił Sejm, ale zawetował prezydent Karol Nawrocki. Proponuje też inne, nowe rozwiązania.

Wszystko to jest następstwem przeglądu pierwszych trzech lat funkcjonowania fundacji rodzinnych. Przegląd (przeprowadzony przez dwa resorty: finansów oraz rozwoju i technologii) potwierdził to, o czym mówiono od dawna – fundacje rodzinne są często wykorzystywane do optymalizacji podat-

kowych, a nie w celach sukcesji rodzinnego majątku.

Nowelizacja ma ograniczyć te praktyki, ale – jak zauważa doradca podatkowy Paweł Tomczykowski – nie zdecydowano się na przebudowę całego modelu opodatkowania fundacji rodzinnej. Wcześniej zapowiedzi szły znacznie dalej. Ekspertów to jednak nie zaskakuje. Zdaniem Natalii Kamińskiej-Kubiak z Grant Thornton rządowi zależy na tym, aby nowelizacja w ogóle weszła w życie, czyli żeby prezydent nie skorzystał z prawa weta po raz drugi. Dlatego resort finansów koncentruje się na tych zmianach, które uważa za najbardziej potrzebne.

Fundacje są wykorzystywane do optymalizacji podatkowych

Przede wszystkim fundacje rodzinne mają płacić CIT od najmu krótkoterminowego nieruchomości. Nadal będą zwolnione z podatku od dochodów uzyskiwanych z dozwolonej działalności gospodarczej. Zapłacą go, tak jak do tej pory, dopiero przy wypłacie pieniędzy beneficjentom lub przekazywaniu majątku w związku z likwidacją fundacji. Ale uiszczą go już według wyższej stawki – 19 proc. CIT, a nie 15 proc.

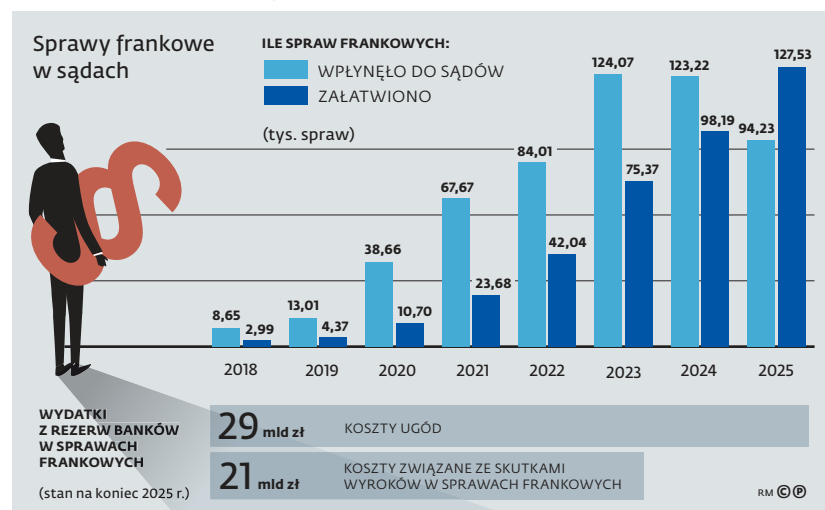
MF wraca też do pomysłu wprowadzenia trzyletniej karencji, czyli okresu, przez jaki fundacja będzie musiała utrzymywać wniesiony do niej majątek, aby nie zapłacić podatku od dochodów z jego sprzedaży.

Resort zamierza również objąć fundacje przepisami o zagranicznych jednostkach kontrolowanych (CFC) oraz uszczelnić zasady dotyczące prowadzenia działalności za pośrednictwem zagranicznych podmiotów transparentnych podatkowo.

Będzie też zmiana na korzyść – mają zostać rozszerzone zwolnienia z PIT dla beneficjentów fundacji. Preferencją mają zostać objęci także siostrzeńcy, siostrzenice, bratankowie i bratanice fundatora oraz ich dzieci. Obecnie płacą oni 10-proc. podatek od otrzymanych z fundacji wypłat i innych świadczeń.

Zmiany szkodzą też w przepisach o interpretacjach indywidualnych, ale znajdują się w innej nowelizacji, nad którą pracuje MF. Przede wszystkim interpretacje indywidualne będą ważne tylko przez pięć lat, a nie, jak obecnie, bezterminowo. W ustawie zostanie wprost wskazane, kiedy stracą ważność te, które już zostały wydane. Minister finansów będzie musiał wyjaśnić skutki wydania przez siebie interpretacji ogólnej. Obecnie nie ma takiego obowiązku. **B2 i B3**

Ustawa frankowa wchodzi w życie. Przełom czy spóźniona reforma



KREDYTY Nowe przepisy miały przyspieszyć tysiące spraw i umożliwić sądom sprawniejsze zakończenie sporów między kredytobiorcami a bankami. Choć wprowadzają rozwiązania, które mogą usprawnić postępowania, prawnicy oceniają je z rezerwą. Podoba im się m.in. automatyczne zawieszenie spłaty rat po doręczeniu pozwu bankowi oraz uproszczenie procedur.

Zdaniem ekspertów ustawa pojawia się jednak za późno, bo obecnie sądy coraz lepiej radzą sobie ze sprawami frankowymi. Prawnicy ostrzegają też, że początkowo nowe przepisy mogą wywołać zamieszanie i spowolnienie toku postępowań, ponieważ sądy będą musiały nauczyć się ich stosowania.

Nowe regulacje dotyczą tylko kredytów frankowych. Nie obejmują spraw związanych z kredytami w euro, dolarach czy jenach. Tymczasem także w tych przypadkach kredytobiorcy mierzą się z takimi problemami jak frankowicze. **B4**

Urzędnicy do zadań specjalnych

ADMINISTRACJA

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

Anita Noskowska-Piątkowska, szefowa służby cywilnej, szuka urzędników specjalistów do czasowej realizacji zadań w innych urzędach. Ich wysokie kompetencje – jak dowiedział się DGP – miałyby być wykorzystywane przy kluczowych inwestycjach państwa, takich jak budowa Portu Polskiego (dawnego CPK), a także Umocnień Atomu. Ma to umożliwić sprawnie prowadzenie postępowań administracyjnych oraz przygotowywanie

projektów decyzji administracyjnych, w szczególności w sprawach lokalizacji i zatwierdzania inwestycji.

Do tej pory na ponad 123 tys. członków korpusu służby cywilnej zgłosiło się jednak tylko 9 pracowników i 30 urzędników mianowanych. Nikłe zainteresowanie pokazuje, że zatrudnieni w administracji nie lubią zmian, a tym bardziej wymogu bycia mobilnym. Zdaniem ekspertów brakuje etosu urzędniczego – zatrudnieni przedkładają własny interes nad konieczność wspar-

cia kraju w celu realizacji głównych przedsięwzięć, a także w związku z zagrożeniami klęską żywiołową lub nawet ewentualną wojną. Dostrzegalny jest też brak specjalistów w administracji publicznej, bo trudno pozyskać osoby z wysokimi kwalifikacjami z rynku prywatnego (np. do poszczególnych ministerstw i urzędów wojewódzkich). **B7**



Więcej niż gazeta!
Skanuj kod!
DGP.pl



9 772080 674044 32

Miedzy młotem (pneumatycznym) a kłamstwem



Wojciech Stanisławski

historyk, publicysta,
krytyk literacki

Ten konflikt interesów, który czasami przeradza się w dramat, znany jest jak Polska długa i szeroka: od Rzeszowa po Olsztyn, od Górnego Śląska po Pomorze Zachodnie. Podobnie jak w przypadku legend, obyczajów i przyspiewek ludowych, miejscowe odmiany różnią się w szczegółach, inne są tytuły możliwych i imiona bohaterów. Ale spór racji jest zwykle taki sam.

W mieście (wojewódzkim lub powiatowym) wzniesiono w złych czasach PRL pomnik. Zwykle – najtoporniej – „obelisk wdzięczności Armii Czerwonej”, czasem braterstwa broni albo bardziej metaforycznie: przyjaźni. A zaprojektował go ceniory rzeźbiarz: czasem znany na całym świecie, jak Xawery Dunikowski, a czasem tylko w Polsce, jak Augustyn Dyrda, ale na tyle utalentowany, że pomnik nie był tylko „monumentem ku czci”.

Za komuny pod pomnikiem odbywały się obowiązkowe akademie, ale nie szanowano go: w latach 80. dorobił się pogardliwego przydomka, raz i drugi namalowano na nim nocą solidarnościową kotwicę albo soczysty bluzg. A po 1989 r. zauważono, że wrósł w miejscowy krajobraz i asfalt – i nie chiano się go pozbyć, opierano się inicjatywom zarówno miejscowych aktywistów, jak i historyków z IPN, usiłujących egzekwować postanowienia ustawy dekomunizacyjnej z 2016 r.

Miejscowi próbowali różnych rozwiązań: czasem zaskarżali po prostu decyzję IPN do sądu i wówczas brnęła ona przez kolejne instancje – wojewódzki, potem Naczelny Sąd Administracyjny – nieraz tkwiąc w nich do dziś. Czasem jednak uciekano się do przebiegłości: przemianowywano monument (w Dąbrowie Górniczej – na pomnik Jimiego Hendrixa!), skuwano kłujące w oczy sierpy i młoty lub, co chyba najbardziej groteskowe, na stary cokół kładziono nowy, podniosły napis w rodzaju „Bóg Honor Ojczyzna”.

Właśnie tego ostatniego wariantu próbowano w Pyrzycach, gdzie najbardziej wyróżniającym się elementem wzniesionego w 1984 r. Pomnika Pamięci jest płaskorzeźba ze szczerkowanej stali, przedstawiająca głowę żołnierza w sowieckim hełmie. Wygląda to naprawdę dobrze, trochę jak w stylu włoskiego faszystowskiego monumentalizmu – i nic dziwnego, skoro projektował to uznany szczeciński rzeźbiarz Sławomir Lewiński. Jednak zarówno składnia, jak i wymowa dedykacji „Wieczna sława poległym bohaterom 1941–1945” są jednoznaczne: to opowieść o zasługach Armii Czerwonej. W piątek, 31 lipca betonowy monument został skruszony młotem pneumatycznym.

Spór o losy pomnika podzielił miejscową społeczność, co podniosła w przemówieniu burmistrz Marzena Podzińska. Intelktualiści z „Muratora” piszą z wyższością o „igrzyskach niszczenia sztuki”, IPN grzmi o „obiekcie propagandowym gloryfikującym okupantów Polski”. Obie strony mają kęs racji.

Czy naprawdę tertium non datur? Czy nie można, wzorem Węgier czy Litwy, likwidując pomniki, stworzyć zarazem lapidarium, gdzie trafiłyby rzeźby Dunikowskiego, Wojtowicza (Pomnik Wdzięczności Armii Czerwonej z Rzeszowa), Dyrdy (Dąbrowa Górnicza) i Lewińskiego? Niefortunne, będące pewnie świadectwem oportunizmu czy obojętności na sprawy publiczne – ale też stanowiące niezłą sztukę i zapis czasu?

Można. Wymagałoby to jedynie polityka, który nie ulegałby szantażom mediów społecznościowych i potrafiłby mówić o historii jako o splocie oportunizmu i odwagi, okupacji i niepodległości – splocie, z którego warto ocalić bazaltowe płaskorzeźby z Olsztyna i stalową ekspresję z Pomorza.

Ile kosztuje brak polityki klimatycznej?



Aleksandra Hołownia

dziennikarka DGP

Koszt transformacji zmierzającej do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych często jest wykorzystywany jako straszak. Jeśli senat zgodziłby się na przeprowadzenie referendum zaproponowanego przez prezydenta Karola Nawrockiego, na karcie do głosowania znalazłaby się informacja o tym, że głosowanie za realizacją polityki klimatycznej oznacza m.in. poniesienie przez Polskę łącznych kosztów tej polityki szacowanych na 3,5 bln zł do 2040 r.

Takie postawienie problemu jest jednak niepełne z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze, część tej kwoty i tak zostałaby zainwestowana w podobny sposób – ludzie nie przestaliby przecież remontować domów, infrastruktura energetyczna i tak wymagałaby modernizacji, obywatele kupowaliby nowe samochody, a państwo pociągi czy autobusy.

Po drugie, tak postawione pytanie nie pokazuje kosztu alternatywy, czyli braku działania. Spalanie paliw kopalnych ma decydujący wpływ na zachodzącą zmianę klimatu, która często wydaje się abstrakcyjna. Warto więc przypomnieć o niej teraz – gdy, jak wskazują eksperci m.in. z World Weather Attribution, mamy do czynienia ze zjawiskami, które byłyby dużo mniej prawdopodobne w świecie z ery przedprzemysłowej. I które również kosztują.

Według agencji ratingowej Morningstar DBRS straty związane z ostatnimi pożarami mogą sięgnąć 10–15 mld euro w samej Francji. Ogień doprowadził do ewakuacji ponad 300 tys. osób we Francji i Hiszpanii, co było jedną z największych tego typu akcji w powojennej Europie. Tegoroczne fale upałów przyczyniły się do tysięcy przedwczesnych śmierci. W samej Francji było ich ponad 5,7 tys. od połowy

czerwca do początku lipca. Lipiec był najgorętszym odnotowanym miesiącem w historii tego kraju.

Wysokie temperatury wpływają też na niski poziom wody w rzekach, co przyczyniło się m.in. do ograniczenia pracy węgierskiej i rumuńskiej elektrowni jądrowych. Do akcji w Rumunii wkroczyła marynarka wojenna, próbując skierować wodę z wysychającego Dunaju do ostatniego pracującego reaktora. W lipcu do ograniczenia pracy reaktorów atomowych doszło także we Francji. Z kolei Serbia zmniejszyła produkcję prądu z elektrowni wodnej.

Dostępność wody nie tylko dla zwykłego obywatela, lecz także dla energetyki staje się elementem krytycznym związanym z naszym bezpieczeństwem – powiedział DGP Miłosz Motyka, minister energii. Dzień później Enea ograniczyła pracę elektrowni Koźienice i Połaniec, które również wykorzystują wodę z rzeki.

Zmiany klimatu, upały i susza hydrologiczna wpływają także na szereg innych sektorów. Jak wskazuje Dawid Sułkowski, ekonomista mBanku, istnieje zgoda co do tego, że globalne ocieplenie szkodzi gospodarce, a straty rosną nieproporcjonalnie szybciej, niż postępuje samo ocieplenie, jednak konkretne próby szacowania efektów różnią się często o rząd wielkości. Metaanalizy opublikowane przez znanych ekonomistów sugerują spadek PKB od 2 do nawet 13 proc. w przypadku ocieplenia średnich temperatur o 3 st. C.

Z kolei według analizy Instytutu Reform i Fundacji ClientEarth z 2025 r. Polska może tracić nawet 124 mld zł rocznie w wyniku zmian klimatu w 2050 r.

Wracając do prezydenta. W uzasadnieniu propozycji referendum zwraca on uwagę na ważny aspekt – UE odpowiada za ok. 6 proc. globalnych emisji. A to oznacza, że bez działań globalnych będziemy nadal obserwować lokalne skutki na całym globie. Pytaniem pozostaje jednak, czy w takim razie należy budować globalną koalicję (którą opuścili chociażby Stany Zjednoczone, wycofując się z porozumienia paryskiego) i ulepszać politykę klimatyczną, by była mniej kontrowersyjna, czy odpuścić temat i zająć się, nomen omen, gaszeniem pożarów na własnym podwórku.

©

Granica nie pęka przypadkiem



Łukasz Olejnik

badacz cyber-
bezpieczeństwa
związany
z Wydziałem Nauk
o Wojnie King's
College London

Niedawna fala nielegalnych przekroczeń granicy w hiszpańskiej Ceucie silnie oddziałuje na debatę publiczną i poczucie bezpieczeństwa obywateli UE. I chociaż wydarzenie można analizować w kategoriach zagranicznej ingerencji i manipulacji informacyjnej, nie ma jednak obecnie podstaw, by całość uznać za centralnie sterowaną operację. Nawet jeśli mamy tu do czynienia z kilkoma powiązаныmi zjawiskami: presją migracyjną, celowo zniekształconymi przekazami informacyjnymi, koordynowaniem działań w mediach społecznościowych oraz możliwym wykorzystaniem sytuacji przez zewnętrzne państwo.

Jak to przebiegało? Napięcie rosło etapami. Od połowy czerwca liczba publikacji dotyczących Ceuty i dojazdu do Fnideq, przygranicznego miasta w Maroku, stopniowo się zwiększała. W lipcu zaczęły krążyć dokładne terminy, mapy tras pływackich, a nawet wskazówki dotyczące wyposażenia.

Niewątpliwie ważnym katalizatorem było orzeczenie hiszpańskiego Sądu Najwyższego (nr 814/2026) z 29 czerwca. Sprawa dotyczyła człowieka przechwyconego na morzu podczas próby dopłynięcia do Ceuty, a następnie przekazanego Maroku bez formalnego postępowania. Sąd uznał, że tryb natychmiastowego zawrócenia na granicy bez przeprowadzenia pełnej procedury odnosi się do osób pokonujących zabezpieczenia fizyczne, takie jak np. mury. Nie można go automatycznie stosować wobec osób przechwyconych na morzu, gdzie materialnej bariery nie ma.

Orzeczenie ani nie zalegalizowało takiego sposobu wjazdu, ani też nikomu nie przyznawało

prawa do pobytu w Hiszpanii. Osobę przechwyconą na morzu nadal można objąć procedurą zawrócenia. Ale w sieci sprowadzono wyrok do fałszywych sloganów, według których granica została otwarta, osób dopływających nie można odesłać, a dotarcie do Ceuty zapewnia pozostanie w Hiszpanii.

Sygnaly ostrzegawcze były widoczne publicznie. Gdy w połowie lipca kilkaset osób próbowało dopłynąć do Ceuty, marokańska marynarka wysłała trzy jednostki i zatrzymała większość z nich. Tak działo się też przy innych okazjach. We wrześniu 2024 r., po zorganizowanej internetowej akcji, ok. 3 tys. osób skierowało się ku granicy – a jednak Maroko wówczas skutecznie powstrzymało wszystkie te próby i aresztowało 152 osoby.

W trakcie ostatnich wydarzeń z przełomu lipca i sierpnia, gdy w rejonie Ceuty zgromadziło się ok. 72 tys. osób (szacuje się, że 70 tys. wróciło), trudno uznać, że sytuacja zaskoczyła marokańskie służby. Dostępne ustalenia wskazują, że władze w Rabacie wiedziały o mobilizacji. Co więcej, zapisy wideo wskazują, że w decydującym momencie siły porządkowe rozluźniły kontrolę i tolerowały przejście, a nawet je ułatwiały. Według pierwszych analiz hiszpańskiego wywiadu Rabat prawdopodobnie nie zaplanował całego napływu, ale pozwolił rozwinąć się istniejącemu zjawisku i wykorzystał jego efekty.

Dla nas najważniejsze jest porównanie z presją wywieraną przez Białoruś na Polskę od 2021 r., w szczególności z zastosowanymi metodami. Wydarzenia w Ceucie potwierdzają, że ruch ludności może zostać świadomie umożliwiony (i wzmożony) za pomocą manipulacji i dezinformacji. Choćby po to, by wywołać kryzys polityczno-społeczny i osłabić poczucie bezpieczeństwa wewnątrz Unii. Bo takie obrazy jak w hiszpańskiej enklawie zdecydowanie mogą mieć wpływ na zaufanie obywateli państw UE do ich instytucji. To wyzwanie dla integralności państw europejskich i weryfikacja ich siły. Granica państwowa to świętość. Obywatele mają prawo traktować to bardzo poważnie i nie ma tu miejsca na naiwność.

©

KO i PSL rozmawiają o wspólnych listach

POLITYKA Między prezesem PSL a premierem miało dojść do rozmowy, w której uzgadniano start ludowców na jednej liście z Koalicją Obywatelską. Rozmowa miała też dotyczyć kandydata na szefa rządu w kolejnej kadencji Sejmu. **Mógłby nim zostać Kosiniak-Kamysz**

Joanna Miziołek
joanna.miziolek@infor.pl

Wicepremier i minister obrony narodowej Władysław Kosiniak-Kamysz może być twarzą kampanii koalicji rządzącej w wyborach w 2027 r. – dowiedział się DGP. Między prezesem Polskiego Stronnictwa Ludowego a premierem Donaldem Tuskiem miało dojść do rozmowy, w której uzgadniano start ludowców na jednej liście z Koalicją Obywatelską. Rozmowa miała też dotyczyć kandydata na szefa rządu w czasie kampanii.

– Doszło do rozmowy, w której Tusk powiedział, że jeśli sondaże do Wielkanocy 2027 r. nie drgną i ryzyko utraty władzy będzie duże, trzeba będzie dokonać wizerunkowych zmian. Powiedział Kosiniakowi-Kamyszowi, że wiosną może zostać kandydatem na premiera. Warunek jest jeden: wspólna lista Koalicji Obywatelskiej i PSL w wyborach – mówi polityk z otocze-

nia Kosiniaka-Kamysza. Nasz informator twierdzi, że szef Ministerstwa Obrony Narodowej uwierzył w obietnicę premiera. Nasz rozmówca jest nieco bardziej sceptyczny. – Widziałem już ludzi, którym Donald Tusk składał obietnice, a kończyło się na tym, że ich nie dotrzymywał, szczególnie jeśli chodzi o stanowiska – słyszymy.

Polityk z otoczenia Tuska również nie wierzy w scenariusz, w którym Kosiniak-Kamysz zastępuje obecnego szefa rządu. – Donald tego nigdy nie odda. Szczególnie teraz, kiedy jest rozłam na prawicy i Jarosław Kaczyński jest słaby. Wystarczy, że usiądzie i wyciągnie popcorn – przekonuje. Scenariusz z ogłoszeniem ministra obrony narodowej jako kandydata na premiera w końcówce kadencji nie jest jednak całkowicie pozbawiony sensu. Władysław Kosiniak-Kamysz jest politykiem odpowiedzialnym za bezpieczeństwo kraju, a ono



Donald Tusk i Władysław Kosiniak-Kamysz w ławach sejmowych

może być jednym z głównych tematów kampanii. – Nie wiadomo, jak potoczy się wojna w Ukrainie, ile rakiet spadnie do tego czasu w Polsce – mówi polityk z otoczenia premiera.

Wcześniej media obiegała informacja, że odpowiedzialna za program SAFE Magdalena Sobkowiak-Czarnecka, obecna wiceminister obrony, może w czasie kampanii zostać kandydatką na premiera. Według naszych rozmówców informacja o możliwej nominacji dla niej została wypuszczona do mediów przez otoczenie premiera. – Tusk to wypuścił,

żeby postraszyć Kosiniaka-Kamysza. Realnie nie zakładał nominacji dla Sobkowiak. To nie jest format kandydata na premiera – mówi nasz rozmówca z otoczenia szefa rządu. Umowa, do jakiej miało w ostatnich tygodniach dojść między premierem a szefem MON, miałaby też zakładać wspólne listy wyborcze Koalicji Obywatelskiej i PSL.

Na razie Władysław Kosiniak-Kamysz deklaruje, że ludowcy pójdą sami do wyborów. – PSL jest w kłopotach. Jeśli pójdą sami, nie przekroczą progę. Jeśli pójdą z nami, dostaną się do Sejmu.

Możemy się po cichu umówić, że po wyborach stworzą sobie oddzielny klub – mówi znany polityk KO. Sygnały o tym, że może dojść do ułożenia wspólnej listy PSL i Koalicji Obywatelskiej, pojawiły się już w czerwcu, kiedy Kosiniak-Kamysz i Tusk ogłosili Monikę Piątkowską wspólną kandydatką na prezydenta Krakowa. Teraz szefowie obu ugrupowań będą z uwagą przyglądać się kampanii pod Wawelem nie tylko pod kątem wyborczego wyniku, lecz także współpracy swoich struktur partyjnych.

Plan Donalda Tuska na wspólną listę z PSL

ma też zakładać oddzielną listę Lewicy. – Wtedy zsumowanie naszego poparcia zapewniłoby nam rządy w drugiej kadencji – mówi nasz rozmówca z Koalicji Obywatelskiej. Jego zdaniem PSL ma jeszcze drugie, bardziej ryzykowne wyjście, czyli start razem z partią Mateusza Morawieckiego. – Zdobędą razem 10 proc., ale dla obu partii może to być kłopotliwa lista. Władysław Kosiniak-Kamysz jest w rządzie, a Mateusz Morawiecki krytykuje rząd. A te wybory będą plebiscytem, czy jesteś za, czy przeciw władzy – słyszymy. Prezes PSL ma jeszcze kilka miesięcy, by zdecydować, z kim zamierza zawrzeć przedwyborczy sojusz. Ostatnie sondaże nie dają nadziei na samodzielne przekroczenie 5-procentowego progę.

Według IBRIŚ ludowcy mogą liczyć na poparcie sięgające 3 proc. PSL wprowadzie zazwyczaj dołował w sondażach, by w wyborach finalnie przekroczyć próg, ale w ostatnich latach zawęziła się lista sojuszników, z którymi mogłoby wejść w koalicję. Trzy lata temu ludowcy przekroczyli próg dzięki Polsce 2050 Szymona Hołowni, a cztery lata wcześniej dzięki Kukizowi'15. ©

Daria Al Shehabi
daria.alshehabi@infor.pl

Po dwóch latach statystycznych spadków w 2025 r. liczba przestępstw motywowanych uprzedzeniami wzrosła do 1010, czyli o jedną trzecią rok do roku. W 2022 r. policja stwierdziła ich 924, w 2023 r. – 768, a w 2024 r. – 757.

Odpowiedzią na wcześniejszą nieskuteczność ma być uruchomiony w lutym system wyspecjalizowanych prokuratur. To 49 jednostek rejonowych i Prokuratura Okręgowa w Warszawie, sprawy prowadzi tam ponad 100 przeszkolonych prokuratorów.

Minister Żurek podkreśla, że przed wprowadzeniem systemu na ok. 1700 zawiadomień zaledwie 18 spraw kończyło się skierowaniem aktu oskarżenia do sądu, a większość postępowań umarzano. – Moim zdaniem brakowało odczytania znamion albo był taki stosunek: „A co to za sprawa, jak ktoś kogoś popchnie, opluje, zwymyśla. Praw-

Żurek: koniec z bezkarnością za przestępstwa z nienawiści

PROKURATURA Minister Waldemar Żurek przekonuje, że po serii ataków na Ukraińców przestępstwa motywowane uprzedzeniami nie są już traktowane jak incydenty. – Te sprawy **da się prowadzić skutecznie i kończyć szybko** – mówi DGP. W jaki sposób?

dziwym przestępstwem jest kradzież czy pobicie – mówi.

Po zmianach proporcje mają wyglądać zupełnie inaczej. Od lutego do końca czerwca do sądów trafiło 258 spraw, w tym 222 akty oskarżenia. Pozostałe zakończyły się m.in. wnioskami o skazanie bez rozprawy, warunkowe umorzenie postępowania albo zastosowanie środków zabezpieczających.

O losie postępowania często decydują pierwsze godziny po zdarzeniu. – Jeżeli policja źle zbierze dowody, zlekceważy ich szybkie zabezpieczenie, nie ściągnie na czas monitoringu, nie wysłucha tych ludzi, tylko odeśle ich z kwitkiem, póź-

niej trudno będzie skutecznie prowadzić sprawę – mówi Żurek.

Dlatego też specjalne szkolenia objęły też policję i inne służby. Przeszło je już prawie 400 prokuratorów, sędziów i asystentów, ponad 600 policjantów oraz ok. 300 funkcjonariuszy Straży Granicznej. Szkolenia mają docelowo objąć znacznie większą grupę policjantów i strażników granicznych. Do działań włączono także organizacje pozarządowe. To właśnie do nich pokrzywdzeni często zgłaszają się w pierwszej kolejności, zanim zdecydują się zawiadomić policję. Pracowników NGO przeszkolono z przygo-

towywania zawiadomień i przekazano im listę prokuratur zajmujących się takimi postępowaniami. – Organizacje pozarządowe odbierają bardzo dużo takich telefonów, ale teraz dysponują listą wyspecjalizowanych prokuratorów i są w stanie przekierowywać ludzi do konkretnych miejsc – tłumaczy Żurek.

O skuteczności nowych rozwiązań minister mówi, przywołując konkretne sprawy – od gróźb i znieważania po brutalne napaści. Jednym z przykładów jest brutalne pobicie Ukraińca na Dworcu Centralnym w Warszawie. Napastnik zwrócił uwagę na wschodni akcent podróżnego i kolorową

kurtkę, która – jak sam stwierdził – była „pedalska”. Pobił mężczyznę, wybił mu ząb, a gdy ten upadł, nadal go kopał. Następnie wyjął telefon, zaczął nagrywać pobitego, zmusił go do klęknienia i przepraszania za to, że przebywa w Polsce, zamiast walczyć na froncie w Ukrainie. – Sprawca nie zdążył się oddalić z miejsca zdarzenia. Został natychmiast zatrzymany, tymczasowo aresztowany, a w ciągu miesiąca od zdarzenia oskarżony – relacjonuje Żurek.

Minister przywołuje też sprawy z Trójmiasta. W Gdańsku nietrzeźwy klient sklepu miał znieważać ukraińską kasjerkę i grozić jej z powodu narodowości. Policja zatrzymała go w ciągu 17 godzin. W Gdyni mężczyzna miał grozić ukraińskiej ekspedientce, znieważać ją i wykonywać gest faszyzowskiego pozdrowienia. Został zatrzymany przed upływem doby, a sprawa trafiła do sądu. W Częstochowie napastnicy napadli na obywateli Ukrainy. Jeden z pokrzywdzonych

został ugodzony nożem. W sprawie zapadł już wyrok. Główny oskarżony został nieprawomocnie skazany na 12 lat więzienia.

– Musimy działać sprawnie i efektywnie. To nie jest tak, że człowiek czeka pół roku na akt oskarżenia. Te sprawy da się kończyć szybko – podkreśla.

System ma jednak słaby punkt. Wyznaczeni prokuratorzy nadal prowadzą także inne postępowania, w części jednostek sprawy motywowane uprzedzeniami po prostu dołożono im do dotychczasowej pracy. – Dostałem sygnał, że są przepracowani – przyznaje Żurek. Jak dodaje, zwrócił się do prokuratorów regionalnych, by ponownie sprawdzili podział spraw i zapewнили wsparcie asystentów. ©

DGP

Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl



PiS nadal zamierza blokować edukację zdrowotną

POLITYKA Posłowie PiS chcą zatrzymać edukację zdrowotną w Trybunale Konstytucyjnym. Tymczasem **szkoły już przygotowały się do uruchomienia nowego przedmiotu**

Karina Strzeleńska
karina.strzelinska@info.pl

– Składamy wniosek do TK o stwierdzenie niekonstytucyjności przepisów wprowadzających zarówno obowiązek edukacji zdrowotnej, jak i sposób traktowania tego komponentu

edukacji dotyczącej zdrowia seksualnego – oznajmił we wtorek Przemysław Czarnek, b. minister edukacji i wiceprezes PiS. Dodał, że posłowie będą domagać się wydania przez trybunał zabezpieczenia wstrzymującego stosowanie za-

jeszcze przed 1 września. – Liczymy na szybką reakcję trybunału – oznajmił. Edukacja zdrowotna zastąpiła wychowanie do życia w rodzinie w 2025 r. Od września stanie się przedmiotem obowiązkowym. Nie dotyczy to jednak komponentu poświęconego



Były minister edukacji zamierza walczyć z nowym przedmiotem w TK

zdrowiu seksualnemu – udział w tych zajęciach będzie zależał od decyzji rodziców lub pełnoletnich uczniów.

Politycy PiS argumentują, że regulacje wprowadzające przedmiot do szkół są niezgodne z konstytucją. Dlaczego? Ich zdaniem mają naruszać prawo rodziców do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami, osłabiać konstytucyjną ochronę małżeństwa i rodziny, a ponadto zostały wprowadzone w niewłaściwej formie – w drodze rozporządzenia, a nie ustawy.

– Ten wniosek ma przede wszystkim charakter polityczny, ale też światopoglądowy – komentuje Robert Górniak, nauczyciel i założyciel serwisu Dealerzy Wiedzy. Edukacja zdrowotna obejmuje różne zagadnienia, m.in. kwestie związane ze zdrowym odżywianiem, profilaktyką uzależnień czy cyberbezpieczeństwem.

Z perspektywy szkół zapowiedź wniosku do TK nie ma wielkiego znaczenia, bo dyrektorzy działają na podstawie obowiązującego prawa. – Nie wiadomo, czy trybunał w ogóle zdaży wypowiedzieć się w tej sprawie przed 1 września. Poza tym rząd nadal nie publikuje wszystkich wyroków TK, więc sytuacja znów pozostanie w pewnym zawieszaniu – wskazuje nauczyciel.

Z argumentacją polityków PiS nie zgadza się również MEN. Rzeczniczka resortu zapewnia, że przedmiot został wprowadzony zgodnie z obowiązującymi przepisami

prawa. – Nie jest to żaden wyjątkowy tryb działania. Od lat podstawy programowe oraz ramowe plany nauczania są określane przez ministra edukacji w drodze rozporządzeń. Tak w polskim systemie oświaty wprowadzane są zmiany dotyczące tego, czego i w jaki sposób uczą się uczniowie – zaznacza Ewelina Gorczyca.

Ten sam mechanizm wprowadzania nowych przedmiotów nie budził zastrzeżeń ministra Czarnka, kiedy sam kierował resortem edukacji

– Na dziś obowiązują przyjęte przepisy i zgodnie z nimi przygotowujemy szkoły do rozpoczęcia nowego roku szkolnego – kwituje.

A jak na sprawę patrzeć eksperci? Profesor Mateusz Pilich, adwokat i ekspert prawa oświatowego: – Z mojego punktu widzenia sam wniosek jest całkowicie nieuzasadniony. Szkoła z definicji przekazuje przecież wiedzę, z którą nie wszyscy rodzice muszą się zgadzać – mówi DGP.

Jak podkreśla adwokat, obowiązujące przepisy korzystają z domniemania konstytucyjności, dlatego do czasu ewentualnego orzeczenia pozostają elementem porządku prawnego. – Arkusze organizacyjne zоста-

ły już sporządzone, dlatego nie widzę podstaw do udzielenia zabezpieczenia przed rozpoznaniem sprawy. Nie można w trakcie przygotowania do roku szkolnego destabilizować funkcjonowania szkół – wskazuje.

Dodaje, że gdyby ostatecznie zapadło orzeczenie stwierdzające niekonstytucyjność przepisów, jego skutki powinny obowiązywać dopiero w przyszłości, by szkoły miały czas na przygotowanie. Pilich uważa jednocześnie, że dyskusja o formie prawnej nie jest bez znaczenia. – Co do zasady kwestie dotyczące tego, czego i w jaki sposób uczy się w szkołach, są regulowane rozporządzeniami. Uważam jednak, że ustawodawca powinien wprowadzić przynajmniej ramowe regulacje ustawowe określające zakres nauczania. Zapewniłoby to większą stabilność systemu – wyjaśnia.

Zaznacza jednak, że trudno uznać obecny zarzut PiS za konsekwentny. – Ten sam mechanizm nie budził zastrzeżeń ministra Czarnka, kiedy sam kierował resortem edukacji i szeroko posługiwał się rozporządzeniami. Dlatego nie do końca rozumiem, dlaczego akurat teraz forma wprowadzenia zmian stała się jednym z głównych zarzutów – konkluduje.

PANORAMA GOSPODARCZA

Rynek nieruchomości dojrzeewa. Klienci oczekują dziś czegoś więcej niż oferty

Rynek nieruchomości przestaje być rynkiem prostego pośrednictwa, a staje się przestrzenią profesjonalnego doradztwa. Klienci oczekują nie tylko ofert, ale przede wszystkim bezpieczeństwa i wsparcia w podejmowaniu ważnych decyzji finansowych. O zmianach w branży, roli technologii i budowaniu nowoczesnej firmy mówi Rafał Dębosz, prawnik, przedsiębiorca, ekspert rynku nieruchomości i współtwórca DĘBOSZ Nieruchomości.

Rynek nieruchomości przeszedł w ostatnich latach ogromną zmianę. Dostęp do informacji jest dziś powszechny, dlatego przewagę budują już nie same oferty, lecz kompetencje i umiejętność właściwej interpretacji danych. Jak podkreśla Rafał Dębosz, rola pośrednika coraz bardziej przypomina pracę doradcy strategicznego. Klienci nie potrzebują kolejnego ogłoszenia. Potrzebują osoby, która potrafi ocenić ryzyko, przewidzieć konsekwencje decyzji i przeprowadzić ich przez proces, który dla wielu jest jedną z najważniejszych decyzji finansowych w życiu – mówi.

Zdaniem przedsiębiorcy największą wartością nie jest dziś dostęp do informacji, ale odpowiedzialność za rekomendacje oraz zdolność patrzenia na nieruchomość w szerszym kontekście prawnym, finansowym i inwestycyjnym. To właśnie dlatego DĘBOSZ Nieruchomości od początku rozwija się jako firma doradcza, łącząca wiedzę prawniczą z doświadczeniem biznesowym i nowoczesnym marketingiem.

Rafał Dębosz zwraca uwagę, że zmieniają się również oczekiwania klientów. Coraz częściej szukają partnera, który pomoże ograniczyć ryzyko i podejmować świadome decyzje, a nie jedynie przeprowadzi transakcję. Nie sprzedajemy ofert. Proponujemy rozwiązania. W świecie nadmiaru informacji największą wartością staje się jakość osądu i doświadczenie – zaznacza.

W ocenie eksperta sztuczna inteligencja

będzie miała ogromny wpływ na funkcjonowanie rynku, jednak nie zastąpi kompetencji opartych na relacjach i odpowiedzialności. Automatyzacja przejmie wiele powtarzalnych zadań, ale decyzje wymagające empatii, negocjacji i zaufania pozostaną domeną człowieka. Al nie zastąpi dobrych pośredników. Zastąpi jedynie tych, którzy wykonują wyłącznie czynności techniczne – podkreśla.

Budując firmę, Rafał Dębosz od początku stawiał na kulturę organizacyjną, rozwój zespołu oraz długoterminowe myślenie. Jak podkreśla, reputacji nie można kupić, ponieważ powstaje ona dzięki konsekwencji i jakości codziennej pracy. Marka firmy nie jest tym, co przedsiębiorca mówi o sobie. Marka jest tym, co klienci mówią o przedsiębiorcy wtedy, gdy nie ma go w pokoju – mówi.

Zapytany o definicję sukcesu odpowiada, że nie wyznaczają go liczby ani rankingi, lecz zdolność budowania organizacji, która rozwija się odpowiedzialnie i pozytywnie wpływa na klientów, pracowników oraz partnerów biznesowych.

Martyna Muszczak

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



Firmy walczą o kontrakty w Ukrainie

BUDOWNICTWO Mimo wojny wykonawcy z Polski zaczynają walczyć o kontrakty za wschodnią granicą. Mirbud jest **bliski zdobycia pierwszego zlecenia**, Budimex zapowiada start w przetargach PPP

Krzysztof Śmietana
krzysztof.smietana@infor.pl

Polskich wykonawców odstrasza zazwyczaj nie tylko działania wojenne, lecz także wszechobecna korupcja i zupełnie odmienny system przetargów. Mimo to niektóre firmy próbują zdobywać kontrakty w Ukrainie. Zdeteterminowany wydaje się zwłaszcza Mirbud, który od 2018 r. ma tam zarejestrowany oddział.

Choć firma składała oferty w przetargach już od jakiegoś czasu, dopiero teraz jest bliska zdobycia pierwszego kontraktu. Chodzi o budowę wielo-poziomowego węzła drogowego niedaleko Równego. Krzyżują się tam ważne trasy – Mo6, która biegnie z Kijowa w stronę Lwowa i dalej rozwidła się w stronę Polski i Węgier, oraz M19 prowadząca z Brześcia przez Kowel w stronę Czerniowiec i granicy z Rumunią. – Złożyliśmy najkorzystniejszą ofertę, przetarg jest finansowany przez Europejski Bank Inwestycyjny, a zamawiającym jest Państwowa Agencja ds. Odbudowy i Rozwoju Infrastruktury Ukrainy – mówi Paweł Bruger, rzecznik Mirbudu. Firma zakłada, że w razie wygranej roboty zacznie jeszcze w tym roku, po-

mimo trwających działań wojennych. Spółka chce się wspierać ukraińskimi podwykonawcami, z Polski ma być delegowana głównie kadra inżynierska.

Jednocześnie firma przygotowuje dwie oferty w innych przetargach drogowych. Oba finansuje Europejski Bank Budowy i Rozwoju, a zamawiającym, tak jak w poprzednim przypadku, jest państwo. Pierwsze postępowanie dotyczy kapitalnego remontu 32-kilometrowego odcinka wspomnianej drogi Mo6 Kijów-Lwów na wschód od Równego. Drugiego dotyczy 7-kilometrowy fragment tej samej trasy.

Na zlecenia w Ukrainie liczy też Budimex. Firma zakłada jednak, że kontrakty zacznie realizować po zakończeniu działań wojennych. Budimex też ma biuro w Ukrainie i szuka tam partnerów, z którymi będzie mógł wspólnie realizować inwestycje. Artur Popko, prezes spółki, przyznaje w rozmowie z DGP, że firma przygotowuje się przede wszystkim do zapowiadanych przez ukraiński rząd przetargów w formule partnerstwa publiczno-prywatnego. – Ukraina startuje już w tym trybie z realizacją autostrady M15 z Odessy w kierunku Rumunii. Zlecono przygotowanie studium wykonalności. Z kolei po konferencji w Gdańsku wiemy, że rząd Ukrainy do końca roku planuje ogłosić 15 postępowań w formule PPP. Te kontrakty bardzo nas interesują – mówi Artur Popko. Zapowiadane postępowania dotyczą inwestycji w portach morskich, przebudowy węzłów kolejowych



Mirbud chce się wspierać podwykonawcami z Ukrainy

czy rozbudowy korytarzy drogowych w stronę granicy UE.

Wiceminister odbudowy, infrastruktury i transportu Ukrainy Serhij Derkach w połowie lipca przyznał, że w formule PPP są szykowane choćby przetargi na rozbudowę dróg prowadzących ze Lwowa do przejść z Polską w Medyce czy w Hrebenem. Wartość tych inwestycji może sięgnąć

Rynek ukraiński firmy sondują na własną rękę, z pełną świadomością ryzyk w postaci wszechobecnej korupcji i niesprzyjającego klimatu biznesowego

730 mln dol. Planowana jest też rozbudowa drogi z Łucka do granicy z Polską w Dorohusku. Wskazał, że w tych przedsięwzięciach mogłyby wziąć udział m.in. firmy z Czech czy Polski.

Artur Popko przyznaje, że proces wyboru firm w przetargach PPP zwykle trwa długo. Przykładowo w przypadku Czech, gdzie Budimex wspólnie z partnerami został oceniony najwyżej w postępowaniu na realizację autostrady D35, przygotowanie oferty trwało dwa lata. – Jeżeli dziś zaczęliśmy przygotowywać wszystkie dokumenty i zdobywać finansowanie pod projekty PPP w Ukrainie, to wierzę, że do czasu przejścia do fazy realizacji działania wojenne już się zakończą – mówi Popko.

Wiele innych firm na razie przygląda się rozwojowi sytuacji. – Dla generalnych wykonaw-

ców wciąż jest dużo barier – choćby to, że nie respektuje się polskich i unijskich certyfikatów dotyczących projektantów czy inżynierów. Cały czas brakuje też realnego wsparcia polskiego rządu – mówi Marcin Lewandowski, wiceprezes NDI.

Damian Kaźmierczak, wiceprezes Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa, przyznaje, że rodzime spółki budowlane przyglądają się Ukrainie, ale na razie można je policzyc na palcach jednej ręki. I na dodatek robią to z dużą ostrożnością. – Rynek ukraiński sondują przede wszystkim na własną rękę, z pełną świadomością ryzyk, z jakimi zetkną się, gdy zaczną realizować inwestycje na miejscu, czyli wszechobecnej korupcji i niesprzyjającego klimatu biznesowego. Interesują je przede wszystkim

projekty współfinansowane przez instytucje międzynarodowe, takie jak: EBOiR, EBI czy ONZ, a więc realizowane zgodnie z ich procedurami i standardami. Pozwala to ominąć mętny system zamówień publicznych w Ukrainie – mówi Kaźmierczak.

Dodaje, że polskiemu biznesowi brakuje systemowego wsparcia państwa. – Dziś jest ono bardzo wybiórcze i selektywne, a polskie instytucje działają bez koordynacji, silnych narzędzi, planu i determinacji – zupełnie wbrew zapewnieniom polityków, którzy próbują przekonywać nas, że wszystko działa tak, jak należy – zaznacza. ©©



Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

AUTOPROMOCJA






U nas odpowiedzi czekają na Ciebie!

W INFORLEX aktualności i wszystko o zmianach w prawie i podatkach

Testuj bezpłatnie inforlex.pl





Niemcy zwiną wsparcie dla OZE?

ENERGETYKA Technologie odnawialne osiągnęły dojrzałość. Czas, żeby przełożyło się to na większą finansową niezależność od wsparcia państwa – to główne założenie pakietu legislacyjnego rządu Friedricha Merza. Kontrowersyjna reforma będzie testem lojalności parlamentarzystów z koalicyjnej SPD

Marceli Sommer
marceli.sommer@infor.pl

Projekt zakłada m.in. wstrzymanie od 2027 r. stałego wsparcia dla przydomowej fotowoltaiki, ograniczenie wzrostu odnawialnych źródeł na obszarach, gdzie nie są one pożądane z punktu widzenia systemu, oraz korektę dotychczasowych zasad rekompensat dla wytwórców OZE za redukcję ich pracy zarządzanej przez operatorów. – Do tej pory funkcjonowała zasada, która nie istnieje na żadnym innym rynku (...). Za odłączoną energię elektryczną przysługuje to samo wynagrodzenie, co za faktycznie zużytą. Będzie my teraz, krok po kroku, odchodzić od tego modelu – zapowiedział rząd. Szerzej stosowane w roli instrumentu wsparcia dla OZE mają być natomiast kontrakty różnicowe (publiczna gwarancja ceny energii z dwustronnymi rozliczeniami różnic w stosunku do uzgodnionej stawki), co – jak sygnalizuje Katharina Reiche, minister energii – ma ograniczyć osiągnięte przez wytwórców w tym sektorze ponadnormatywne zyski, w tym zwłaszcza przypadki równoczesnego korzystania ze środków publicznych i wysokich cen na rynku.

Podtrzymano jednocześnie kluczowe ustawowe cele, w tym osiągnięcie przez źródła odnawialne 80-proc. udziału w wytwarzaniu energii elektrycznej w kraju do 2030 r. Powo-

dem zmian ma być optymalizacja kosztów, poprawa konkurencyjności, a w konsekwencji także zabezpieczenie długofalowej akceptacji społecznej. Według rządu instalacje prosumenckie zwracają się już w kilka lat. Zamiast biernie odbierać wynagrodzenie wyliczane na podstawie gwarantowanych taryf, przyszli prosumenci mają w związku z tym oferować swoje nadwyżki na giełdach energii. Nadal honorowane będą jednak zobowiązania wobec instalacji wybudowanych na starych zasadach. W konsekwencji pozytywnych efektów cenowych zmian – jak przyznała Reiche – można się spodziewać dopiero „w średnim terminie”. Polityczka mówi jednak o „zmianie paradygmatu” i wygaszeniu „pakietu all-inclusive” dla OZE.

W zamian za okrojenie subsydiów dla prosumentów więcej wsparcia popłynąć ma do większych, wolnostojących farm słonecznych, a także do elektrowni wiatrowych, które mają być realizowane zwłaszcza w południowej części kraju. Na nieco powiększone wsparcie – jako elastyczne uzupełnienie źródeł zależnych od pogody – będzie mogło też liczyć w ramach nowych przepisów wytwarzanie energii z biomasy i biogazu.

Mimo ustępstw już poczynionych wobec przywiązanych do Energiewende socjaldemokratów – w tym w ramach negocjacji z kolegą z rządu, ministrem środowiska Carstenem Schne-



Część deputowanych SPD, podobnie jak opozycyjni Zieloni, uważa, że proponowane zmiany grożą spowolnieniem transformacji

iderem – wyzwaniem dla Reiche może się okazać zabezpieczenie większości głosów w Bundestagu, gdzie projekt trafi po wakacjach. Atutem negocyjnym chadeków będzie fakt, że z końcem roku ważność utraci zgoda KE na stary system wsparcia OZE, co – w przypadku braku zgody na nowelizację – może zagrozić finansowaniu dla nowo uruchamianych po tym terminie elektrowni. A Schneider przekonuje, że zawarte w łonie koalicji porozumienie pozwoliło zabezpieczyć stabilne warunki inwestycyjne, koordynując zarazem rozwój OZE i sieci.

Część deputowanych SPD, podobnie jak opozycyjni Zieloni, uważa jednak, że propozycje Reiche grożą spowol-

nieniem transformacji. Nina Scheer, która odpowiada w klubie socjaldemokratów za politykę energetyczną, zaraz po akceptacji projektu przez rząd sporządziła długą listę rozbieżności, które według niej tkwią między oboma projektami a umową koalicyjną. „W porozumieniu koalicyjnym zgodziliśmy się co do potrzeby pełnego wykorzystania potencjału energii odnawialnej, a więc raczej zwiększania niż ograniczania jej wykorzystania” – podkreśliła. Odmawianie przyłączenia do sieci, zobowiązanie prosumentów do bezpośredniego oferowania swojej energii na rynku czy wycofywanie taryfy gwarantowanej, która w wielu obszarach stanowi decydują-

cą zachętę do inwestycji w OZE, zdaniem socjaldemokratki, nie osiąga tego celu, lecz przeciwnie: podważają niezbędne inwestycje i grożą tysiącom miejsc pracy. „De facto obalenie głównych filarów ustawy OZE nie jest ani uzgodnione, ani usprawiedliwione” – dodała. Deputowana zarzucała jednocześnie partnerom koalicyjnym próbę „siłowego przeformowania” reformy, przyznając, że ze względu na wygaśnięcie obecnych systemów wsparcia porozumienie musi zostać osiągnięte, a ostatecznie każda formuła wsparcia dla OZE będzie z punktu widzenia SPD lepsza niż całkowity jego brak. Podobne stanowisko zajmują stowarzyszenia reprezentujące

branżę OZE. Skupiająca energetykę słoneczną BSW mówi o ryzyku dla inwestycji wartych wiele miliardów euro. Całkowitego usunięcia z niemieckiego porządku prawnego ustaw o OZE i o ochronie klimatu – zamiast ich korygowania – chciałaby z kolei Alternatywa dla Niemiec (AfD).

Kierunek reformy podobają się natomiast największym organizacjom przemysłu. Związek Niemieckiego Przemysłu (BDI) ocenił w swoim stanowisku, że proponowane zmiany stanowią ważny i długo oczekiwany impuls na rzecz efektywności i konkurencyjności systemu energetycznego. BDI chwali też względne wzmocnienie pozycji większych wytwórców OZE w porównaniu z instalacjami przydomowymi. O przyjęciu realistycznego podejścia do transformacji mówi też związek branży chemicznej VCI. – Zdecydowanie zbyt długo wszystko kręciło się wokół (umożliwiania – red.) nieograniczonej ekspansji OZE. Rezultatem są wysokie koszty systemowe i znaczące potrzeby inwestycyjne w sferze sieci i infrastruktury – podkreślił Wolfgang Große Entrup, dyrektor generalny stowarzyszenia. – „Niemiecka ścieżka” (transformacji – red.) dała Niemcom jedno z najwyższych kosztów energii elektrycznej wśród krajów uprzemysłowionych – gigantyczne obciążenie w międzynarodowej konkurencji – dodał.



Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

AUTOPROMOCJA



Jawność wynagrodzeń w praktyce – przygotuj organizację na zmiany

Jawność wynagrodzeń, raportowanie luki płacowej i zupełnie nowe zasady rekrutacji to wyzwania, z którymi już niedługo zmierzy się każda organizacja. Czy Twoja firma jest na to gotowa? Odpowiedzi znajdziesz w najnowszej publikacji Dziennika Gazety Prawnej

Kup na:
sklep.infor.pl





Grafika współtworzona z użyciem AI

Wiedza, której potrzebujesz, gdziekolwiek jesteś

3 miesiące dostępu
w wakacyjnej cenieDGP Dziennik
Gazeta PrawnaSkorzystaj:
dgp.pl/subskrypcja

Bój o MiG-i. Ukraina zmienia zdanie

WOJSKO Wymagania Kijowa uległy redukcji, odkąd w grze pojawił się nowy chętny – sojusznica Bułgaria. Polscy politycy są skłonni pomóc sąsiadowi ze Wschodu

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

W najbliższych miesiącach Polska zamierza pożegnać się z resztką post-sowieckiej floty myśliwskiej, czyli z ostatnimi 14 samolotami MiG-29. Ich miejsce mają zająć nowoczesne, amerykańskie F-35, których łącznie nad Wisłą ma się pojawić 32, z czego 14 do końca roku.

Gdy jesienią 2025 r. jasne stało się, że polskie MiG-i pójdą na złom, chęć ich przejęcia wyraziła Ukraina, która w walce z Rosją nadal z powodzeniem używa post-sowieckich maszyn. Nasze samoloty dołączyłyby do 14 MiG-ów-29, które już w 2023 r. przekazaliśmy Kijowowi. Do Polski przybyła wówczas delegacja ukraińskich wojskowych, by ocenić stan techniczny radzieckich samolotów. Ukraińcy uznali go za niezadowalający, ale stwierdzili, że mogą je przyjąć, lecz pod warunkiem, iż strona polska dokona niezbędnych napraw i za nie zapłaci. Warszawa nie wyraziła zgody na taką operację, choć nadal podtrzymywała, że skłonna jest wysłać samoloty do Kijowa.

Jak informował w grudniu 2025 r. Sztab Generalny WP, w zamian za samoloty strona polska jest zainteresowana „udostępnieniem Polsce wybranych technologii dronowych i rakietowych”. Impas trwał przez pół roku. W połowie czerwca wiceszef resortu obrony Paweł Zalewski poinformował, że Ukraina nie

jest już zainteresowana polskimi samolotami. – Mam takie przekonanie, że Ukraińcy chcieliby, aby te MiG-i były dopasowane do bardziej nowoczesnych warunków bojowych. Natomiast po naszej stronie w tym momencie nie ma zainteresowania i zgody na to, abyśmy ponosili tego koszty – mówił 17 czerwca na antenie RMF FM minister Zalewski.

Gdy wydawało się, że polskie MiG-i trafią po prostu na złom, wicepremier Władysław Kosiniak-Kamysz wyjawiał 11 lipca, że Ukraina powróciła do rozmów. Fakt ten potwierdziło ukraińskie ministerstwo obrony. W odpowiedzi na za-

pytanie serwisu „Militaryny” doprecyzowało, że wraz z samolotami Kijów chce otrzymać „dodatkowy sprzęt i urządzenia do obsługi technicznej samolotów”. Wtedy do gry włączyła się Bułgaria, kierując do Polski i Węgier zapytanie, czy kraje te nie byłyby w stanie sprzedać swych post-sowieckich maszyn. Skąd nagle taka prośba?

Będąca członkiem NATO Bułgaria rozpoczęła proces przebrania swojego lotnictwa i w 2022 r. zamówiła nowszą wersję myśliwców F-16 Block 70. Dostawy ostatnich ośmiu egzemplarzy miały się zakończyć w 2027 r., ale ze Stanów Zjednoczonych przyszedł sygnał,

że termin przełożono o dwa lata. W tej sytuacji Sofia została zmuszona do dalszego użytkowania MiG-ów-29, jednak za brakło do nich części zamiennych. – Opcją jest zakup samolotów, które posłużą jako części zamiennych – przyznał Dimitry Stojanow, bułgarski minister obrony. I choć pomysł ten wywołał w Bułgarii burzę, a tamtejszy resort obrony oskarżono o chęć wydawania pieniędzy na staroście, to pojawił się do-kładnie w momencie, gdy Polska prowadziła z Ukrainą negocjacje dotyczące przyszłości naszych maszyn. I wtedy zmieniło się też podejście strony ukraińskiej.

– Dzisiaj rozmawiamy już o wymianie. My wysyłamy MiG-i, strona ukraińska przekazuje drony. Dzisiaj taka oferta jest na stole. Oczywiście jeżeli

będą chcieli je remontować, to my też jesteśmy w gotowości – przyznała w rozmowie z Radiem Zet Magdalena Sobkowiak-Czarnecka, wiceminister obrony. Zastrzegła przy tym, że nie ma już mowy o tym, aby Polska płaciła za ewentualne remonty. Widoczna zmiana w klimacie rozmów nie dziwi byłego wiceszefa MSZ, posła Pawła Jabłońskiego z klubu Rozwój Plus. Pojawienie się w grze Bułgarii uznał za możliwy „element negocjacyjny”, przyznając jednocześnie, że obecnie to Ukraina jest w „większej potrzebie operacyjnej”.

– Nawet jeśli byśmy uznali, że poprzednie oświadczenia Ukraińców nie były do końca szczere, to jakoś z tym musimy żyć, bo w stosunkach dwustronnych nie zawsze wszyscy są do końca szczerzy. Kluczowe

jest to, co możemy uzyskać i co jest dla nas ważniejsze – mówi DGP poseł Jabłoński. Dodaje też, że uzyskanie za poradzieckie samoloty ukraińskich technologii dronowych i poznanie umiejętności pola walki są dla Polski „nie do przecenienia”. Wątpliwości co do konieczności przekazania Kijowowi polskich samolotów nie ma gen. Stanisław Koziej, były szef Biura Bezpieczeństwa Narodowego. Jego zdaniem sojusznik z NATO, jakim jest Bułgaria, jakoś sobie poradzi ze swymi lotniczymi problemami.

– W ramach wielkiego sojuszu łatwiej jest uzupełniać ewentualne braki innymi środkami, natomiast dla nas kierunek ukraiński jest ważniejszy – mówi generał. Podobnie na sprawę patrzy poseł Michał Jach z Prawa i Sprawiedliwości, członek sejmowej komisji obrony. Mimo że ma wiele zastrzeżeń do polityki prezydenta Wołodymyra Zełenskiego względem Polski, namawia do przekazania samolotów, gdyż każda maszyna nad Kijowem „osłabia potencjał rosyjskiego agresora”. W rządzącej koalicji są jednak posłowie o mniej jednoznacznym podejściu. – Uważam, że powinniśmy podzielić naszą ofertę. Ja bym połowę przekazał Ukrainie, a połowę przeznaczył na części, aby wesprzeć Bułgarię. Trzeba jednak wynegocjować coś dla nas. W przypadku Ukrainy jest jasne: chodzi nam o technologie dronowe – mówi poseł Radosław Lubczyk z Polskiego Stronnictwa Ludowego. ©



MiG-29 w bazie lotnictwa w Malborku

fot. Przemek Świdarski/Reporter

DGP Dziennik
Gazeta Prawna**Redakcja:**ul. Burakowska 14
01-066 Warszawa
tel. 22 530 40 40
e-mail: dgp@infor.pl**Redaktor naczelny:**

Tomasz Pietryga

Zastępcy redaktora naczelnego:

Łukasz Guza, Łukasz Wilkowiak

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 Pierczykowska-Rybacz

(tygodnik SiA), Leszek Jaworski

(tygodnik KIP i UIŚ)

Dział Dodatków Poradniczych:

Monika Bugaj-Wojciechowska

Magazyn:

Anna Masłoń, Piotr Czarnowski,

Emilia Świętochowska, Maciej Weryński

Szef studia DTP:

Jacek Obrusiewicz

Główny grafik:

Cezary Cichocki

Fotoedycja: Łukasz Milej**Centrum Reklamy**

tel. 22 530 44 44

e-mail: reklama@infor.pl**Dyrektor Centrum Reklamy:**

Marcin Ośmiałowski

Dyrektor Marketingu:

Krzyszyna Wierczkiewicz

Wiceprezes Zarządu:

Marcin Krawczak

Biuro Oplekunów Klienta:

ul. Burakowska 14

01-066 Warszawa

tel. 22 761 30 30

801 626 666

e-mail: bok@infor.pl**Partnerskie biura ogłoszeń:**

Mariusz Zarzycki,

tel. 510 061 309

Produkcja:

Maciej Kownacki,

tel. 510 024 707

Druk:

Seregni Printing Group S.A.

**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 Piętkowski

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

**Zamówienia na prenumeratę przyjmują:**
Kolporter,
Garmond Press,
GLM, AS Press
oraz urzędy pocztowe**Informacje o prenumeracie:**
tel. 22 761 30 30,
dgp.pl/prenumera

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

● – znak zastrzeżenia praw autorskich; ● – znak odpłatności; ●● – dwa znaki przy artykule oznaczają możliwość jego dalszego wykorzystania wyłącznie po uiszczeniu opłaty zgodnie z cennikiem (www.gazetaprawna.pl/licencje) i w zgodzie z Regulaminem korzystania z artykułów prasowych



fot. MR.DEEN/Shutterstock

Wspólnota do pierwszego bilansu

Wspólnota nie powstanie tam, gdzie pierwszym pytaniem jest „Co mi to da?” – ostrzegają Wojciech Bednaruk i Izabela Lipińska



fot. Adri Salido/Getty Images

Lekcje z Ceuty

Na plażach Ceuty prawdopodobnie rozegrała się jedna z bitew cichej amerykańsko-chińskiej wojny o wpływy w Europie – analiza Witolda Sokały

W obronie trzeba być agresywnym

Dziś identyfikacja i strzelanie możliwe są dopiero wtedy, gdy obiekt już znajdzie się nad Polską, a nie wtedy, gdy leci w naszą stronę – mówi Mariusz Cielma



fot. Wojtek Jargiło/PAP

Bрудna gra o piłkarski tron

Są i dobre wiadomości. Nawet w przegniętym do szpiku kości światku działacze FIFA są czerwone linie, których przekroczenie wywołuje bunt – opinia Michała Potockiego



fot. Hannah Peters - FIFA/FIFA via Getty Images

Republikanie zablokowali plan Trumpa

WASZYNGTON Pełniący obowiązki prokurator generalny skasował decyzję o utworzeniu funduszu wartego 1,8 mld dol., który miał **wypłacać odszkodowania „ofiarom Bidena”**

Maria Wiśniewska
maria.wisniewska@infor.pl

Todd Blanche, były prawnik Donalda Trumpa, a teraz p.o. prokurator generalny USA, wycofał w niedzielę decyzję o stworzeniu kontrowersyjnego funduszu o wartości 1,8 mld dol. W zamierzeniu amerykańskiego przywódcy pieniądze te miały zrehabilitować jego sojusznikom, w tym potencjalnie uczestnikom szturm na Kapitol z 6 stycznia 2021 r., „potworną krzywdę”, jakiej zaznali ze strony departamentu sprawiedliwości za prezydentury Joe Bidena.

Decyzja wynika z porozumienia zawartego przez Blanche'a z republikańskimi senatorami Johnem Cornynem i Thomem Tillisem, którzy wcześniej zapowiadali, że zablokują jego nominację na szefa Departamentu Sprawiedliwości, jeśli nie skasuje funduszu, w ich mniemaniu służącego nagradzaniu politycznych przestępców i podważaniu autorytetu prawa. – Uważałem to za zniewagę dla funkcjonariuszy policji oraz ludzi, którzy bronili nas 6 stycznia. To koniec, został uchylony i jestem usatysfakcjonowany – powiedział Tillis.

Bez ich głosów Blanche nie miałby większości w komisji sądowej (gdzie we wtorek ostatecznie przeszedł stosunkiem głosów 12 do 10) ani w całym Senacie USA, gdzie Republikanie mają kruchą większość 53 do 47 mandatów. Drugim warunkiem senatorów – również spełnionym przez prawnika – było doprecyzowanie, że immunitet podatkowy, będący efektem ugody sądowej Trumpa z jego własnym rządem w sprawie wycieku jego zeznań podatkowych, dotyczy tylko spraw z przeszłości i jest ograniczony wyłącznie do amerykańskiego przywódcy, jego dwóch synów i ich firm. Wcześniej wątpliwości budził fakt, że pierwotna ugoda gwarantowała parasol ochronny przed

kontrolami urzędu skarbowego również dla niesprecyzowanej, szerokiej grupy biznesowych i politycznych współpracowników Trumpa.

– Establishment w Senacie po raz kolejny wolał rzucić kłody pod nogi administracji Trumpa, zamiast pomóc ludziom, których życie i kariery zostały zniszczone przez polityczną machinę Joe Bidena – powiedział po decyzji Blanche'a Ted Cruz, teksański senator i jeden z najbardziej zaważających zwolenników Trumpa w Kongresie, krytykując kolegów partyjnych za „zdradę”, a Blanche'a za „zgniły kompromis z establishmentem”.

Na pieniądze z funduszu mogli liczyć m.in. uczestnicy próby zamachu stanu z 2021 r.

Jednak oprócz pojedynczych głosów oburzenia wśród republikanów nie widać większego zmartwienia. Sam Trump już po decyzji swojego byłego prawnika chwalił go, twierdząc, że „wykonuje świetną robotę”, choć przyznając jednocześnie, że nie czytał jeszcze ustaleń ugody. Politycy z dwóch stron politycznej sceny i eksperci uważają bowiem, że decyzja Blanche'a to jedynie taktyczny ruch, by uzyskać nominację, i istnieje wiele sposobów, na które trumpiści mogą obejść nowe zapisy.

– Te zapewnienia nie są warte papieru, na którym zostały spisane – ocenił w oświadczeniu Brandon DeBot, dyrektor ds. polityki w Centrum Prawa Podatkowego na Uniwersytecie Nowojorskim. – W żaden sposób nie powstrzymują one trwających prób przyznania prezydentowi, jego rodzinie i powiązanym osobom nieautoryzowanego immunitetu przed kontrolami skarbowymi. Nie robią też nic nowego, co mogłoby powstrzymać prezyden-

ta przed próbą przywrócenia funduszu, czym przecież groził już w ten weekend – dodał badacz.

Jak wynika ze słów p.o. prokuratora generalnego podczas wtorkowego przesłuchania przed senacką komisją sądową, Trump i jego synowie mogą teoretycznie pójść do sądu i walczyć o egzekucję ugody z rządem, bo nowe rozporządzenie wycofało jedynie nakaz stworzenia funduszu, ale nie treść ugody. Jeśli to się nie uda, administracja mogłaby też przywrócić program, zmieniając jego nazwę lub wypłacając pieniądze w ramach innych ugod odszkodowawczych Departamentu Sprawiedliwości, które nie wymagają zgody Kongresu. „To wszystko można odkręcić po wtorku. Fundusz antywysepalizacyjny jest świetny” – napisał na platformie X Mike Howell, dyrektor Oversight Project, prawnikowego thinktanku mającego tropić korupcję, oszustwa i nadużycia władzy w amerykańskich agencjach rządowych.

Chociaż przed zablokowaniem funduszu nie wypłacono z niego ani dolara, administracja realizuje już rządowe rekompensaty za procesy z czasów Bidena, które Trump uważa za „narzędzie walki poprzez prawo”. Przykładem jest działacz antyaborcyjny Paul Vaughn, który w 2024 r. został skazany za blokowanie wejścia do kliniki aborcyjnej w Tennessee. Po powrocie Trumpa do Białego Domu aktywista został ulaskawiony, a jego prawnicy wywalczyli od Departamentu Sprawiedliwości ponad 1 mln dol. zadośćuczynienia za przesładowania. Podobnie stało się w przypadku Michaela Flynn'a, byłego doradcy ds. bezpieczeństwa narodowego, który najpierw przyznał się do kłamstw wobec Federalnego Biura Śledczego (FBI) w sprawie swoich kontaktów z Rosją, a po ulaskawieniu przez Trumpa otrzymał od rządu 1,25 mln dol. odszkodowania za „upolitycznione śledztwo”. ©

Podatki i księgowość

PIT i CIT Resort finansów chce, aby fundacje rodzinne płaciły podatek od najmu krótkoterminowego, a majątek przed jego sprzedażą trzymały u siebie co najmniej przez trzy lata

B2

Firma i prawo

KREDYT Dzięki nowym przepisom spory frankowe mają być rozpatrywane szybciej i z czasem zniknąć z wokand sądowych. Czy jednak tak się stanie? Są wątpliwości

B4

Prawnik

OPŁATY Ministerstwo Sprawiedliwości uważa, że Skarb Państwa nie powinien pokrywać w całości kosztów postępowania karnego. Partycypować powinni również skazani

B6

Samorząd i administracja

ZATRUDNIENIE Anita Noskowska-Piątkowska, szefowa służby cywilnej, szuka urzędników do czasowej realizacji zadań w innych urzędach. Na razie zgłosiło się 9 pracowników i 30 urzędników mianowanych

B7

Kadry i płace

PROCEDURY Spór z pracownikiem nie zawsze musi się zakończyć w sądzie. Dobrze przygotowane porozumienie może ograniczyć koszty i skrócić czas trwania sporu

B9

Pomoc czy przywilej dla artystów

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE Projekt o zabezpieczeniu socjalnym artystów ma pomóc twórcom o najniższych dochodach, ale wywołuje kontrowersje. DGP poprosił ekspertów o wskazanie, **jak należałoby doprecyzować przepisy**, by nie budziły wątpliwości i skrajnych emocji

Edyta Roś
edyta.ros@infor.pl

Skuteczniejsza kontrola dochodów i maksymalny czas korzystania ze wsparcia – to przykładowe rozwiązania wskazane przez specjalistów, które powinny się znaleźć w projekcie. Od momentu opublikowania podzielił on opinie publiczną i stał się kolejnym tematem sporu politycznego.

Zwolennicy i przeciwnicy

Zdaniem zwolenników projektowane zmiany są ważne i potrzebne, według przeciwników – doprowadzą do powstania elity, którą będą musieli finansować pozostali obywatele. Ministerstwo Kultury, które przygotowało projekt, argumentuje, że specyfika pracy artystycznej często uniemożliwia regularne opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Wielu twórców pracuje na podstawie krótkoterminowych umów lub nieregularnych zleceń.

Najważniejszym rozwiązaniem projektu, odpowiadającym na te bolączki, jest mechanizm dopłat do składek skierowany do artystów o dochodach poniżej określonego progu. Mają one objąć tych, których średnie miesięczne przychody w ciągu ostatnich trzech lat nie były wyższe niż 125 proc. minimalnego wynagrodzenia, tj. ok. 68 tys. zł brutto rocznie. Artysta z niewielkim dochodem dostanie więc

od państwa dopłatę do składek do poziomu minimalnego wynagrodzenia. Środki będą ewidencjonowane na kontach w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i przekazywane automatycznie. Projekt wprowadza też status artysty zawodowego. Będzie on przyznawany na wniosek osobom, które zawodowo zajmują się działalnością artystyczną i mają udokumentowany dorobek twórczy. Status będzie przyznawany na pięć lat, z możliwością przedłużenia do ośmiu lat.

Jak te pomysły oceniają eksperci i jakie modyfikacje proponują?

Szczególne uzasadnienie

Sporo zastrzeżeń ma dr Marcin Krajewski, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Według niego idea współfinansowania składek artystów ze środków budżetowych jest niekompatybilna z założeniami systemu ubezpieczeń społecznych.

– Finansowanie części składek z budżetu państwa ma charakter wyjątkowy i co do zasady wymaga szczególnego uzasadnienia, wynikającego z sytuacji ekonomicznej ubezpieczonego, najczęściej mającej charakter przejściowy – podkreślił ekspert.

Jego zdaniem analiza uzasadnienia rządowego projektu nie pozwala dostrzec w tym przypadku

takiej szczególnej, uzasadnionej potrzeby.

– Proponowane rozwiązanie stanowi kolejny przykład nieuprawnionego różnicowania sytuacji osób aktywnych zarobkowo, obok emerytur górniczych, dopłat do systemu ubezpieczenia społecznego rolników czy wakacji składowych. Ciężar finansowania składek określonej grupy zawodowej przerzuca się na pozostałych ubezpieczonych – podkreśla dr Krajewski.

Brak realnej kontroli dochodów osiąganych przez beneficjentów wsparcia może prowadzić do nadużywania mechanizmu dopłat do składek

Jak dodał, projekt ustawy nie przewiduje maksymalnego okresu korzystania ze wsparcia, a przecież chodzi o stworzenie warunków do rozwoju działalności twórczej początkującym artystom (aby mogli osiągnąć samodzielność ekonomiczną). – Takie rozwiązanie lepiej realizowałoby cel wsparcia osób rozpoczynających działalność artystyczną, nie prowadząc jednocześnie do trwałego subsydiowania składek – stwierdził ekspert.

Według dr. Krajewskiego wątpliwości budzi też

zbyt szerokie ujęcie pojęcia dorobku artystycznego, które – jak ocenił – może skutkować objęciem systemem dopłat znacznie większej liczby osób, niż zakładają projektodawcy. – Przyjęte kryteria oraz brak realnych instrumentów kontroli dochodów osiąganych przez beneficjentów wsparcia mogą moim zdaniem prowadzić do nadużywania tego mechanizmu – zaznaczył.

Zdaniem naszego rozmówcy na uwagę zasługuje także rozbudowany aparat administracyjny niezbędny do przyznawania statusu artysty zawodowego. – Procedura ta będzie wymagała zaangażowania wielu instytucji publicznych, w tym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Krajowej Administracji Skarbowej, co nieuchronnie wygeneruje dodatkowe koszty funkcjonowania systemu. Środki przeznaczone na jego obsługę mogłyby zostać efektywniej wykorzystane na instrumenty bezpośredniego wsparcia artystów i tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi ich działalności – uważa dr Krajewski.

W jego ocenie projekt otwiera również przyszłościową puszkę Pandory. – W przyszłości inne grupy zawodowe, takie jak sportowcy czy przedstawiciele innych profesji charakteryzujących się nieregularnymi dochodami, mogą wystąpić z analogicznymi postulatami dotyczącymi dopłat do składek na ubezpieczenia społeczne. Koszty takich rozwiązań pono-

szone będą przez wszystkich uczestników systemu ubezpieczeń – podkreślił ekspert, dodając, że właśnie z tych względów projekt tej ustawy w obecnym kształcie nie powinien wejść w życie.

Ochrona socjalna

Uwagi do projektu ma też radca prawny Magdalena Januszewska z Kancelarii Januszewska. Podobnie jak dr Krajewski uważa ona, że wątpliwości budzi sposób uzyskania statusu artysty zawodowego oraz to, według jakich kryteriów miałyby być oceniany dorobek artystyczny.

Mecenas Januszewska zwróciła jednak uwagę, że wprowadzenie zmian uzasadnia się rezolucją Parlamentu Europejskiego z 21 listopada 2023 r. zawierającą zalecenia dla Komisji Europejskiej w sprawie unijnych ram dotyczących sytuacji społecznej i zawodowej artystów i pracowników sektora kultury i sektora kreatywnego.

– Państwa członkowskie mają im ułatwić dostęp do ochrony socjalnej, której są pozbawieni w związku z nietypowymi modelami zatrudnienia i wysoką mobilnością zawodową – podkreśliła prawniczka. Zwraca jednocześnie uwagę, że w Polsce artyści ubezpieczają się w różnych formach w zależności od tego, w jaki sposób wykonują pracę, zwykle jako pracownicy, zleceniobiorcy lub jako osoby prowadzące działalność gospodarczą.

– Należy zauważyć, że za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się także twórców i artystów, a o uznaniu działalności za twórczą lub artystyczną decyduje Komisja ds. Zaopatrze-

nia Emerytalnego Twórców. Artyści nie są zatem w Polsce pozbawieni możliwości korzystania z systemu ubezpieczeń. Jeśli jednak wykonują jedynie umowy o dzieło lub sprzedają prawa autorskie, to z ich tytułu nie podlegają ubezpieczeniom społecznym, bo tytułów tych nie przewidziano w art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – podkreśla mec. Januszewska.

Dopłaty nie dla wszystkich

Ostrożnie rządowy projekt ocenia również ekspert emerytalny i rynku pracy w HRK Payroll Consulting Oskar Sobolewski. Podkreśla, że jest on skierowany przede wszystkim do osób, które znajdują się w najtrudniejszej sytuacji finansowej. – Należy pamiętać, że nie oznacza to pomocy dla wszystkich – podkreślił.

Ekspert się zastanawia, w jakim kształcie projekt ten może zostać przyjęty przez Sejm i Senat i czy w ogóle do tego dojdzie. – Myślę, że jeśli chodzi o treść tego projektu, to może on jeszcze ulec zmianom na etapie prac parlamentarnych – stwierdził Sobolewski.

Pytany, jak należałoby ten projekt doprecyzować, by nie budził wątpliwości, ekspert odparł, że przede wszystkim należy ustalić, do kogo został on skierowany. – Myślę, że dotychczas nie zostało dobrze wyjaśnione, kogo obejmą zmiany, tego zabrakło – podkreślił. ☹️



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

Fundacje rodzinne. MF ujawniło, jak zamierza dokręcić śrubę

PIT i CIT Resort finansów wraca do pomysłów, które w 2025 r. zawetował prezydent Nawrocki. Chce, aby fundacje rodzinne płaciły **podatek od najmu krótkoterminowego**, a majątek przed jego sprzedażą trzymały u siebie co najmniej przez trzy lata

Agnieszka Pokojaska
agnieszka.pokojaska@infor.pl

Niezależnie od tego ministerstwo proponuje podnieść z 15 proc. do 19 proc. stawkę CIT, której fundacja rodzinna musi zapłacić, gdy przekazuje świadczenia na rzecz fundatora lub beneficjenta albo mienie wskutek jej likwidacji. Jednocześnie ma zostać rozszerzone zwolnienie z PIT dla beneficjentów.

Zmiany w tym zakresie mają się znaleźć w projekcie nowelizacji ustaw o PIT i CIT, nad którym pracuje Ministerstwo Finansów. Na razie nie ma jeszcze projektu, zostały już natomiast opublikowane założenia. Wynika z nich, że rząd przyjmie projekt jeszcze w III kw. 2026 r., a następnie skieruje go do Sejmu.

Główny problem – optymalizacje

Całkiem niedawno – przypomnijmy – dwa resorty: finansów oraz rozwoju i technologii dokonały przeglądu pierwszych trzech lat obowiązywania ustawy o fundacji rodzinnej (Dz.U. z 2023 r. poz. 326 ze zm.). Jako główny problem wskazały wykorzystywanie fundacji rodzinnych do optymalizacji podatkowych, zamiast – jak zakładano – jedynie do ochrony rodzinnego majątku i przekazania go sukcesorom.

Co do zasady bowiem fundacje rodzinne są zwolnione z podatku dochodowego. Płacą go dopiero, gdy przekazują świadczenia na rzecz fundatora lub beneficjenta, i wynosi on wtedy tylko 15 proc. CIT. Natomiast beneficjenci mogą w ogóle uniknąć opodatkowania dochodu.

Dlatego część fundacji rodzinnych jest zakładana tylko w celu uzyskania korzyści podatkowych. Na przykład gdyby fundator, zamiast wnieść akcje do fundacji rodzinnej, samodzielnie je sprzedał, to zapłaciłby 19-proc. PIT, a w grę mogłaby jeszcze wchodzić 4-proc. danina solidarnościowa (od nadwyżki rocznego dochodu podatnika ponad 1 mln zł).

Planowane zmiany mają ukrócić optymalizacje podatkowe.

Jaki kierunek zmian?

W czerwcu 2026 r., po przeglądzie, zaproponowano dwa kierunki zmian:

- powrót do rozwiązań zawartych w uchwalonej 17 października 2025 r. przez Sejm nowelizacji ustawy o CIT, zawetowanej przez prezydenta Karola Nawrockiego,
- przebudowanie systemu, czyli m.in. opodatkowanie przychodów na bieżąco.

Z czerwcowego przeglądu funkcjonowania fundacji rodzinnych wynikało, że głównym problemem jest wykorzystywanie ich do optymalizacji podatkowych

Teraz z rządowego wykazu wynika, że Ministerstwo Finansów wybrało pierwszą opcję, ale z rozszerzeniem o dodatkowe zmiany.

Podwyżka stawki CIT

Z opublikowanych założeń wynika, że co do zasady fundacje rodzinne będą, tak jak obecnie, zwolnione z podatku dochodowego. Nie będą więc opodatkowane:

- wkłady fundatora i darowizny innych osób na rzecz fundacji rodzinnej,
- dochody z działalności, którą fundacja może wykonywać na podstawie art. 5 ustawy o fundacji rodzinnej. Chodzi m.in. o najem nieruchomości, udzielanie pożyczek, a także nabywanie i zbywanie papierów wartościowych. Fundacja będzie musiała, tak jak dziś, zapłacić CIT dopiero w momencie wypłaty świadczeń na rzecz fundatora lub beneficjenta albo przekazania im mienia wskutek li-

kwidacji jej samej. MF chce jednak podwyższenia stawki tego podatku z 15 proc. do 19 proc., czego nie przewidywała wcześniejsza nowelizacja.

Nie zmieni się zasada, że fundacja rodzinna płaci CIT na bieżąco od dochodów z działalności, która wykracza poza dozwolony zakres wynikający z ustawy o fundacji rodzinnej. W tym wypadku obowiązuje stawka 25 proc. CIT i – zgodnie z rządowym wykazem – tak ma pozostać.

PIT od beneficjentów

Niezależnie od tego szykuje się korzystna zmiana – rozszerzenie kręgu beneficjentów, którzy nie płacą PIT, gdy otrzymują świadczenia od fundacji rodzinnej lub jej mienie likwidacyjne. Dziś zwolnienie z PIT dotyczy tylko beneficjentów z zerowej grupy podatkowej, czyli: małżonków, zstępnych (córek, synów, wnuków, prawnuków), wstępnych (matki, ojca, dziadków), pasierbów, rodzeństwa, ojczy i macochy. Gdy beneficjentem jest osoba z dalszej rodziny, to wypłata jest objęta 10-proc. PIT, natomiast osoby trzecie muszą zapłacić 15-proc. PIT.

Z założeń wynika, że zwolnieniem z PIT zostaną objęci również zstępni rodzeństwa fundatorów, tj. siostrzeńcy, siostrzenice, bratanek i bratanice fundatora, a także ich dzieci (dziś płacą 10-proc. PIT).

Utrzymanie majątku w fundacji

Pozostałe zapowiedziane zmiany będą pokrywać się z tymi, które znalazły się w nowelizacji z 17 października 2025 r., zawetowanej przez prezydenta.

Ma więc zostać wprowadzona m.in. trzyletnia (tj. 36-mies.) karencja przy sprzedaży majątku przez fundację rodzinną (np. akcji lub udziałów spółek). To by oznaczało, że tylko po upływie tego okresu sprzedaż majątku będzie zwolniona z podatku dochodowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 25 ustawy o CIT. Natomiast pieniądze z takiej sprzedaży wypłacone fundato-

OPINIA

Kluczowe będzie zachowanie równowagi



NATALIA KAMIŃSKA-KUBIAK
doradca podatkowy,
menedżer w Grant Thornton

Zapowiadane zmiany pokazują, że Ministerstwo Finansów konsekwentnie zaostrza podejście do fundacji rodzinnych wykorzystywanych przede wszystkim w celach podatkowych. Po ponad trzech latach funkcjonowania tych regulacji MF wyraźnie sygnalizuje, że zamierza przeciwdziałać rozwiązaniom, które w jego ocenie wykraczają poza sukcesyjny charakter tej instytucji. Można odnieść wrażenie, że ministerstwu zależy na zwiększeniu szans na wprowadzenie tej nowelizacji

do obiegu prawnego (niezawetowanie jej przez prezydenta). Dlatego koncentruje się na wyeliminowaniu tych obszarów, które uważa za najbardziej podatne na wykorzystywanie do nadużyć podatkowych. Dotyczy to zarówno struktur krajowych, jak i międzynarodowych, a także przypadków, w których fundacja rodzinna zaczyna pełnić funkcje zbliżone do podmiotów prowadzących działalność inwestycyjną lub operacyjną. Kluczowe będzie jednak zachowanie równowagi pomiędzy walką z nadużyciami a utrzymaniem atrakcyjności fundacji rodzinnej jako narzędzia sukcesyjnego majątku rodzinnego. Ten cel był przecież podstawowym uzasadnieniem wprowadzenia fundacji rodzinnej do polskiego systemu prawnego.

OPINIA

To powrót do rozwiązań uchwalonych jesienią 2025 r.



PAWEŁ TOMCZYKOWSKI
partner zarządzający
w kancelarii Tomczykowskiej
Tomczykowska

Zapowiadane zmiany oznaczają przede wszystkim powrót do rozwiązań uchwalonych jesienią 2025 r., lecz zawetowanych przez prezydenta: 36-miesięczny okres utrzymywania aktywów, opodatkowania działalności prowadzonej przez podmioty transparentne, objęcia fundacji reżimem CFC oraz ograniczenia preferencji dla najmu krótkoterminowego. Weto prezydenta zostało uzasadnione m.in. tym, że nie upłynęły jeszcze trzy lata do ustawowego przeglądu funkcjonowania fundacji rodzinnych, niewystarczająco rozpoznano skalę nadużyć, a proces legislacyjny był zbyt szybki. Obecnie zakres zapowiadanych prac legislacyjnych jest znacznie węższy, niż wynikałoby to z czerwcowego przeglądu funkcjonowania ustawy

o fundacji rodzinnej. Nie ma szeroko zarysowanej przebudowy całego modelu opodatkowania, która zakładała: podatek od aktywów wnoszonych do fundacji, bieżący CIT od fundacji rodzinnych i przeniesienie na beneficjentów podatku od świadczeń z fundacji. Zamiast tego MF proponuje podnieść CIT pobierany przy wypłacie świadczeń z 15 proc. do 19 proc., a więc zbliżyć obciążenie do stawki właściwej dla dochodów kapitałowych, przy zachowaniu fundacji jako podatnika. Nowością względem zawetowanej przez prezydenta nowelizacji z 2025 r. jest natomiast propozycja rozszerzenia zwolnienia z PIT na zstępnych rodzeństwa fundatorów – i temu oczywiście należy przyklasnąć. W tym momencie nie wiadomo, czy opracowany w najbliższej przyszłości projekt nowelizacji obejmie także inne rozwiązania przewidywane wcześniej. Komunikat w zakresie toczących się prac legislacyjnych jest dość lakoniczny. Dzisiaj znamy jedynie założenia.

rowi lub beneficjentowi albo przekazane w związku z likwidacją fundacji będą opodatkowane – jak już wspomnieliśmy – 19-proc. CIT, a nie, jak dziś, 15-proc.

Najem krótkoterminowy

Fundacje rodzinne będą też płacić CIT od krótkoterminowego najmu. Szczegółów jeszcze nie znamy, ale z uchwalonej, lecz zawetowanej nowelizacji wynikało, że fundacje rodzinne zapłacą CIT od najmu krótkoterminowego: ■ budynków mieszkalnych (z wyjątkiem najmu na cele mieszkaniowe),

- innych budynków (tj. niemieszkalnych) „przeznaczonych do całonocnego zakwaterowania”.

Z wypowiedzi ekspertów wynikało, że stawka tego podatku będzie wynosić 19 proc. Ile faktycznie zaproponuje teraz resort finansów – dowiemy się z projektu.

Inne zmiany

Z opublikowanych założeń wynika również, że fundacje rodzinne zostaną objęte przepisami o zagranicznych jednostkach kontrolowanych (CFC). Chodzi o podmioty zagraniczne, nad którymi kontrolę sprawu-

je polski podatnik (PIT lub CIT). Zasadniczo dochód uzyskany przez podatnika kontrolującego CFC jest opodatkowany w Polsce według stawki 19 proc. PIT lub CIT. Ma to na celu wyrównanie poziomu opodatkowania do wysokości obowiązującej w naszym kraju. Fundacje rodzinne nie unikną też podatku, prowadząc działalność za pośrednictwem podmiotów transparentnych podatkowo, takich jak np. luksemburska spółka SCSp. ©

Etap legislacyjny

Założenia do projektu nowelizacji ustawy o PIT i o CIT – wpisane do rządowego wykazu prac legislacyjnych (nr UD447)

Interpretacje indywidualne będą ważne tylko przez pięć lat

PROCEDURY Interpretacje indywidualne będą ważne przez pięć lat, a nie, tak jak dziś, bezterminowo. Natomiast wydłużona zostanie – z 36 miesięcy do 5 lat – ważność opinii o stosowaniu preferencji w podatku u źródła

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

To na razie założenia przygotowane przez Ministerstwo Finansów. Prace nad projektem nowelizacji ordynacji podatkowej trwają. Rząd ma go przyjąć w IV kw. 2026 r., a następnie skierować do Sejmu.

Interpretacje stracą ważność

W związku z planowanymi zmianami z końcem czerwca 2028 r. stracą ważność interpretacje indywidualne wydane przed 1 stycznia 2023 r. Natomiast interpretacje wydane po 31 grudnia 2022 r., ale przed 1 stycznia 2028 r., stracą ważność po pięciu latach, lecz nie wcześniej niż 1 stycznia 2029 r.

W internetowej bazie EUREKA, w której są publikowane m.in. interpretacje indywidualne:

- będzie podawany termin ich ważności oraz
- będą oznaczane interpretacje (indywidualne i ogólne) i objaśnienia podatkowe, które straciły ważność w związku ze zmianami przepisów podatkowych. Minister finansów ma już w ciągu trzech miesięcy od wejścia w życie projektowanej nowelizacji zaznaczyć w bazie, które interpretacje ogólne i objaśnienia podatkowe straciły ważność.

Co dalej

Podatnik będzie mógł po upływie terminu ważności posiadanej interpretacji bezpłatnie wnioskować o jego przedłużenie. W takiej sytuacji, gdy do dnia upływu ważności interpretacji lub opinii dotyczącej podatku u źródła fiskus nie wyda nowego rozstrzygnięcia, ochrona

wynikająca z poprzednich pism odnowi się na kolejny pięć lat.

Wygaszanie interpretacji

Jeśli wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej pokryje się częściowo z treścią obowiązującej interpretacji ogólnej lub objaśnień podatkowych, to dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej będzie mógł uznać, że w tej części jest on bezprzedmiotowy. Jednocześnie będzie musiał wygaszać interpretacje indywidualne sprzeczne z objaśnieniami podatkowymi ministra finansów.

Obecnie MF próbuje wygaszać interpretacje indywidualne częściowo niezgodne z oficjalną wykładnią resortu, ale przegrywa spory o to przed sądami administracyjnymi. Pisaliśmy o tym szerzej

m.in. w artykule „Wygaszanie interpretacji dotyczących B+R to problem” (DGP 112/2024).

Podatnik lepiej chroniony

Zwiększy się ochrona podatników, u których skutki podatkowe wystąpią przed opublikowaniem interpretacji ogólnej lub przed doręczeniem interpretacji indywidualnej. Co prawda, jeśli zastosują się do wydanej interpretacji, nie muszą płacić odsetek za zwłokę i nie można ich do odpowiedzialności karnoskarbowej, ale nie są zwolnieni z obowiązku zapłaty podatku, gdy wykładnia fiskusa się zmieni.

Planowana nowelizacja ma zapewnić im taką ochronę również w odniesieniu do okresu sprzed doręczenia interpretacji indywidualnej lub opublikowania interpretacji ogólnej ministra finansów. Tak samo będzie, gdy podatnik zastosuje się do tzw. utrwalo-

nej praktyki interpretacyjnej.

Ponadto będzie więcej czasu na uzupełnienie braków formalnych i merytorycznych wniosku o wydanie interpretacji – 14 dni, a nie, jak obecnie, 7 dni.

Minister będzie musiał wyjaśniać skutki wydania przez siebie interpretacji ogólnej. Obecnie nie ma takiego obowiązku.

Utrwalona praktyka interpretacyjna

Kolejna zmiana ma dotyczyć ochrony podatników, którzy zastosują się do tzw. utrwalonej praktyki interpretacyjnej organów Krajowej Administracji Skarbowej. Obecnie z ordynacji podatkowej wynika, że chodzi tu o „wyjaśnienia zakresu i sposobu stosowania przepisów prawa podatkowego, dominujące w interpretacjach indywidualnych wydawanych w takich samych stanach faktycznych lub w odniesieniu do takich samych zdarzeń przyszłych

oraz w takim samym stanie prawnym, w trakcie okresu rozliczeniowego, o którym mowa w par. 4, oraz w okresie 12 miesięcy przed rozpoczęciem tego okresu rozliczeniowego” (art. 14n par. 4 pkt 2 i 14n par. 5). Ministerstwo chce doprecyzować tę definicję i przesłanki pozwalające na uzyskanie ochrony prawnej. Szczegóły poznamy w projekcie.

Resort planuje również zobowiązać organy podatkowe do uwzględniania utrwalonej praktyki interpretacyjnej w toku postępowania podatkowego.

Jak złożyć wniosek

Wzór formularza wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej nie będzie już określany w rozporządzeniu. Będzie publikowany bezpośrednio w Biuletynie Informacji Publicznej. ☺☺

Etap legislacyjny

Założenia do projektu nowelizacji ordynacji podatkowej oraz niektórych innych ustaw – opublikowane w rządowym wykazie prac legislacyjnych (nr UD445)

Darmowe szkolenie jest przychodem

INTERPRETACJA

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

Ten, kto sfinansował kandydatom do pracy udział w szkoleniu, nie potrąca zaliczki na PIT od wartości tego nieodpłatnego świadczenia. Musi natomiast sporządzić i przesłać informację PIT-11, w której wykazuje wysokość przychodu kursanta z innych źródeł.

Tak po raz kolejny stwierdził dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, a jego stanowisko jest zgodne z wykładnią Naczelnego Sądu Administracyjnego, m.in. z wyrokiem z 18 lutego 2025 r. (sygn. akt II FSK 1562/24).

Spytała o to spółka z branży informatycznej, która potrzebowała rąk do pracy. Okazało się, że na rynku brakuje specjalistów, więc postanowiła zatrudnić również osoby bez odpowiednich kwalifikacji. Zaoferowała im udział w programie szkoleniowym, którego koszty w całości finansowała. Kandydaci nie musieli zwracać kosztów szkolenia, nawet gdyby ostatecznie nie zostali zatrudnieni.

Spółka była przekonana, że kursanci nie uzyskają z tego tytułu żad-

nego przychodu, więc nie będzie musiała potrącać i odprowadzać do urzędu skarbowego zaliczek na PIT. W tym wypadku – jak tłumaczyła – to jej zależy na uczestnictwie kursantów w szkoleniu, ponieważ to ona chce pozyskać pracowników. Twierdziła, że koszty programu szkoleniowego są ogólnymi kosztami prowadzenia działalności rekrutacyjnej i nie mogą być przypisane poszczególnym kursantom. Nie zostaną więc spełnione kryteria pozwalające na opodatkowanie nieodpłatnych świadczeń. Wskazała je Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2014 r. (K 7/13).

Dyrektor KIS stwierdził jednak, że kandydaci, którzy wezmą udział w szkoleniach, osiągną w ten sposób korzyść majątkową, która ma charakter wymierny i zindywidualizowany. Uczestnictwo w szkoleniach leży w ich własnym interesie, biorąc pod uwagę ich sytuację życiową. Spełnione zostaną więc wszystkie przesłanki, które wymienił TK – stwierdził dyrektor KIS. ☺☺

Interpretacja indywidualna dyrektora KIS z 27 lipca 2026 r., sygn. 0115-KDIT2.4011.378.2026.1.KC

Zakup maszyny na raty. Bez własności nie ma kosztów

ORZECZENIE

Katarzyna Jędrzejewska
katarzyna.jedrzejewska@infor.pl

Zakup maszyny rozlicza się poprzez amortyzację, a nie jednorazowe zaliczenie wydatku do kosztów uzyskania przychodu. Ale zanim podatnik nie zapłaci ostatniej raty za maszynę, nie może jej amortyzować.

Przypomniał o tym Naczelný Sąd Administracyjny, oddalając skargę kasacyjną spółki, która brała pod uwagę dwie możliwości:

- amortyzowanie maszyny i zaliczanie odpisów amortyzacyjnych do kosztów uzyskania przychodu, albo
- gdyby pierwsze rozwiązanie było niemożliwe – jednorazowe zaliczenie wydatku na maszynę do kosztów uzyskania przychodu, na podstawie art. 15 ust. 4d ustawy o CIT. Maszynę miał sprzedać belgijski sprzedawca, a kupić polski podmiot, który następnie odsprzedałby ją spółce. Po drodze miał się jeszcze pojawić cesjonariusz (firma, która wstąpiłaby w część praw polskiego i belgijskiego sprzedawcy maszyny).

Spółka miała zapłacić polskiemu sprzedawcy zaliczkę, a pozostałą

część ceny – w co najmniej 18-miesięcznych ratach. Polski sprzedawca miał wystawić jej fakturę (z uwzględnieniem zaliczki) już po zainstalowaniu maszyny. Spółka miała niezwłocznie przyjąć ją do użytkowania. Miała jednak stać się jej właścicielem dopiero po zapłacie ostatniej raty.

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej stwierdził, że w takiej sytuacji do momentu zapłaty ostatniej raty spółka nie może zaliczyć wydatku do kosztów uzyskania przychodu. Będzie to mogła zrobić – i to wyłącznie poprzez odpisy amortyzacyjne – dopiero wtedy, gdy stanie się właścicielem maszyny – wyjaśnił w interpretacji z 22 maja 2025 r. (sygn. 0114-KDIP2-1.4010.192.2025.1.KW).

Sądy obu instancji orzekły tak samo – spółka nie może amortyzować

maszyny do czasu, aż stanie się jej właścicielem. Jednocześnie sądy wykluczyły możliwość jednorazowego odliczenia ceny maszyny lub rat za nią. Nie ma znaczenia, że spółka wcześniej otrzymała maszynę do użytkowania i będzie z niej korzystała w działalności gospodarczej, ponosząc ciężar spłacanych rat.

„Płatności ratalne dokonywane na rzecz sprzedawcy nie stanowią w takim przypadku wynagrodzenia za usługę korzystania z rzeczy ani opłaty o charakterze eksploatacyjnym. Są one elementami ceny nabycia rzeczy” – wyjaśnił Naczelný Sąd Administracyjny. Podkreślił, że chodzi o nabycie składnika majątku, który stanie się dla nabywcy (spółki) środkiem trwałym. W takiej sytuacji po nabyciu własności zakup rozlicza się wyłącznie poprzez odpisy amortyzacyjne.

W przeciwnym razie – jak dodał NSA – powstałoby ryzyko:

- podwójnego rozliczenia przez spółkę tego samego wydatku; raz poprzez bezpośrednie odliczenie od podatkowego przychodu spłacanych rat, a drugi raz poprzez odpisy amortyzacyjne, a także
- rozpoznania w tym samym czasie kosztów podatkowych przez dwa podmioty: przez sprzedawcę, któremu przysługiwałoby prawo dokonywania odpisów amortyzacyjnych od środka trwałego stanowiącego nadal jego własność, oraz przez nabywcę, czyli spółkę, gdyby miała ona rozliczać raty jako koszty pośrednie. ☺☺

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 25 czerwca 2026 r., sygn. akt II FSK 232/26
: www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

AUTOPROMOCJA



Czytaj więcej o podatkach

- interpretacje przepisów • analizy • porady



dgp.pl/podatki

Koniec sporów frankowych coraz bliżej?

KREDYT Dzięki nowym przepisom spory frankowe **mają być rozpatrywane szybciej** i z czasem zniknąć z wokand sądowych. Czy jednak tak się stanie? Co do tego pojawiają się poważne wątpliwości

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

W piątek, 7 sierpnia, wchodzi w życie ustawa frankowa. Jej celem jest przyspieszenie postępowań sądowych i ostateczne zakończenie wieloletnich procesów między frankowiczami a bankami.

Resort sprawiedliwości przekonuje, że to ważny krok dla usprawnienia pracy sądów i skuteczniejszej ochrony konsumentów. Mniej optymistyczni są prawnicy. Ich zdaniem ustawa jest spóźniona. Sądy bowiem już teraz bardzo dobrze radzą sobie z tego typu sporami. Ostrzegają też, że na początku zamiast przyspieszenia może pojawić się spory bałagan i spowolnienie postępowań. A to dlatego, że sądy będą przecież musiały nauczyć się stosowania nowych przepisów. Poza tym zapomniano o kredytach w innych walutach niż frank szwajcarski, a one również często goszczą na wokandach sądowych.

Zawieszenie spłat

Nowe przepisy znalazły się w ustawie z 29 maja 2026 r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie rozpoznawania spraw dotyczących zawartych z konsumentami umów kredytu denominowanego lub indeksowanego do franka szwajcarskiego (Dz.U. z 2026 r. poz. 985).

Najistotniejszą zmianą dla kredytobiorców jest wprowadzenie automatycznego wstrzymania obowiązku spłaty rat kredytu z chwilą doręczenia pozwu bankowi aż do prawomocnego zakończenia postępowania. Rozwiązanie będzie działać z mocy prawa i nie będzie wymagało odrębnej decyzji sądu.

Nowe przepisy rozszerzają możliwości rozpoznawania spraw na posiedzeniach niejawnych, przeprowadzania zdalnych przesłuchań świadków oraz składania zeznań przez strony na piśmie. W przypadku cofnięcia pozwu lub apelacji postępowanie będzie mógł umorzyć referendarz sądowy.

Z ustawy wynika również, że bank będzie mógł wniesić powództwo wza-

jemne do zakończenia postępowania przed sądem I instancji. Dzięki temu roszczenia kredytobiorcy i banku będą mogły zostać rozpoznane w ramach jednego procesu i rozstrzygnięte w jednym orzeczeniu. Ma to ograniczyć konieczność prowadzenia dwóch odrębnych postępowań sądowych – jednego z powództwa kredytobiorcy i drugiego dotyczącego roszczeń banku.

Dodatkowo nowe uregulowania przewidują, że w sprawach frankowych Sąd Najwyższy będzie mógł zmienić postanowienie o przyjęciu do rozpoznania skargi kasacyjnej banku i odmówić jej przyjęcia do rozpoznania, jeżeli w sprawie nie występuje już istotne zagadnienie prawne lub nie istnieje potrzeba wyjaśnienia przepisów prawa.

Automatyczne zabezpieczenie

O ustawie frankowej prawnicy mówią różnie. To, co się najbardziej w niej podoba, to przepisy dotyczące automatycznego zabezpieczenia.

– Mogą one realnie skrócić czas trwania spraw. Dzięki nim banki nie będą już mogły składać zażaleń, które trafiają do sądów wyższej instancji i wydłużają postępowanie. To może przyspieszyć postępowania o około sześciu–ośmiu miesięcy – ocenia Karolina Pilawska, adwokatka, współniczka w PZ Adwokaci, reprezentująca frankowiczów.

Z kolei Związek Banków Polskich uważa, że znaczenie tego rozwiązania będzie ograniczone. Już dziś bowiem sądy niemal automatycznie uwzględniają wnioski konsumentów o udzielenie zabezpieczenia polegającego na wstrzymaniu spłaty rat. Ustawa zastępuje więc istniejący mechanizm procesowy rozwiązaniem działającym z mocy prawa, ale nie usuwa zasadniczego źródła przewlekłości, jakim jest konieczność prowadzenia wielu postępowań dotyczących tej samej umowy.

Nowe regulacje podobają się Wojciechowi Bochenkowi, radcy prawnemu, współnikowi Bochenek i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych Spółka Komandyto-

wa, który przed sądami reprezentuje kredytobiorców. Według niego przyspieszyć rozstrzygnięcie spraw może rozwiązanie, zgodnie z którym pozwą będą mogły być rozpatrywane na posiedzeniach niejawnych nawet wbrew żądaniu przeprowadzenia rozprawy. Ponadto sytuację mogą poprawić przepisy umożliwiające składanie zeznań na piśmie, przeprowadzanie zdalnych przesłuchań świadków mimo sprzeciwu oraz te, które mówią o jednoosobowych składach apelacyjnych oraz zezwalają na umarzanie postępowań przez referendarzy.

– Wykorzystanie tych narzędzi będzie należało do decyzji sądu – zauważa mec. Bochenek. I nie kryje, że ma nadzieję, że sędziowie będą chętnie po nie sięgać.

Natomiast Tomasz Konieczny, radca prawny, partner w KPP, uważa, że główną zaletą ustawy jest to, że wprowadza ona uproszczenia dotyczące uzasadnień wyroków.

– Zamiast elaboratów narzędzi będzie należało do decyzji sądu – zauważa mec. Pilawska. I dodaje, że obawia się, że nowe przepisy spowolnią postępowania. Sędziowie będą bowiem musieli dostosować się do nowych zasad, a to zawsze wymaga czasu.

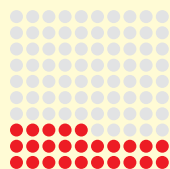
Podobnego zdania jest Marcin Szołajski, radca prawny z Szołajski Legal Group.

– Te zmiany można było spokojnie wprowadzić znacznie wcześniej. W obecnej sytuacji ogromna liczba frankowiczów nie będzie już mogła skorzystać z rozwiązań przewidzianych w ustawie – podkreśla prawnik.

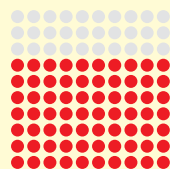
W duże przyspieszenie w rozpatrywaniu spraw frankowych nie wierzą także ZBP i prawnicy reprezentujący banki. Przyznają DGP, że nowe przepisy wprowadzają pewne zmiany procesowe, jednak, jako że ustawa nie przewiduje mecha-

nizmu umożliwiającego kompleksowe rozliczenie stron w jednym postępowaniu, liczba spraw frankowych w sądach nie zostanie ograniczona w istotny sposób. ZBP zapewnia, że od początku popierał cel ustawy, jakim jest przyspieszenie postępowań frankowych. Skala tych spraw od lat stanowi bo-

Sprawy frankowe w liczbach



wszystkich oczekujących spraw cywilnych w sądach okręgowych stanowią sprawy frankowe



wszystkich oczekujących spraw cywilnych w sądach apelacyjnych stanowią sprawy frankowe



29 mld zł

mniej więcej tyle wykorzystały banki ze swoich rezerw na **pokrycie kosztów ugód zawartych z frankowiczami**



21 mld zł

mniej więcej tyle wykorzystały banki ze swoich rezerw na **pokrycie kosztów skutków wyroków sądowych wydanych w sprawach frankowych**



185 tys.

ugód z frankowiczami zawarty banki do końca 2025 r., a w tym ok. 55 tys. z konsumentami, którzy wcześniej wystąpili na drogę sądową

Źródła: MS, dane za I kwartał 2026 r.; NBP

LR ©

nika przede wszystkim z ogromnej liczby pozwów, a nie z tego, że pojedyncze sprawy są rozpoznawane zbyt długo – zauważa mec. Pilawska. I dodaje, że obawia się, że nowe przepisy spowolnią postępowania. Sędziowie będą bowiem musieli dostosować się do nowych zasad, a to zawsze wymaga czasu.

Podobnego zdania jest Marcin Szołajski, radca prawny z Szołajski Legal Group.

– Te zmiany można było spokojnie wprowadzić znacznie wcześniej. W obecnej sytuacji ogromna liczba frankowiczów nie będzie już mogła skorzystać z rozwiązań przewidzianych w ustawie – podkreśla prawnik.

W duże przyspieszenie w rozpatrywaniu spraw frankowych nie wierzą także ZBP i prawnicy reprezentujący banki. Przyznają DGP, że nowe przepisy wprowadzają pewne zmiany procesowe, jednak, jako że ustawa nie przewiduje mecha-

nizmu umożliwiającego kompleksowe rozliczenie stron w jednym postępowaniu, liczba spraw frankowych w sądach nie zostanie ograniczona w istotny sposób. ZBP zapewnia, że od początku popierał cel ustawy, jakim jest przyspieszenie postępowań frankowych. Skala tych spraw od lat stanowi bo-

wiem jedno z największych wyzwań dla wymiaru sprawiedliwości i wpływa na czas rozpoznawania nie tylko sporów dotyczących umów kredytowych, lecz także wielu innych spraw obywateli i przedsiębiorców. Zdaniem ZBP projekt wypracowany na etapie rządowym dawał nadzieję na osiągnięcie zakładanego celu. Niestety, w trakcie prac parlamentarnych ustawa została na tyle zmieniona, że nie doprowadzi do rzeczywistego odciążenia sądów.

ZBP jest zwolennikiem rozwiązania materialnoprawnego, które pozwoliłoby na kompleksowe rozliczenie wzajemnych roszczeń konsumenta i banku w ramach jednego postępowania. Ten postulat nie został jednak uwzględniony. Co więcej, rządowa wersja projektu przewidywała podobne rozwiązanie, ale wyłączenie w zakresie procesowym. Chodziło o ułatwienie podnoszenia zarzutów potrącenia poprzez wyłączenie ograniczeń wynikających z art. 203¹ par. 1 i 2 kodeksu postępowania cywilnego oraz umożliwienie zgłaszania takiego zarzutu aż do zakończenia postępowania przed sądem II instancji. Według związku dla odciążenia sądów byłoby to rozwiązanie kluczowe. Dzięki niemu zarzut potrącenia byłby częściej stosowany przez ban-

ki, a sąd mógłby w jednym procesie rozstrzygnąć zarówno o roszczeniach kredytobiorcy, jak i o roszczeniu banku dotyczącym zwrotu wypłaconego kapitału. Rozwiązanie dotyczące potrącenia zostało jednak usunięte w toku prac parlamentarnych. W konsekwencji banki nadal będą zmuszone do wytaczania odrębnych powództw o zwrot kapitału, a liczba spraw trafiających do sądów nie zmniejszy się w istotny sposób.

Podobnego zdania jest Wojciech Wandzel, adwokat z KKG Legal, reprezentujący banki. Według niego cel ustawy, czyli przyspieszenie rozpoznania spraw frankowych, jest słuszny.

– Powstaje jednak pytanie, czy ostatecznie przyjęta ustawa zasadniczo odciążą sędziów. Co do tego mam pewne wątpliwości. W ustawie znalazły się bowiem tylko przepisy proceduralne, a najlepszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie przepisów materialnoprawnych regulujących wzajemne rozliczenia stron umowy kredytu i przykładowo wprowadzenie rozliczenia saldem, tj. umorzenie obu wierzytelności i rozliczenie tylko nadwyżki – twierdzi prawnik.

Tylko franki

Prawnicy krytykują również fakt, że ustawa dotyczy wyłącznie kredytów powiązanych z frankiem szwajcarskim. Nie obejmuje natomiast tych w euro, dolarach czy jenach, które również trafiają do tych samych wydziałów sądowych.

– Wydziały sądowe odciążone od spraw frankowych w ciągu kilku kwartałów mogą się zapelnąć postępowaniami dotyczącymi innych kredytów, dla których ustawa nie przewiduje żadnych narzędzi. Mechanizm przeliczania kursu jest bowiem w tych umowach podobny i również był jednostronnie ustalany przez bank – ostrzega mec. Bochenek. ©

Etap legislacyjny

Ustawa wchodzi w życie 7 sierpnia 2026 r.



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

Szykuje się skokowy wzrost opłat w sprawach karnych

OPŁATY Ministerstwo Sprawiedliwości uważa, że Skarb Państwa nie powinien dłużej pokrywać w całości kosztów postępowania karnego. **Partycypować w nich powinni również skazani.** Przeciwno zmianom są adwokaci

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

Do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów został wpisany projekt zmian w prawie, którego celem ma być podniesienie wysokości opłat w sprawach karnych, tak aby urealnić ich poziom i dostosować je do aktualnych warunków gospodarczych. Tak przynajmniej twierdzi pomysłodawca projektowanych rozwiązań, czyli Ministerstwo Sprawiedliwości.

Chodzi o projekt zmian w ustawie o opłatach w sprawach karnych. Jak tłumaczy jego autorzy, nowelizacja jest uzasadniona, gdyż w chwili uchwalania obecnie obowiązujących przepisów (Dz.U. z 2023 r. poz. 123) wynagrodzenie minimalne za pracę wynosiło 800 zł, a obecnie sięga ono prawie 5 tys. zł. Ponadto ministerstwo wskazuje, że planowane rozwiązania pozwolą zracjonalizować koszty funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości oraz odciążyć sądy od czynności o charakterze formalnym. Ich celem ma być również „ograniczenie nadużywania wniosków o sporządzenie uzasadnienia” oraz zwiększenie sprawności postępowania karnego.

– Jako praktyk z 25-letnim stażem pytam: jak można nadużyć prawa do poznania argumentacji sądu, który wydaje wyrok? Ministerstwo niemal wprost przyznaje, że chce ograniczyć składanie wniosków o sporządzenie uzasadnienia przez barierę finansową, co zmusi ludzi do filtrowania swojego prawa do obrony przez wartość portfela i jest absolutnym zaprzeczeniem idei wymiaru sprawiedliwości – komentuje mecenas Michał Krysztofowicz. I dodaje, że nie widzi

też żadnego logicznego związku między wysokością opłat a zwiększeniem sprawności postępowania karnego.

– Sądy będą działać sprawniej, gdy otrzymają lepszą instrukcję obsługi w postaci przejrzystych przepisów, a nie wtedy, gdy zniechęcimy obywateli do korzystania ze swoich praw – stwierdza nasz rozmówca.

O kilkaset procent w górę

Procentowo najbardziej w górę pójść opłaty sądowe przy karach więzienia. W przypadku kary do 3 miesięcy pozbawienia wolności opłata wzrośnie z 60 do 400 zł, w przypadku kary do 2 lat pozbawienia wolności – z 300 do 1800 zł, a w przypadku kary przekraczającej 15 lat – z 1000 do 6000 zł. Minimalna opłata sądowa za grzywnę skoczy natomiast z 30 do 200 zł, choć co do zasady dalej ma wynosić 10 proc. orzeczonej kary. Nie bez znaczenia jest tu fakt, że i wysokość grzywny ma niebawem pójść w górę, co również przełoży się na wzrost opłat sądowych.

Zgodnie z omawianym projektem przy warunkowym umorzeniu postępowania oskarżony zapłaci od 400 do 600 zł zamiast dotychczasowych 60–100 zł. Ministerstwo planuje również znaczny wzrost opłat od konkretnych wniosków: o odroczenie wykonania kary – z 80 na 200 zł, o przyznanie przerwy w odbywaniu kary – z 60 na 200 zł, a w przypadku wniosków o warunkowe przedterminowe zwolnienie, zatarcie skazania czy zwolnienie z odbywania reszty kary ograniczenia wolności – z 45 na 200 zł.

– Kwoty, które ustawodawcy mogą wydawać się niskie, dla osób żyjących

z miesiąca na miesiąc są barierą nie do przejścia – mówi w rozmowie z DGP adwokat Monika Gorzuch, członkini komisji praw człowieka przy Naczelnej Radzie Adwokackiej. Wskazuje nie tylko na wzrost opłaty za wniosek o warunkowe zwolnienie, ale również tej za wniosek o wznowienie postępowania, która ma skoczyć ze 150 do 500 zł.

– Skazani, zwłaszcza ci odbywający długie wyroki, bardzo rzadko otrzymują pracę w jednostkach penitencjarnych. Skąd osoba, która nie zarabia, ma wziąć 500 zł? – pyta retorycznie.

Uzasadnienia dla tak dużych podwyżek nie znajdują również pozostali rozmówcy DGP.

– Jeżeli ustawodawca rzeczywiście widział potrzebę urealnienia opłat, które nie zmieniały się od 2003 r., to podwyżki należało wprowadzać systematycznie, a nie nagle w tak skokowy sposób. Na marginesie zauważę, że w tym samym czasie nasze stawki adwokackie wzrosły zaledwie dwukrotnie – mówi DGP mecenas Robert Pogorzelski.

Mec. Krysztofowicz wskazuje, że skala podwyżek, które w przypadku kar pozbawienia wolności wynoszą po 600–800 proc., jest wręcz zupełnie nierynkowa – chyba że mówimy o rynku kryptowalut.

– Równie niepokojące jest szukanie pieniędzy wszędzie, gdzie się da, czego przykładem jest wprowadzenie opłat w wysokości 2 proc. od kwoty grzywny (ale nie mniej niż 200 zł) przy ponownym wniosku o rozłożenie jej na raty – zauważa nasz rozmówca.

Mec. Gorzuch deklaruje z kolei, że, prowadząc sprawy pro bono, sama

pokrywa opłaty sądowe. Chodzi nie tylko o odciążenie finansowe klienta, ale też o szybkość postępowania – bo każdy wniosek o zwolnienie z opłat, do którego sędziowie też zresztą podchodzą różnie, po prostu je wydłuża.

– Ale nie można oczekiwać, zwłaszcza w przypadku obrońców z urzędu, że pełnomocnicy wezmą na siebie ten ciężar – wskazuje adwokatka.

Opłata za uzasadnienie wyroku

Tym, co budzi szczególne wątpliwości z punktu widzenia praw człowieka, jest pomysł wprowadzenia opłaty od wniosku o sporządzenie i doręczenie uzasadnienia wyroku sądu odwoławczego oraz wyroków umarzających lub warunkowo umarzających postępowanie. Miałyby ona wynieść 100 zł. Wyjątkiem ma być sytuacja, w której rezygnacja umarzającego postępowanie za wiera rozstrzygnięcie o zastosowaniu środka zabezpieczającego. „Natomiast w razie wniesienia i uwzględnienia w całości lub w części środka zaskarżenia opłata będzie podlegała zwrotowi” – wskazuje ministerstwo.

Zdaniem mec. Pogorzelskiego pomysł ten jest „absolutnie chybiony”.

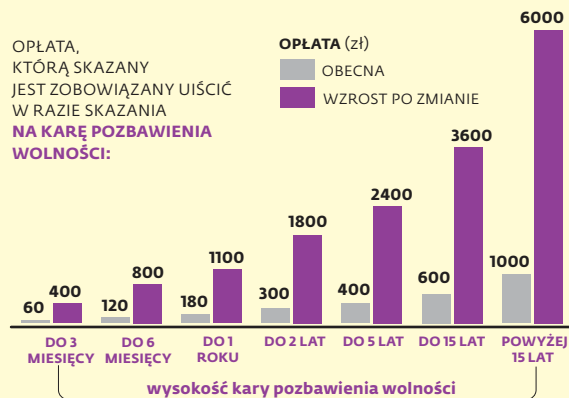
– To, że opłaty funkcjonują w postępowaniu cywilnym, ma uzasadnienie, bo jednak jego charakter jest zupełnie inny. W sprawach karnych oskarżony często nie ma kontaktu z obrońcą lub nie posiada żadnych środków finansowych, a więc taka opłata może mu skutecznie zablokować drogę do kasacji – wskazuje.

Plany resortu krytykuje również Monika Gorzuch.

– Trudno mi to postrzegać inaczej niż jako próbę ograniczenia liczby skarg składanych do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, a tych na Polskę jest już tam sporo. I, co istotne, zdecydowana większość dotyczy spraw karnych – dodaje mec. Gorzuch. Jej zdaniem jako że aby móc złożyć skargę do Strasburga, najpierw należy wyczerpać krajową drogę odwoławczą, planowana opłata może skutecznie uniemożliwić taki ruch osobom bez środków finansowych.

Skazani zapłacą więcej

OPŁATA, KTÓRĄ SKAZANY JEST ZOBOWIĄZANY UIŚCIĆ W RAZIE SKAZANIA NA KARĘ POZBAWIENIA WOLNOŚCI:



Opłata, którą sąd wymierza oskarżycielowi posiłkowemu albo prywatnemu w sprawach z oskarżenia publicznego, w których wyłącznym oskarżycielem stał się oskarżyciel posiłkowy, oraz w sprawach z oskarżenia prywatnego, w razie uniewinnienia oskarżonego: **widełki 60–240 zł wzrosną do 400–1500 zł.**

Źródło: projekt ustawy o zmianie ustawy o opłatach w sprawach karnych, numer z wykazu prac legislacyjnych UD444

RM
©

Projektowane przepisy wpływające na dostępność dokumentacji także wywołują pytania. Chodzi o opłatę kancelaryjną za zaświadczenia i inne dokumenty, która dziś wynosi 6 zł za stronę. Resort chce wprowadzić rozwiązanie, zgodnie z którym wyniesie ona 50 zł za każde rozpoczęte 10 stron.

– W sprawach karnych, w których uczestniczą, akta nierzadko liczą po 50, 70 czy nawet 100 tomów, a każdy z nich zawiera od 150 do 200 kart. Przy takiej skali materiału łatwo policzyc, że liczba kluczowych dokumentów niemal zawsze przekroczy te podstawowe 10 stron. Moim zdaniem plany resortu będą prowadziły do sytuacji, w której obywatel będzie musiał powstrzymać się przed działaniami niezbędnymi do skutecznej obrony, ponieważ po prostu będzie to dla niego zbyt drogie – mówi mec. Krysztofowicz.

Stawki to tylko propozycja

A jak na sprawę patrzają sędziowie? W rozmowie z DGP orzekający w Sądzie Rejonowym w Pleszewie sędzia Krzysztof Urbaniak przyznaje, że skala podwyżek opłat sądowych wydaje się zaskakująca.

– Ale podzielam pogląd, że już od dłuższego czasu miały one charakter czysto symboliczny i po prostu trzeba było je podnieść – zastrzega. Podkreśla przy tym,

że stawkami sędziowie nigdy nie są związani na sztywno.

– Za każdym razem badamy sytuację osobistą i majątkową oskarżonego. Z mojego – i chyba nie tylko mojego – doświadczenia wynika, że nie ma najmniejszego sensu nabijać wysokich kosztów osobom niemajątym, ponieważ kończy się to jedynie paraliżem działań windykacji w sądach. Ta osoba i tak ich nie zapłaci – mówi.

Zdaniem sędziego to, co faktycznie budzi wątpliwości, to propozycja wprowadzenia opłaty za sporządzenie uzasadnienia wyroku.

– Uważam, że takie rozwiązanie jest niewłaściwe. Raz, że w swojej praktyce nie spotkałem się z jakimkolwiek nadużywaniem wniosków o uzasadnienie, dwa, że wprowadzenie takiej opłaty stworzy nierówność między stronami postępowania, bo nie sądzę, by uiszczać ją musiał również prokurator – komentuje sędzia Urbaniak. Zdaniem naszego rozmówcy otwarte pozostaje też pytanie, jak podwyższenie kosztów przełoży się na liczbę spraw.

– Z mojej perspektywy zeszłoroczna podwyżka opłaty od prywatnego aktu oskarżenia (z 300 na 1000 zł) nie wpłynęła na zmniejszenie się ich liczby – zauważa Krzysztof Urbaniak. ©

Etap legislacyjny
Projekt wpisany do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów



Czytaj więcej o prawie

• orzecznictwo • analizy • interpretacje przepisów



dgp.pl/prawo



Grafika współtworzona z użyciem AI

Wiedza, której potrzebujesz, gdziekolwiek jesteś

DGP Dziennik Gazeta Prawna

3 miesiące dostępu
w wakacyjnej cenie

Skorzystaj:
dgp.pl/subskrypcja



Urzednicy po raz kolejny pokazują, że nie lubią zmian – nawet tych czasowych

ADMINISTRACJA Anita Noskowska-Piątkowska, szefowa służby cywilnej, szuka urzędników do czasowej realizacji zadań w innych urzędach. **Jak dotąd na ponad 123 tys. członków korpusu zgłosiło się 9 pracowników i 30 urzędników mianowanych**

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

Ekspert od lat postuluje przeprowadzenie rzetelnego audytu w urzędach administracji rządowej. Chodzi o analizę liczby urzędników w określonych wydziałach, ustalenie posiadanych przez nich kwalifikacji, które można wykorzystać przy kluczowych projektach rządowych. Blisko dwie dekady temu taki audyt miał przeprowadzić resort finansów, ale nie było na to odpowiednich środków i ludzi do przeprowadzenia analizy na tak dużą skalę. DGP ustalił, że takiej próby, zbliżonej do powszechnego audytu, podjęła się Anita Noskowska-Piątkowska, szefowa służby cywilnej. Na podstawie zebranych danych chce pomóc poszczególnym urzędom w szukaniu deficytowych specjalistów.

Praca przy kluczowej inwestycji

Obecny rząd wprowadził nową nazwę dla projektu i spółki córki odpowiedzialnej za budowę lotniska w ramach dawnego Centralnego Portu Komunikacyjnego, którym jest teraz Port Poliska. Kolejną flagową inwestycją, która będzie potrzebowała wsparcia wyspecjalizowanych fachowców wśród urzędników, jest pierwsza polska elektrownia jądrowa, która powstaje na Pomorzu w rejonie Lubiatowa-Kopalina w gminie Choczewo. Inwestycja realizowana przez Polskie Elektroenergetyczne we współpracy z amerykańskim konsorcjum Westinghouse-Bechtel będzie się składać z trzech reaktorów AP1000 o łącznej mocy około 3,75 GW.

Ku zaskoczeniu wszystkich w naszym intranecie przeczytaliśmy, że szefowa służby cywilnej poszukuje

wśród członków korpusu służby cywilnej fachowców, którzy podjęliby się pracy na rzecz tych kluczowych inwestycji. Wszystko wskazuje na to, że oferta pracy wiązałaby się z przeprowadzką – mówi DGP Robert Barabas, przewodniczący NSZZ „Solidarność” w Łódzkim Urzędzie Wojewódzkim.

Okazało się jednak, że zainteresowanie pracą jest marne i ogłoszenia zostały już zdjęte. Szefowa służby cywilnej chce wejść w rolę headhuntera, jak to jest w prywatnych firmach. Problem w tym, że nawet jeśli są specjaliści, to są potrzebni tu, na miejscu, a pani minister nie ma im do zaoferowania nic ciekawego poza zmianą miejsca zamieszkania – kwituje związkowiec.

Oferty pracy dla ważnych inwestycji w kraju trafiły do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, ministerstw, innych urzędów centralnych oraz urzędów wojewódzkich. Propozycja rozwoju zawodowego i kariery nie została ograniczona do urzędników mianowanych, lecz objęła także pracowników służby cywilnej.

Z danych uzyskanych z Kancelarii Premiera wynika, że do dnia publikacji w specjalnym zestawieniu pt. „Potencjał kadrowy do czasowej realizacji zadań w innych urzędach” zgłosiło się zaledwie dziewięciu pracowników służby cywilnej i 30 urzędników mianowanych. Ich kompetencje mają im pozwolić na prowadzenie postępowań administracyjnych oraz przygotowywanie projektów decyzji administracyjnych, w szczególności w sprawach lokalizacji oraz zatwierdzenia inwestycji.

Rzeczywiście nie jest to imponująca liczba, ale dobrze, że szefo-

wa gromadzi takie dane o osobach, które mogłyby podjąć się wysiłku służby państwu związanej ze strategicznymi inwestycjami czy nawet likwidacji skutków klęsk żywiołowych, co w praktyce miało już miejsce – oddelegowano część urzędników do miejsc dotkniętych kataklizmem – wskazuje prof. Krzysztof Kiciński, były wiceprzewodniczący Rady Służby Cywilnej z Uniwersytetu Warszawskiego.

Nie można jednak liczyć na to, że 123 tys. członków korpusu zadeklaruje gotowość do pracy poza rodzinnym domem. Nie ma u nas takiego genu przemieszczania się nawet między miejscowościami. Nie mamy też co liczyć na takie pospolite ruszenie, jakie miało miejsce po II wojnie światowej, kiedy to cały naród odbudowywał stolicę – dodaje.

Szukanie ekspertów

W ocenie ekspertów od lat ten aspekt służby cywilnej był poważnie zaniedbany.

Przeprowadziliśmy m.in. badanie dotyczące potencjału kadrowego już obecnego w służbie cywilnej. Sprawdzaliśmy, czy w największych urzędach pracują ekspertki i eksperci, którzy dysponują określoną wiedzą oraz doświadczeniem, którzy mogliby czasowo podjąć pracę w innym urzędzie, jeśli wymagałoby tego realizacja szczególnie ważnych, pilnych lub strategicznych zadań. Zdiagnozowaliśmy różny poziom kompetencji i doświadczenia niezbędnych, by wykonywać zadania związane z prowadzeniem postępowań administracyjnych – mówi Anita Noskowska-Piątkowska.

Taka wiedza pozwala budować większą elastyczność organizacyj-

ną administracji rządowej. Dzięki znajomości dostępnych kompetencji i potencjału eksperckiego w korpusie służby cywilnej możliwe będzie szybsze reagowanie na pojawiające się wyzwania, efektywniejsze wykorzystywanie wiedzy specjalistycznej oraz lepsze wspieranie urzędów w realizacji ich zadań na rzecz obywateli i państwa – potwierdza szefowa służby cywilnej.

Urzednicy wspierający wojsko

Inicjatywę szefowej służby cywilnej chwalą wojskowi eksperci, zastrzegając, że to dopiero załączek tego, co powinno funkcjonować w kraju.

Szefowa służby cywilnej powinna dysponować wykazem kwalifikacji i doświadczenia poszczególnych członków korpusu. Wielu z urzędników pasjonuje się też wojskowością i obroną cywilną. Ich wiedza i doświadczenie też powinny zostać ujęte w wykazie urzędników mających kompetencje związane z obronnością. Służba cywilna, podobnie jak żołnierze w armii, jest potrzebna państwu na wypadek różnego rodzaju zagrożeń ze strony Rosji – mówi Roman Polko, gen. dyw. w stanie spoczynku i były dowódca GROM.

Tacy urzędnicy będą się zgłaszać do wielu różnych działań, które mogą okazać się konieczne. Potrzebny jednak jest jasny przekaz ze wskazaniem rodzaju odpowiedzialności i przede wszystkim dający poczucie sprawczości. Inaczej urzędnicy z doświadczeniem, tak jak pokazują statystyki, nie będą się zgłaszać – dodaje.

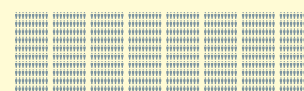
Szefowa służby cywilnej przekonuje, że cała inicjatywa związana ze zbieraniem informacji to początek długiej drogi w kierunku systemowych rozwiązań.

Administracja rządowa realizuje zadania, które wymagają coraz bardziej specjalistycznych wiedzy i kompe-

Służba cywilna w liczbach

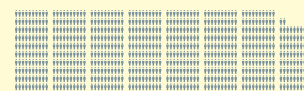
1742

tytu jest urzędów w służbie cywilnej



7988

tytu jest urzędników mianowanych



7823

tytu niepełnosprawnych pracuje w korpusie

tytu kobiet pracuje w służbie cywilnej

tytu mężczyzn pracuje w służbie cywilnej



123,2 tys.
tytu jest członków korpusu służby cywilnej

12,3 tys. zł
tytu wynosi średnie wynagrodzenie w służbie cywilnej

tencji. Dlatego prowadzimy działania, które mają pomóc urzędowi skuteczniej pozyskiwać ekspertki i ekspertów w obszarach kluczowych dla sprawnego funkcjonowania administracji – mówi Anita Noskowska-Piątkowska.

Jednym z pierwszych kroków była ankieta wśród grupy urzędów, której celem było zidentyfikowanie deficytów rekrutacyjnych, czyli specjalizacji i kompetencji najtrudniejszych do pozyskania w procesach naboru. Chcemy dokładnie poznać potrzeby urzędów, aby lepiej dopasować działania wspierające rekrutację. Wiedza o najbardziej poszukiwanych kompetencjach pozwoli nam projektować skuteczniejsze działania promocyjne oraz organizować projekty współpracy z KSAP. Pozwoli także nawiązywać współpracę z uczelniami i środowi-

skami eksperckimi oraz budować zainteresowanie pracą w służbie cywilnej wśród osób, które mają poszukiwane kwalifikacje – deklaruje szefowa służby cywilnej.

Departament służby cywilnej w Kancelarii Premiera przekonuje, że wyniki badania będą wykorzystywane do planowania działań rozwojowych dla obecnych członków korpusu służby cywilnej. Komórka ta chce wzmacniać kompetencje pracowników i pracowniczek w tych obszarach, które mają szczególne znaczenie dla realizacji zadań administracji publicznej obecnie i w przyszłości. ©



Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

Adoptowane dziecko ma prawo uzyskać akt urodzenia swojego biologicznego rodzica

ORZECZNICTWO Potrzeba **poznania swojej tożsamości biologicznej i pochodzenia etnicznego jest konstytucyjnie chronionym prawem** do prywatności. Stanowi przez to interes prawny w uzyskaniu odpisu aktu urodzenia biologicznej matki przez jej córkę, wcześniej adoptowaną przez inną rodzinę

Michał Culepa
dgp@infor.pl

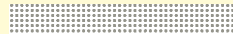
Takie rozstrzygnięcie zapadło w sprawie zapoczątkowanej wnioskiem córki o wydanie odpisu zupełnego aktu urodzenia jej matki. Problem polegał na tym, że wnioskodawczyni była tylko biologicznym dzieckiem kobiety, której akt urodzenia chciała uzyskać. Została ona wcześniej adoptowana przez inną rodzinę. Z prawnego punktu widzenia była więc obcą osobą w stosunku do swojego biologicznego rodzica. Kierownik urzędu stanu cywilnego, do którego trafił wniosek, wezwał córkę do wykazania interesu prawnego uzasadniającego wydanie dokumentu. Zgodnie bowiem z art. 45 ust. 1 prawa o aktach stanu cywilnego (p.a.s.c.) odpis aktu stanu cywilnego może być wydany małżonkowi i człon-

kom rodziny wskazanym w tym przepisie, ale także osobie, która wykaże w tym interes prawny. Wnioskodawczyni w odpowiedzi skierowanej do USC wyjaśniła, że jej wyłącznym interesem jest chęć poznania swojego pochodzenia genetycznego (głównie w odniesieniu do pochodzenia etnicznego), w tym danych, kim są lub byli jej biologiczni dziadkowie. Po otrzymaniu tej informacji kierownik USC uznał, że wnioskodawczyni nie wykazała interesu prawnego, a jedynie faktyczny – chęć poznania swego pochodzenia. I wydał decyzję odmawiającą wydaniażądanego odpisu aktu urodzenia.

Wnioskodawczyni od tej decyzji odwołała się do wojewody łódzkiego, który również nie dostrzegł w jej sprawie interesu prawnego i odwołanie oddalił. Podobnie orzekł Wo-

jewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi, który także oddalił skargę na decyzję wojewody. WSA stwierdził w uzasadnieniu wyroku, że interesem prawnym w rozumieniu przepisów w aktach stanu cywilnego nie może być chęć poznania swojego

Prawo do poznania własnej tożsamości biologicznej, czyli poznania swojej biologicznej rodziny, jest prawem podmiotowym wynikającym z konstytucji



pochodzenia genetycznego, tj. uzyskanie informacji, kim (głównie z pochodzenia etnicznego) są bądź byli biologiczni dziadkowie skarżącej. Interes prawny musi odnosić się do konkretnych norm prawnych.

Odmienne podejście zaprezentował za to Naczel-

ny Sąd Administracyjny, do którego trafiła skarga kasacyjna pełnomocnika córki. NSA uchylił zaskarżony wyrok sądu łódzkiego. Nie poprzestał jednak na tym – uchylił także obie decyzje administracyjne – wojewody oraz kierownika USC.

– Zarówno wyrok, jak i poprzedzające go decyzje organów nie zasługują na ochronę – wskazała na wyrocznię sędzia sprawozdawca Anna Szymańska.

Zdaniem NSA wynika to z faktu, że prawo do poznania własnej tożsamości biologicznej, czyli poznania swojej biologicznej rodziny, jest prawem podmiotowym wynikającym z konstytucji. Interes osobisty w poznaniu swojego pochodzenia czy kodu ge-

netycznego staje się przez to interesem prawnym konkretnej osoby.

– Tożsamość biologiczna osoby jest różna od jej tożsamości prawnej. Mamy tu relację podobną do relacji prawo naturalne – prawo pozytywne. Człowiek ma prawo do poznania własnej tożsamości biologicznej i to uprawnienie także wynika z norm prawa pozytywnego. Przepisy p.a.s.c., zwłaszcza art. 45, wskazują, że jest grupa podmiotów, których uprawnienie do uzyskania odpisu aktu stanu cywilnego może być określone klauzulą ogólną – interesu prawnego. Sąd I instancji stwierdził, że skarżąca ma tylko interes faktyczny. Tyle że wykazała ona także swój interes prawny. Mowa tu o art. 47 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Ta ochrona życia prywatnego obejmuje także możliwość potwierdze-

nia swojej własnej tożsamości. Skoro zaś wykazano interes prawny w oparciu o art. 47 konstytucji, to jest podstawa do ubiegania się o wydanie odpisu aktu urodzenia biologicznej matki przez skarżącą w oparciu właśnie o art. 45 p.a.s.c. Tym samym ani konstytucja, ani nawet normy Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, na które powoływała się skarżąca, żądając wydania tego aktu, nie muszą tu być bezpośrednio stosowane. Jest bowiem wspomniany wyżej przepis ustawowy, który pozwala na wydanie takiego aktu – stwierdziła sędzia Szymańska. ©

ORZECZNICTWO

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 28 lipca 2026 r., sygn. akt II OSK 884/24
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia



Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.PL

STAROSTA WADOWICKI

NGK.6821.1.55.2026

Wadowice, dnia 04.08.2026r.

OGŁOSZENIE

Na podstawie art. 114 ust.3, art. 124, art. 124a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997r. o gospodarce nieruchomościami (tekst jednolity Dz.U. z 2026r. poz. 399) w związku z art.61§ 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity Dz. U. z 2025r. poz. 1691)

STAROSTA WADOWICKI

zawiadamia o zamiarze ograniczenia w drodze decyzji administracyjnej sposobu korzystania z nieruchomości obejmującej część działki nr 1465/2 o pow. 0,1124 ha, położonej obr. Roczyny jedn. ewid. Andrychów-obszar wiejski przez zezwolenie inwestorowi, Polskiej Spółki Gazownictwa Sp. z o.o. z siedzibą w Tarnowie, ul. Wojciecha Bandrowskiego 16, 33-200 Tarnów, na budowę na przedmiotowej działce przyłącza gazowego PEØ25, które zostanie wykonane z rur PE100 RC SDR11Ø25 i pracować będzie w zakresie ciśnień: 0,1-0,4 MPa, która będzie realizowana w ramach zadania inwestycyjnego pn.: „Budowa przyłącza gazowego Ø25 zasilającego budynek mieszkalny jednorodzinny”.

Dla działki nr 1465/2 położonej w Roczynach Sąd Rejonowy w Wadowicach V Wydział Ksiąg Wieczystych prowadzi księgę wieczystą w której w dziale II jako współwłaściciele wpisani są między innymi: Anna Magdalena Sordyl udział 2048/8192cz, Jan Sordyl udział 2048/8192cz.

Na podstawie danych zawartych w księdze wieczystej organ nie ustalił ani daty ani miejsca zgonu Anny Magdaleny Sordyl i Jana Sordyl.

Na podstawie art. 28 Kpa żyjący współwłaściciele działki nr 1465/2 są stronami niniejszego postępowania.

Mając na uwadze treść art. 113 ust. 6 i 7 ustawy o gospodarce nieruchomościami ww. działka, położona w Roczynach stanowi nieruchomość nieuregulowaną stanem prawnym.

Jeżeli w terminie 2 miesięcy od dnia niniejszego ogłoszenia nie zgłoszą się osoby, które wykażą, że przysługują im prawa rzeczowe do przedmiotowej nieruchomości, zostanie wydana przez Starostę Wadowickiego decyzja administracyjna o ograniczeniu sposobu korzystania z nieruchomości obejmującej część działki nr 1465/2, o pow. 0,1124 ha, położonej obr. Roczyny jedn. ewid. Andrychów-obszar wiejski.

Zgłoszenia należy kierować na adres: Starostwo Powiatowe w Wadowicach, Wydział Geodezji, Kartografii i Gospodarki Nieruchomościami, ul. Mickiewicza 24, 34-100 Wadowice.

Prezes Regionalnej Izby Obrachunkowej w Białymstoku ogłasza konkurs na kandydata/kandydatkę na etatowego członka Kolegium Regionalnej Izby Obrachunkowej w Białymstoku (miejsce wykonywania pracy w Białymstoku)

I. Kandydaci/kandydatki przystępujący do konkursu na kandydata/kandydatkę na członka kolegium izby powinni spełniać następujące kryteria:

- 1) posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych;
- 2) posiadanie obywatelstwa polskiego i korzystanie z pełni praw publicznych;
- 3) ukończenie magisterskich wyższych studiów prawnych, administracyjnych, ekonomicznych lub posiadanie stopnia naukowego w jednej z tych dziedzin wiedzy;
- 4) posiadanie co najmniej czteroletniego stażu pracy w jednostkach związanych z funkcjonowaniem samorządu terytorialnego lub finansów publicznych;
- 5) brak skazania prawomocnym wyrokiem sądu, orzeczonym za przestępstwo umyślne.

II. Kandydaci/kandydatki przystępujący do konkursu na członka kolegium izby powinni posiadać ogólne predyspozycje, takie jak umiejętność prowadzenia dyskusji, wyrażania myśli w sposób precyzyjny i logiczny oraz trafność doboru argumentów.

III. Oferty kandydatów/kandydatek powinny zawierać:

- 1) uzasadnienie przystąpienia do konkursu;
- 2) kwestionariusz osobowy;
- 3) życiorys z opisem przebiegu pracy zawodowej;
- 4) odpis dyplomu oraz inne dokumenty potwierdzające dorobek i kwalifikacje zawodowe;
- 5) informację z Krajowego Rejestru Karnego, opatrzoną datą nie wcześniejszą niż trzy miesiące przed jej złożeniem;
- 6) informację o złożeniu oświadczenia lustracyjnego na podstawie art. 7 w związku z art. 4 pkt 34 i art. 8 pkt 33 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1519) (w przypadku osób urodzonych przed 1 sierpnia 1972 r.);
- 7) oświadczenie o braku wykluczenia, o którym mowa w art. 3c ust. 1 w zw. z art. 46 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1459 ze zm.) (w przypadku osób urodzonych przed 1 sierpnia 1972 r.).

IV. Termin składania ofert - 14 dni od daty ukazania się ogłoszenia.

Oferty wraz z dokumentami należy składać w siedzibie Izby, w zamkniętych kopertach, z dopiskiem: **KONKURS NA KANDYDATA/KANDYDATKĘ NA CZŁONKA KOLEGIUM REGIONALNEJ IZBY OBRACHUNKOWEJ**

pod adresem: Regionalna Izba Obrachunkowa w Białymstoku
ul. J.K. Branickiego 13
15-085 Białystok

Klauzula informacyjna dotycząca przetwarzania danych osobowych wynikająca z art. 13 RODO jest zamieszczona w Biuletynie Informacji Publicznej Regionalnej Izby Obrachunkowej w Białymstoku pod adresem bip.bialystok.rio.gov.pl wraz z ogłoszeniem o konkursie.

WI-V.747.5.25.2026.SM.d

Gdańsk, 4 sierpnia 2026 r.

OBWIESZCZENIE

Działając na podstawie art. 10 ust. 1, w związku z art. 10 ust. 5 pkt 5, ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1199), zwanej dalej „u.i.s.p.”, oraz art. 10 i art. 49 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks Postępowania Administracyjnego (Dz.U. z 2025 r. poz. 1691),

Wojewoda Pomorski zawiadamia,

że na wniosek L.Dz. 640/WK/07/2026/IE z dnia 20 lipca 2026 r., Energi-Operator S.A., reprezentowanej przez Pana Szymona Warycha, zostało wszczęte postępowanie administracyjne w sprawie wygaszenia decyzji nr WI-V.747.1.3.2025.SM z dnia 4 sierpnia 2025 r. o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej pn.:

„Przebudowa odcinków istniejącej linii elektroenergetycznej 110 kV Człuchów – Rychnowy – Chojnice, wraz z niezbędną przebudową sieci elektroenergetycznych średniego napięcia 15 kV”, na działkach ewidencyjnych nr:

w powiecie chojnickim:

w m. Chojnice:

- **Obręb Chojnice:** 355/32, 355/203, 355/234, 355/224, 341/50, 333/3, 333/4, 335/5, 335/3; 335/6, 4584, 4580, 30303/2;

w gminie Chojnice:

- **Obręb Chojnice:** 270/13, 270/16;
- **Obręb Niezychowice:** 216/32, 216/73, 216/19, 218/49, 218/50, 217, 189, 188;

w powiecie człuchowskim:

w gminie Człuchów:

- **Obręb Nieżywiec:** 115, 89, 91, 92/1, 92/2, 93, 96, 3, 4/2, 429/32,

w części dotyczącej nieruchomości oznaczonych jako działka ewidencyjna nr 355/234, w obrębie Chojnice, w gminie miejskiej Chojnice, w powiecie chojnickim.

W związku z powyższym informuję strony postępowania, że mogą składać wnioski, uwagi lub zastrzeżenia dotyczące przedmiotowej sprawy, a przed wydaniem decyzji mogą się wypowiedzieć co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań. Wyżej wymienione dokumenty należy kierować do Wydziału Infrastruktury Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, 80-810 Gdańsk ul. Okopowa 21/27, a z aktami sprawy można się zapoznać w siedzibie urzędu, po telefonicznym uzgodnieniu terminu pod nr tel. 58 30-77-318.

Uгода zatrudniającego z pracownikiem – realny koszt czy inwestycja?

PROCEDURY Spór z pracownikiem nie zawsze musi zakończyć się w sądzie. Dobrze przygotowane porozumienie może **ograniczyć koszty, skrócić czas trwania sporu i zapewnić większą przewidywalność jego zakończenia**



Martyna Kabat
radca prawny,
senior associate
w kancelarii
Łaszczuk
i Wspólnicy

Uгода w sporach pracowniczych jest formą polubownego zakończenia sporu między pracownikiem a pracodawcą. Jej istotą są wzajemne ustępstwa stron, które mają zakończyć istniejący spór lub zapobiec jego powstaniu.

Ugody znajdują zastosowanie m.in. w sporach dotyczących rozwiązania stosunku pracy. Mogą przewidywać zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę czy wypłatę uzgodnionego świadczenia pieniężnego w zamian za rezygnację z dochodzenia przez pracownika dalszych roszczeń. Uгода może również obejmować inne roszczenia wynikające ze stosunku pracy, o ile jej postanowienia są zgodne z prawem.

Rodzaje ugód

Spór pracowniczy może zostać zakończony ugodą na każdym etapie – przed wniesieniem pozwu lub w toku postępowania sądowego, aż do uprawomocnienia się wyroku. W zależności od okoliczności sprawy strony mogą zdecydować się na zawarcie ugody pozasądowej, ugody przed mediatorem albo ugody sądowej.

Ugodę pozasądową strony zawierają bez udziału sądu. Może do niej dojść zarówno przed wszczęciem postępowania sądowego, jak i po wniesieniu pozwu, o ile strony nie zdecydują się zakończyć sporu przed sądem.

Alternatywą jest ugoda zawarta przed mediatorem. Sąd może skierować strony do mediacji na każdym etapie postępowania. Praktyka ta jest coraz częstsza. Zgodnie z art. 10 k.p.c. w sprawach, w których dopuszczalne jest zawarcie ugody, sąd dąży do ugodowego zakończenia sporu na każ-

dym etapie postępowania, w szczególności poprzez nakłanianie stron do mediacji. Zadaniem mediatora nie jest rozstrzygnięcie sporu, lecz stworzenie warunków sprzyjających wypracowaniu porozumienia satysfakcjonującego obie strony. Uгода zawarta przed mediatorem jest zatwierdzana przez sąd.

Strony mogą również zawrzeć ugodę przed sądem pracy. Należy pamiętać, że sąd bada, czy postanowienia ugody nie są sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego oraz czy nie naruszają słusznego interesu pracownika.

Granice ugody

Możliwość swobodnego kształtowania treści ugody w sprawach z zakresu prawa pracy jest bardziej ograniczona niż w innych rodzajach spraw. Wynika to z ochronnej funkcji tego prawa oraz istnienia przepisów bezwzględnie obowiązujących, których strony nie mogą wyłączyć ani zmodyfikować nawet za obojną zgodą.

Postanowienia ugody nie mogą pozostawać w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, przepisami prawa ani zmierzać do ich obejścia. W przypadku ugody zawieranej przed sądem dodatkową gwarancją ochrony pracownika przewiduje art. 469 k.p.c., zgodnie z którym sąd uzna za niedopuszczalne zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia, jeżeli narusza to słuszny interes pracownika.

Pracownik nie może m.in. skutecznie zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.). Zakaz ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący i obejmuje również postanowienia ugody – zarówno sądowej, jak i pozasądowej – prowadzące do rezygnacji z należnego wynagrodzenia, zobowiązania

do jego zwrotu lub nie-dochodzenia przysługujących należności. Tego rodzaju postanowienia są nieważne.

Podobne ograniczenia dotyczą odpowiedzialności pracownika. Niedopuszczalne jest zobowiązanie go do naprawienia szkody w zakresie przekraczającym ustawowe granice odpowiedzialności. Sąd Najwyższy w wyroku z 21 lutego 2018 r. (sygn. akt III PK 14/17) potwierdził, że ugoda pozasądowa nakładająca na pracownika obowiązek zapłaty odszkodowania przewyższającego limit wynikający z art. 119 k.p. jest nieważna jako sprzeczna z prawem. Jednocześnie dopuszczalne pozostaje zawarcie ugody określającej sposób naprawienia szkody, o ile nie prowadzi ona do rozszerzenia odpowiedzialności pracownika ponad granice wyznaczone przepisami prawa pracy.

W praktyce oznacza to, że ugoda nie może prowadzić do obejścia przepisów chroniących prawa pracownika ani obejmować praw, których pracownik nie może swobodnie dysponować.

Korzyści dla pracodawcy

Decyzja o zawarciu ugody powinna wynikać z kompleksowej oceny okoliczności sprawy, a nie wyłącznie z wysokości świadczenia, które pracodawca miałby spełnić na rzecz pracownika. W praktyce często okazuje się, że nawet wypłata określonej kwoty jest rozwiązaniem bardziej racjonalnym niż prowadzenie wieloletniego postępowania sądowego, którego wynik pozostaje niepewny.

Największą zaletą ugody jest możliwość szybkiego i definitywnego zakończenia sporu. Oznacza to nie tylko ograniczenie kosztów obsługi prawnej, lecz także mniejsze zaangażowanie działu HR oraz kadry zarządzającej, które w toku procesu poświęcają czas na przygotowanie dokumentacji, udział w rozprawach czy współpracę z pełnomocnikami. W wielu sprawach równie istotne znaczenie ma uniknięcie kosztów związanych z przeprowadzaniem dowodów, w tym sporządzania opinii bie-

głych lub przesłuchiwa-nia licznych świadków.

Zawarcie ugody może przynieść również korzyści organizacyjne i wizerunkowe. Długotrwały spór sądowy, zwłaszcza dotyczący mobbingu, dyskryminacji czy naruszenia dóbr osobistych pracownika, często wpływa na atmosferę pracy oraz wizerunek pracodawcy. Uгода pozwala nie tylko zakończyć konflikt, lecz także uregulować zasady poufności. Strony mogą zobowiązać się do zachowania w tajemnicy warunków ugody, przebiegu negocjacji, wysokości uzgodnionych świadczeń oraz informacji dotyczących okoliczności sporu.

Jeżeli pracodawca ma solidny materiał dowodowy i wysoko ocenia swoje szanse procesowe, prowadzenie postępowania sądowego może się okazać korzystniejsze. Każdorazowo decyzja o zawarciu ugody powinna uwzględnić nie tylko wartość przedmiotu sporu, lecz także szanse procesowe, przewidywany czas postępowania oraz wpływ sporu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Ryzyka zawarcia ugody

Pomimo licznych zalet ugoda nie eliminuje wszystkich zagrożeń. Jednym z najczęstszych problemów jest nieprecyzyjne określenie jej zakresu. Jeżeli strony nie wskażą jednoznacznie, jakie roszczenia są objęte porozumieniem, może dojść do sytuacji, w której pracownik – mimo zawarcia ugody – będzie dochodził kolejnych roszczeń, twierdząc, że nie zostały one nią objęte. Z tego względu postanowienia dotyczące wzajemnych ustępstw oraz zrzeczenia się roszczeń powinny być sformułowane w sposób jednoznaczny i wyczerpujący.

Kolejną kwestią jest zgodność treści ugody z przepisami prawa pracy. Strony nie mogą skutecznie uregulować praw, którymi pracownik nie może swobodnie dysponować, ani wprowadzać postanowień sprzecznych z bezwzględnie obowiązującymi przepisami. Wadliwie skonstruowana ugoda może się okazać w całości lub w części nieważna, co w prak-

O czym pamiętać przed podpisaniem ugody z pracownikiem

Przed zawarciem ugody pracodawca powinien sprawdzić, czy:

- zakres ugody jednoznacznie wskazuje, jakie roszczenia obejmuje porozumienie,
- postanowienia nie naruszają bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy,
- wysokość świadczeń została przeanalizowana pod kątem podatkowym i składkowym,
- ugoda zawiera termin oraz sposób wykonania zobowiązań obu stron,
- warto rozważyć wprowadzenie zgodnych z prawem klauzul poufności lub zasad wzajemnej komunikacji po zakończeniu sporu,
- przeanalizowano wpływ zawarcia ugody na praktykę pracodawcy i ewentualne oczekiwania w podobnych sprawach,
- koszty ugody zostały porównane z przewidywanymi kosztami dalszego postępowania sądowego.

©©

tyce może uniemożliwić osiągnięcie zamierzonego celu.

Przy konstruowaniu ugody nie można również pominąć skutków podatkowych i składkowych uzgodnionych świadczeń. Opodatkowanie oraz oskładkowanie kwot wynikających z ugody zależy od charakteru i podstawy prawnej wypłaty. Nie każde świadczenie przewidziane w ugodzie korzysta ze zwolnienia z podatku dochodowego, a część z nich może stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Istotnym ryzykiem jest tzw. efekt precedensu. Zawarcie ugody z jednym pracownikiem może zostać odebrane przez pozostałych pracowników jako sygnał, że pracodawca jest skłonny do wypłaty dodatkowych świadczeń w celu uniknięcia sporu sądowego. W konsekwencji może to prowadzić do wzrostu liczby podobnych roszczeń, zwłaszcza gdy dotyczą one tej samej decyzji kadrowej, wspólnego zdarzenia lub identycznego modelu zatrudnienia. Dlatego warto każdorazowo ocenić, czy dana sprawa ma charakter jednost-

kowy, czy może stanowić punkt odniesienia dla innych pracowników. Należy również rozważyć, czy korzyści z szybkiego zakończenia sporu przeważają nad potencjalnym wpływem ugody na całą organizację.

Uгода jako element strategii

Zawarcie ugody nie oznacza, że pracodawca uznaje zasadność roszczeń pracownika. Często jest wyrazem racjonalnej oceny ryzyka oraz kalkulacji kosztów związanych z dalszym prowadzeniem sporu. W praktyce uzgodnione świadczenie bywa ceną za szybkie i definitywne zakończenie konfliktu, uniknięcie wieloletniego procesu oraz ograniczenie kosztów organizacyjnych i wizerunkowych. Z tego względu decyzja o zawarciu ugody powinna wynikać z indywidualnej oceny okoliczności danej sprawy, a nie być traktowana jako przejaw słabości pracodawcy czy przyznanie racji drugiej stronie.

©©



Skanuj
kod
i czytaj
więcej na
DGP.pl

KOMUNIKAT

Robotnicza Spółdzielnia Mieszkaniowa „Jedność” w Bydgoszczy
Ogłasza konkurs na stanowisko Prezesa Zarządu Spółdzielni
Miejsce Wykonywania pracy:
Robotnicza Spółdzielnia Mieszkaniowa „Jedność” w Bydgoszczy
ul. Wojska Polskiego 65, 85- 825 Bydgoszcz

Wymagania związane ze stanowiskiem pracy:

- niezbędne wykształcenie wyższe -preferowane techniczne, ekonomiczne lub menadżerskie,
- preferowane doświadczenie zawodowe w obszarze spółdzielczości mieszkaniowej.

Pełna treść ogłoszenia na stanowisko Prezesa Zarządu została zamieszczona na stronie internetowej spółdzielni www.rsmjednosc.pl w zakładce praca.

OGŁASZA PRZETARG na:

Sprzedaż samochodów wycofanych z eksploatacji:

1. Sprzedaż samochodu osobowego marki Skoda Roomster
 2. Sprzedaż samochodu specjalnego – sanitarnego marki Renault Master I
 3. Sprzedaż samochodu specjalnego – sanitarnego marki Renault Master II
 4. Sprzedaż samochodu specjalnego – sanitarnego marki Renault Master III i zaprasza uprawnione podmioty do składania ofert.
1. Szczegółowe Warunki Przetargu i materiały informacyjne w przedmiocie przetargu, w tym projekt umowy oraz obowiązujący formularz oferty można odebrać lub zapoznać się od dnia 06.08.2026 r. do dnia 21.08.2026 r. w godzinach 08:00 – 15:00 w siedzibie Zamawiającego w Dziale Zamówień Publicznych, Budynek Główny – I piętro, pok. 108, bądź pobrać ze strony internetowej: www.meditrans.waw.pl.
 2. Termin składania ofert: do 21.08.2026 r. do godz. 09:30 w Dziale Zamówień Publicznych, Budynek Główny – I piętro, pok. 108, siedziba Zamawiającego.
 3. Otwarcie ofert odbędzie się 21.08.2026 r. o godz. 10:00 w Sali konferencyjnej, Budynek Główny – II piętro. Ogłoszenie wyników odbędzie się m. in. poprzez wywieszenie informacji na tablicy ogłoszeń w siedzibie Zamawiającego oraz zamieszczenie na stronie internetowej www.meditrans.waw.pl w zakładce „zamówienia publiczne”.
 4. Minimalna cena sprzedaży (cena wywoławcza brutto):
 - 1) 5 700,00 zł
 - 2) 23 490,00 zł
 - 3) 18 700,00 zł
 - 4) 21 280,00 zł
 5. Oferent przystępujący do przetargu jest zobowiązany wpłacić wadium w wysokości:
 - 1) 570,00 zł; słownie: pięćset siedemdziesiąt złotych
 - 2) 2 349,00 zł; słownie: dwa tysiące trzysta czterdzieści dziewięć złotych
 - 3) 1 870,00 zł; słownie: jeden tysiąc osiemset siedemdziesiąt złotych
 - 4) 2 128,00 zł; słownie: dwa tysiące sto dwadzieścia osiem złotychForma wpłacenia wadium, termin i miejsce jego wniesienia, warunki zwrotu lub utrata wadium zostały określone w Rozdziale IV Szczegółowych Warunków Przetargu.
 6. Przed wyznaczonym terminem do składania ofert, Oferent może zwracać się do Zamawiającego o wyjaśnienia dotyczące wszelkich wątpliwości związanych ze SWP, sposobem przygotowania i złożenia oferty. Szczegóły zostały określone w Rozdziale VII SWP.
 7. Termin związania ofertą wynosi 30 dni od upływu terminu składania ofert.
 8. Zamawiający zastrzega sobie prawo do odwołania przetargu lub przesunięcia terminu składania ofert i rozstrzygnięcia przetargu bez podania przyczyn.
 9. Oferenci mają możliwość składania skarg dotyczących przetargu.
 10. Klauzula informacyjna RODO (zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27.4.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016, str. 1)) znajduje się w Rozdziale XIV Szczegółowych Warunków Przetargu.
 11. Osobą upoważnioną do kontaktu z Oferentami jest p. Aleksandra Chłopik, tel. /22 52 51 243, e-mail: aleksandra.chloplik@meditrans.waw.pl.

OBWIESZCZENIE

z dnia 6 sierpnia 2026 r.

Stosownie do art. 8 ust. 1 pkt 3 i ust. 1a, 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 (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 1222) oraz art. 10 § 1 i art. 49 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1691)

WOJEWODA PODKARPACKI
Z A W I A D A M I A

że na wniosek z dnia 20.03.2026 r. (otrzymany 24.03.2026 r.), uzupełniony i skorygowany przy pismach z dnia 14.05.2026 r. (otrzymanym 15.05.2026 r.) oraz z dnia 21.05.2026 r. (otrzymanym 22.05.2026 r.), ORLEN S.A., ul. Chemików 7, 09-411 Płock, zostało wszczęte postępowanie administracyjne

znak: I-VI.7840.1.6.2026

w sprawie **wydania decyzji o pozwoleniu na budowę inwestycji pn.: „Budowa i przebudowa instalacji służących do poprawy parametrów jakościowych paliw gazowych wraz z infrastrukturą niezbędną do ich obsługi w zakresie zadania inwestycyjnego pn. "Zagospodarowanie odwiertów Kulno 1, 2, 3 - KGZ Żołynia",** zlokalizowanej na terenie województwa podkarpackiego, w powiecie leżajskim, gminie Kuryłówka, na działkach o numerach ewidencyjnych:

- **jednostka ewid. 180803_2 Kuryłówka – obszar wiejski, obręb ewid. 0048 Kulno:**
4832/2 (RZ1E/00041390/7), **1251/1** (RZ1E/00055861/1), **1307** (RZ1E/00056035/9), **1375** (RZ1E/00050924/6), **4830** (RZ1E/00041390/7), **1251/3** (KW 55862), **1250** (RZ1E/00056035/9), **1374/1** (RZ1E/00041390/7), **4831** (RZ1E/00041390/7), **1251/2** (RZ1E 00056005/0), **1249/2** (RZ1E/00042576/2), **1379** (RZ1E/00056035/9), **4832/1** (RZ1E/00041390/7),
- **jednostka ewid. 180803_2 Kuryłówka – obszar wiejski, obręb ewid. 0044 Kuryłówka:**
1516 (RZ1E/00062228/4), **1511** (RZ1E/00062228/4), **1518** (RZ1E/00014367/9), **1512** (RZ1E/00014367/9), **1515** (RZ1E/00062228/4),
- **jednostka ewid. 180803_2 Kuryłówka – obszar wiejski, obręb ewid. 0045 Brzyska Wola:**
3648 (RZ1E/00018823/2).

– w nawiasie podano numer księgi wieczystej

Z aktami sprawy strony niniejszego postępowania mogą zapoznać się w siedzibie Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie, ul. Grunwaldzka 15, pokój 361, w dniach pracy urzędu, po wcześniejszym telefonicznym uzgodnieniu terminu i godziny przyjęcia (tel. 17 867 13 61 lub 17 867 13 52) i złożyć swoje wnioski i zastrzeżenia.

Jednocześnie informuję, że w trakcie prowadzonego postępowania, postanowieniem z dnia 25.05.2026 r., znak: I-VI.7840.1.6.2026, nałożono na inwestora obowiązek uzupełnienia dokumentów (projektu zagospodarowania terenu i projektu architektoniczno-budowlanego), z którego Inwestor wywiązał się w wyznaczonym terminie. Wszystkie dokumenty niezbędne do wydania decyzji w powyższej sprawie zostały skompletowane.

Zgodnie z art. 8 ust. 3 i 3a, 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, w przypadku gdy po doręczeniu niniejszego zawiadomienia 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 pozwolenia na budowę inwestycji w zakresie terminalu
 - nabywca, a w przypadku, o którym mowa w pkt 1, nabywca i zbywca, są obowiązani do zgłoszenia Wojewodzie Podkarpackiemu 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.

Czystka w e-kurierce. Rząd bierze się za pracę platformową

PROJEKTY Decyzja Pyszne.pl o zakończeniu współpracy

z kurierami **przyspieszyła prace nad ustawą** o pracy platformowej. Projekt, choć oparty na unijnej dyrektywie, przewiduje solidarną odpowiedzialność platform i pośredników

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Implementacja unijnej dyrektywy 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform do polskiego prawa to kolejny – po wdrożonej 8 lipca reformie PIP – element wzmacniania ochrony pracujących przed niestabilnym zatrudnieniem, umowami śmieciowymi i wypychaniem do szarej strefy.

Polska musi wdrożyć europejskie przepisy do 2 grudnia 2026 r. Przyspieszenie prac było konieczne nie tylko po to, by dotrzymać tego terminu, lecz także ze względu na sytuację na rynku. Alfred Bujara, szef handlowej Solidarności, już od ponad dwóch lat sygnalizuje, że kurierzy nie mają wpływu na stawki, prawa do urlopu, zwolnień lekarskich czy ubezpieczenia społecznego. Zwraca uwagę, że platformy często wymagają nieodpłatnej pracy, nie oferując wynagrodzenia np. za czas dojazdu po odbiór zamówienia z restauracji. Na te aspekty zwracali uwagę też kurierzy, ale i Pyszne.pl, które jako pierwsze zaproponowało m.in. stawkę godzinową za pracę, co ostatecznie doprowadziło do obniżenia jego konkurencyjności w walce o klienta.

Jak wynika z opublikowanych przez resort pracy założeń do projektu ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform (UC160), nowa regulacja stworzy kompleksowe ramy prawne, nie wykraczając poza zakres dyrektywy. Unijny standard nakazuje opierać ocenę istnienia stosunku pracy na rzeczywistym wykonywaniu obowiązków oraz stosowaniu zautomatyzowanych systemów decyzyjnych – niezależnie od nazwy umowy nadanej przez strony.

Eksperti zwracają jednak uwagę, że w założeniach jest mowa o platformach cyfrowych.

– Pojawia się pytanie, czy w zakresie tego pojęcia będzie obowiązywała definicja przyjęta przez Brukselę, czy może resort pracy ją doprecyzu-

je. Przedsiębiorcy mają obawy, czy ich działalność już mieści się w definicji platformy cyfrowej, czy jeszcze nie – tłumaczy Robert Lisicki, dyrektor departamentu rynku pracy w Konfederacji Lewiatan.

Kolejna sprawa dotyczy zrównania praw osób będących też musieli ustalić skuteczny sposób realizacji praw pracowniczych, odpowiadając za roszczenia odszkodowawcze solidarnie. Jak zauważają eksperci, dyrektywa pozostawiła tę kwestię do decyzji państw członkowskich.

– Wskazała tylko, że solidarna odpowiedzialność będzie stosowana w stosownych przypadkach. Polski projekt zakłada na razie, że obejmie ona roszczenia związane z niewypełnieniem obowiązków oraz z tytułu odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie praw przewidzianych w projektowanej ustawie – mówi Robert Lisicki i przyznaje, że przedsiębiorcy są krytycznie nastawieni do tego rozwiązania, uważając, że nie musi się ono przełożyć na większą efektywność ochrony osób pracujących w tym modelu, czyli w ramach pracy platformowej. Dla tego ważny będzie ostateczny kształt przepisów.

Co jeszcze w projekcie

Projekt nakłada też nowe obowiązki na przedsiębiorców. Będą musieli zgłaszać PIP zatrudnienie pracowników w Polsce oraz dane o skali działalności (np. liczbę aktywnych kont i rodzaje umów).

Istotną część regulacji stanowią zasady zarządzania algorytmicznego i ochrony danych. Platformy będą musiały przekazywać pracownikom, PIP oraz presowi UODO informacje o stosowaniu zautomatyzowanych systemów monitorujących i decyzyjnych. Planowane zmiany w algorytmach będą wymagały konsultacji ze związkami lub

z przedstawicielami pracowników. Projekt przewiduje też zakaz przetwarzania wrażliwych danych. Zautomatyzowane systemy nie będą mogły przetwarzać danych m.in. o stanie emocjonalnym lub psychicznym pracowników. Ponadto decyzje dotyczące rozwiązania umowy, zamknięcia, zawieszenia lub ograniczenia konta będzie mógł podejmować wyłącznie człowiek. Pracownik otrzyma prawo do pisemnego uzasadnienia decyzji i wyjaśnień, a w razie naruszenia praw – do zmiany decyzji bądź odszkodowania.

Projekt przewiduje też, że osoby pracujące otrzymają nieodpłatne narzędzia umożliwiające przeniesienie danych wytworzonych podczas pracy do innego podmiotu. Przepisy zabronią też stosowania zautomatyzowanych systemów, które wywierają nadmierną presję lub zagrażają zdrowiu fizycznemu i psychicznemu.

Rewolucja proceduralna

Projekt UC160 wprowadza też mechanizm domniemania stosunku pracy. Pracownik lub jego przedstawiciel będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że platforma sprawuje nad nim kontrolę i kierownictwo. Jeśli platforma będzie chciała to podważyć, to na niej spocznie ciężar dowodu. Procedura domniemania będzie stosowana zarówno w postępowaniach sądowych, jak i administracyjnych przed PIP.

– Domniemanie stosunku pracy i ciężar dowodu, czyli udowodnienia przez platformę cywilnoprawnego charakteru umowy w kontekście budzących wątpliwości kryteriów kierownictwa i kontroli, to kontrowersyjne rozwiązanie – zauważa prof. Grażyna Spytek-Bandurska, ekspertka ds. stosunków pracy, dialogu społecznego i rynku pracy w Federacji Przedsiębiorców Polskich (FPP).

Autorzy analizy „Dyrektywa platformowa – diagnoza i postulowane kierunki implementacji”, przygotowanej

przez think tank CALPE, zwracają uwagę, że brak doprecyzowania kryteriów uruchamiających domniemanie może prowadzić do sytuacji, w której w podobnych stanach faktycznych zapadać będą odmienne decyzje.

– Niepokojące są też nowe uprawnienia PIP w zakresie wydawania decyzji administracyjnych i prowadzenia wzmożonych kontroli w celu ustalenia istnienia stosunku pracy. Szttywne wymogi dotyczące zarządzania algorytmicznego nadmierne ingerują w ten model biznesowy oparty na pełnej automatyzacji i szybkości działania platform – dodaje prof. Grażyna Spytek-Bandurska. Jej zdaniem zamiast ewolucyjnego dostosowania przepisów do realiów gospodarki cyfrowej, pojawia się mechanizm o charakterze mocno interwencyjnym. Zapowiadane przepisy mogą doprowadzić do istotnego wzrostu kosztów operacyjnych, ograniczenia dostępności usług, a w skrajnych przypadkach – do wycofania się części mniejszych podmiotów z rynku, pozbawiając części wykonawców preferowanej przez nich formuły zarobkowania.

Szczególnie że za nieprzestrzeganie przepisów nowej ustawy będą grozić grzywny od 2 tys. zł do 60 tys. zł.

Projekt chroni też pracowników przed działaniami odwetowymi. Wprowadza zakaz wypowiedziania umów z powodu korzystania z praw ustawowych oraz regulację ochronną: jeśli w trakcie kontroli lub postępowania sądowego platforma rozwiąże umowę, datą zawarcia umowy o pracę stanie się dzień rozpoczęcia kontroli lub wszczęcia postępowania.

Resort pracy powiada, że projekt UC160 zostanie skierowany do konsultacji publicznych i uzgodnień jeszcze w tym tygodniu. Rząd planuje przyjęcie projektu przez Radę Ministrów w czwartym kwartale tego roku.



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



Marcin Stanecki
radca prawny,
były główny
inspektor pracy

OPINIA Czy rozwiązanie umów z zatrudnionymi pozwoli uniknąć kontroli PIP

W praktyce inspektorskiej zdarzały się sytuacje, gdy podmiot kontrolowany tracił z dnia na dzień status pracodawcy. Pracownicy, jeszcze przed podjęciem czynności faktycznych przez inspektora, rozwiązywali umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Podobnie działa się w przypadku osób świadczących pracę, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Podmiot kontrolowany niemalże z godziny na godzinę przestawał być podmiotem kontrolowanym. Ten stan jednak się zmienił, bowiem od 8 lipca br. taka taktyka unikania kontroli jest już bezskuteczna. Zmieniony został art. 13 pkt 1 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 ze zm.). Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, w myśl dokonanej zmiany, podlegają pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli legalności zatrudnienia oraz zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 par. 1 kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest lub w okresie roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia pracy.

Koniec prostego sposobu

Co oznacza ta zmiana w praktyce? Zwolnienie wszystkich osób zatrudnionych, w tym pracowników, zleceniobiorców czy też osób świadczących usługi (B2B), nie zatrzyma kontroli. Nie spowoduje, jak to było do 8 lipca br., odstąpienia od kontroli przez inspektora pracy. Oznacza to, że wszystkie porady, zgodnie z którymi aby uniknąć kontroli, należy działać tak jak do tej pory, czyli rozwiązać wszystkie zawarte umowy, są niezgodne z obowiązującymi regulacjami. Piszząc wprost, te porady są nieprzystępne w świetle obowiązujących przepisów. Nie ma już możliwości uniknięcia kontroli, nawet po utracie statusu pracodawcy czy też podmiotu, na rzecz którego świadczyły pracę osoby na podstawie kontraktów cywilnoprawnych, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Przez rok od dnia poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli należy się liczyć z wizytą inspektora pracy, który dzięki wymianie danych z ZUS i KAS będzie doskonale zorientowany w sytuacji podmiotu kontrolowanego w zakresie zatrudniania osób. Zwrócę jeszcze uwagę na kolejną bardzo ważną zmianę. Jeżeli w okresie między datą rozpoczęcia kontroli a datą upływu terminu do wniesienia odwołania albo datą uprawomocnienia się orzeczenia sądu dojdzie do rozwiązania umowy cywilnoprawnej z inicjatywy pracodawcy lub do wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę albo do jej wygaśnięcia, albo do zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy, datą zawarcia umowy o pracę będzie data rozpoczęcia kontroli.

Nie lekceważyłbym tego zapisu, bowiem zasadą jest, że datą zawarcia umowy o pracę jest data wydania decyzji. A decyzja może zostać wydana kilkanaście miesięcy po rozpoczęciu kontroli. W przypadku dużych podmiotów może to trwać jeszcze dłużej. Co to oznacza dla podmiotu kontrolowanego? Krótko pisząc, koszty. Koszty związane z przekształceniem kontraktu (dotyczy to również B2B) w umowę o pracę. Nawet za kilkanaście miesięcy zatrudnienia niepracowniczego. Mogą to być duże koszty (ZUS, podatki, wszelkie roszczenia ze stosunku pracy). Dodatkowo ustawodawca przewidział, że jeżeli w okresie między datą rozpoczęcia kontroli a datą upływu terminu do wniesienia odwołania albo datą uprawomocnienia się orzeczenia sądu dojdzie do rozwiązania umowy cywilnoprawnej z inicjatywy pracodawcy lub do wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę albo do jej wygaśnięcia, albo do zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy, do stron decyzji stosuje się wyłącznie przepisy prawa pracy dotyczące powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę oraz art. 25¹ k.p. Ustawodawca zatem w przypadku działań polegających na zwolnieniu osoby świadczącej pracę w ramach zatrudnienia niepracowniczego, w okresie postępowania kontrolnego i administracyjnego, przewidział nie tylko konsekwencję dla podmiotu kontrolowanego w postaci wcześniejszej daty ustalenia stosunku pracy, ale również, w razie wydania decyzji, konieczność traktowania zwolnionego jak pracownika. Oznacza to, że zwolniony przez podmiot kontrolowany będzie mógł wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, domagając się orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia lub odszkodowania. Chyba że zwolniony uzna, iż została z nim rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia i od takiego rozwiązania się odwoła. Decyzja w tym zakresie należy do zwolnionego. Podobnie jak wybór roszczenia. A że zwolnienie zatrudnionego w ramach stosunku cywilnoprawnego nie wymaga uzasadnienia czy też konsultacji związkowych, wydaje się, że roszczenie zwolnionego powinno zakończyć się dla niego wygraną w procesie sądowym.

Kosztowne skutki zwolnienia

Chciałbym jeszcze zwrócić uwagę na nowe wykroczenie, które zostało dodane do katalogu wykroczeń zawartych w art. 281 k.p. Zgodnie z nową regulacją kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, narusza zakaz, o którym mowa w art. 34 ust. 21 ustawy o PIP, podlega karze grzywny od 2 tys. zł do 60 tys. zł. Zakaz w ustawie brzmi następująco: wydanie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy w sytuacji, gdy zawarto umowę cywilnoprawną lub gdy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 par. 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy

lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Nowe obowiązki pracodawcy

Dodatkowo w sprawie o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy albo w sprawie odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy w przedmiocie stwierdzenia istnienia stosunku pracy sąd może udzielić zabezpieczenia polegającego na tym, że umowa w trakcie postępowania może zostać zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana jedynie na zasadach określonych w przepisach prawa pracy dotyczących powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Ponadto jeżeli przemawia za tym potrzeba ochrony praw pracownika, a istnienie stosunku pracy zostało uprawdopodobnione, sąd może również uregulować prawa i obowiązki stron umowy na czas trwania postępowania. Jeżeli umowa została zawarta na czas określony, możliwość jej wygaśnięcia w trakcie zabezpieczenia jest oceniana z uwzględnieniem przepisów określających dopuszczalny czas trwania i liczbę umów o pracę zawieranych na czas określony. W trakcie zabezpieczenia osobie, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja albo powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, przysługuje prawo odwołania się do sądu od wypowiedzenia oraz prawo dochodzenia przed sądem roszczeń związanych z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia lub wygaśnięciem umowy – na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

Silniejsza ochrona zatrudnionych

Konkludując, w interesie podmiotu kontrolowanego zdecydowanie nie leży zwolnienie osoby świadczącej pracę w ramach zatrudnienia niepracowniczego. W pewnych, opisanych przeze mnie sytuacjach jest ona traktowana jak pracownik. Oznacza to, że podmiot kontrolowany poniesie konsekwencje związane z jej zwolnieniem z pracy. Poza tym decyzja wydana przez okręgowego inspektora pracy może być zdecydowanie kosztowniejsza ze względu na wcześniejsze ustalenie daty nawiązania stosunku pracy. Jakikolwiek niekorzystne traktowanie osoby świadczącej pracę, która w wyniku wydanej decyzji została uznana za pracownika, jest wykroczeniem. Ponadto interes osoby świadczącej pracę, w stosunku do której okręgowy inspektor wydał decyzję, jest chroniony w procesie sądowym w taki sposób, że sąd może udzielić zabezpieczenia polegającego na tym, że umowa w trakcie postępowania może zostać zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana jedynie na zasadach określonych w przepisach prawa pracy dotyczących powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. To wszystko powoduje, że podmiot kontrolowany powinien działać z rozważą, a nie pochopnie, w zakresie zwolnienia osoby świadczącej pracę w ramach zatrudnienia niepracowniczego, zwłaszcza od momentu pojawienia się inspektora pracy z wizytą kontrolną.

©



Czy Twoje umowy cywilnoprawne przetrwają kontrole PIP?

Sprawdź w poradniku Państwowa Inspekcja Pracy – nowa era kontroli



Kup na: sklep.infor.pl

AUTOPROMOCJA

DGP | Dziennik
Gazeta Prawna

US

20 SIERPNIA

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

20 SIERPNIA

Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

25 SIERPNIA

Termin przesłania jednolitego pliku kontrolnego dla potrzeb VAT (JPK_VAT)

25 SIERPNIA

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

25 SIERPNIA

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

Dziennik Ustaw z 3 sierpnia 2026 r.**Urządzenia wodne**

Ustawa z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Prawo wodne
Poz. 1033

➔ Wejdzie w życie
po upływie 14 dni
od ogłoszenia,
tj. 18 sierpnia 2026 r.

Omówienie: Zgodnie z nowelizacją zwalnia się z opłaty właściciela urządzenia wodnego do poboru wód podziemnych wykonanego bez wymaganego pozwolenia wodnoprawnego albo zgłoszenia wodnoprawnego do dnia wejścia w życie niniejszego przepisu, który w terminie do 31 grudnia 2027 r. złoży kompletny wniosek o legalizację tego urządzenia wodnego. Właściciel, który złoży kompletny wniosek o legalizację urządzenia wodnego na wyżej wymienionej podstawie, nie podlega administracyjnej karze pieniężnej za wykonanie urządzenia wodnego do poboru wód podziemnych wymagającego pozwolenia wodnoprawnego albo zgłoszenia wodnoprawnego bez odpowiedniego pozwolenia wodnoprawnego lub pozwolenia zintegrowanego albo zgłoszenia wodnoprawnego.

Równowaga płci w organach spółki

Ustawa z 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania
Poz. 1034

➔ Wejdzie w życie
po upływie 14 dni
od ogłoszenia,
tj. 18 sierpnia 2026 r.

Omówienie: Do ustawy dodano nowy rozdział zatytułowany: „Równowaga płci w organach spółki”. (Omawiana nowelizacja przewiduje, że przepisów tego rozdziału nie stosuje się do spółek będących mikroprzedsiębiorcami ani małymi i średnimi przedsiębiorcami w rozumieniu odpowiednich regulacji ustawy – Prawo przedsiębiorców). Zgodnie z nowymi przepisami spółka jest zobowiązana zapewnić równowagę płci w jej organach. Obowiązek ten uważa się za spełniony, jeżeli:

- łączna liczba stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 proc. liczby wszystkich stanowisk w organach spółki oraz
- osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z organów spółki.

Walne zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci.

Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria doboru określa się przed rozpoczęciem procesu.

Kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.

W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w organie spółki dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że, w wyjątkowych przypadkach, za wyborem kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniających szczególną sytuację kandydata.

Zarząd spółki albo rada administrująca corocznie sporządza sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. Sprawozdanie to może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności, o którym mowa w odpowiednich unormowaniach ustawy o rachunkowości.

Wchodzą w życie 6 sierpnia 2026 r.

Kwalifikacje wymagane od pracowników – rozporządzenie ministra zdrowia z 14 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. z 22 lipca 2026 r. poz. 983)

Omówienie: Zmiany dokonane w załączniku do rozporządzenia dotyczą pracowników działalności podstawowej, m.in.: zastępcy kierownika do spraw lecznictwa podmiotu leczniczego, jednostki organizacyjnej zakładu leczniczego; kierownika komórki organizacyjnej zakładu leczniczego; kierownika zespołu elektroradiologów; specjaliści do spraw epidemiologii; kierownika centralnej sterylizatorni; kierownika laboratorium.

Zaniechanie poboru podatku – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 17 lipca 2026 r. w sprawie zaniechania poboru podatku dochodowego od osób fizycznych od nagród otrzymanych przez Powstańców Warszawskich albo ich małżonków (Dz.U. z 22 lipca 2026 r. poz. 984)

Omówienie: Zarządzono zaniechanie poboru podatku dochodowego od osób fizycznych od nagród otrzymanych przez powstańców warszawskich albo ich małżonków przyznanych przez Radę miasta stołecznego Warszawy. Zaniechanie ma zastosowanie do dochodów (przychodów) uzyskanych od 1 stycznia 2026 r. do 31 grudnia 2026 r.

Wykaz bibliotek – rozporządzenie ministra kultury i dziedzictwa narodowego z 17 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobu i trybu zaliczania bibliotek do niektórych bibliotek naukowych oraz ustalenia ich wykazu (Dz.U. z 22 lipca 2026 r. poz. 979)

Omówienie: Do załącznika do rozporządzenia wpisano:

- archiwum i bibliotekę Krakowskiej Kapituły Katedralnej;
- bibliotekę Stowarzyszenia Historyków Sztuki im. prof. Jana Białostockiego.

Wchodzą w życie 7 sierpnia 2026 r.

Sprawy dotyczące kredytów frankowych – ustawa z 29 maja 2026 r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie rozpoznawania spraw dotyczących zawartych z konsumentami umów kredytu denominowanego lub indeksowanego do franka szwajcarskiego (Dz.U. z 23 lipca 2026 r. poz. 985)

Omówienie: Przepisy ustawy stosuje się do rozpoznawanych w sądowym postępowaniu cywilnym w trybie procesowym spraw o roszczenia związane z zawartą z konsumentem: umową kredytu denominowanego lub indeksowanego do franka szwajcarskiego lub umową pożyczki hipotecznej denominowanej lub indeksowanej do franka szwajcarskiego – o ile konsument ten jest stroną postępowania. Przepisy ustawy stosuje się również do spraw z udziałem:

- spadkobiercy konsumenta, z którym została zawarta wyżej wymieniona umowa, lub
- konsumenta, który przystąpił do długu wynikającego z takiej umowy lub poręczył za ten dług, lub
- osoby, która ponosi odpowiedzialność rzeczową za jego spłatę.

Z chwilą doręczenia pozwanemu pozwu wniesionego przez konsumenta albo z chwilą doręczenia powodowi pozwu wzajemnego wniesionego przez konsumenta obowiązek spełniania przez konsumenta świadczeń wynikających z umowy kredytu ulega wstrzymaniu z mocy prawa do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Wstrzymanie się przez konsumenta ze spełnianiem świadczeń nie może być uznane za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy kredytu.

Sąd pierwszej instancji może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym również w przypadku, gdy strona złożyła wniosek o wysłuchanie jej na rozprawie.

Jeżeli okoliczności sprawy nie stoją temu na przeszkodzie, uzasadnienie wyroku sądu pierwszej instancji może się ograniczać do:

- powołania się na pozew, odpowiedź na pozew lub dalsze pisma przygotowawcze, doręczone stronie przeciwnej przed zamknięciem rozprawy oraz
 - powołania przepisów prawa, na których sąd się oparł.
- Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z omawianą ustawą sąd pierwszej oraz drugiej instancji rozpoznaje zażalenie w składzie jednego sędziego.

Sąd drugiej instancji może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, mimo złożenia przez stronę wniosku o przeprowadzenie rozprawy.

Pracownicze plany kapitałowe – ustawa z 29 maja 2026 r. o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych oraz ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 23 lipca 2026 r. poz. 989)

Omówienie: Celem nowelizacji jest wprowadzenie uproszczeń dotyczących pracowniczych planów kapitałowych (PPK). Zamiast papierowych listów wezwania do zawarcia umowy o zarządzaniu PPK będą trafiać w formie cyfrowej na konta firm w ZUS. Nowelizacja przewiduje m.in., że w przypadku gdy w wyniku dokonanej weryfikacji okaże się, że podmiot zatrudniający nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w ustawowym terminie, Polski Fundusz Rozwoju (PFR) wzywa podmiot zatrudniający, za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez ZUS, nazywanego dalej „profilem informacyjnym ZUS”, do:

- zawarcia, w terminie 30 dni od otrzymania wezwania, umowy o zarządzanie PPK z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową albo
 - przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.
- PFR przekazuje wezwanie w postaci elektronicznej do ZUS w celu jego udostępnienia na profilu informacyjnym ZUS.

Wezwanie uznaje się za skuteczne:

- w dniu jego odbioru przez podmiot zatrudniający na profilu informacyjnym ZUS;
- po upływie 14 dni od jego udostępnienia na profilu informacyjnym ZUS – w przypadku jego nieodebrania.

Wsparcie seniorów – ustawa z 11 czerwca 2026 r. o osobach starszych i koordynacji opieki długoterminowej (Dz.U. z 23 lipca 2026 r. poz. 986)

Omówienie: Opieka długoterminowa obejmuje usługi i świadczenia przysługujące na podstawie przepisów odrębnych, w tym z zakresu świadczeń opieki zdrowotnej, pomocy społecznej oraz świadczeń zabezpieczenia społecznego, osobom wymagającym wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub w realizacji zaleceń terapeutycznych.

Usługi i świadczenia opieki długoterminowej należy realizować w sposób kompleksowy i skoordynowany, dążąc do ich zapewnienia w środowisku zamieszkania osoby wymagającej wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub w realizacji zaleceń terapeutycznych. Osoba objęta opieką długoterminową oraz jej opiekun nieformalny mają prawo do wyrażania oceny usług i świadczeń opieki długoterminowej, w szczególności dotyczącej ich dostępności, sposobu udzielania i adekwatności do potrzeb, oraz oceny jakości działań osób je wykonujących. Jednostki samorządu terytorialnego prowadzą działania informacyjne i edukacyjne dotyczące opieki długoterminowej, mające na celu wsparcie opiekunów nieformalnych i osób bliskich. Koordynacja zadań dotyczących opieki długoterminowej jest zadaniem własnym powiatu.

(Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. 7 sierpnia 2026 r., z wyjątkiem przepisu, który zaczyna obowiązywać po upływie sześciu miesięcy od wejścia w życie ustawy).



krzysztof.tomaszewski@infor.pl

Czas pracy lekarza: czy obowiązuje górny limit godzin

UPRAWNIENIA Zatrudnienie w podmiocie leczniczym podlega szczególnym normom, które umożliwiają przekroczenie przeciętnie 48 godzin tygodniowo. Skorzystanie z takiej klauzuli opt-out wymaga jednak dobrowolnej zgody medyka i nie zwalnia pracodawcy z zapewnienia należytego odpoczynku. Przy czym możliwe są dodatkowe obciążenia takiego pracownika, które mogą wynikać również z pełnienia dyżurów, których ustawodawca nie ograniczył sztywną liczbą.



Bartosz Wszeborowski
adwokat, partner w PCS
Paruch Stępień Kancelarz



Wiktoria Dziuba
aplikantka radcowska,
prawniczka w PCS Paruch
Stępień Kancelarz

Publiczny system ochrony zdrowia nieustannie zmagają się z problemem niedoboru lekarzy. Ich praca bez wątpienia wiąże się z dużą odpowiedzialnością oraz obciążeniami psychicznymi i fizycznymi. Godne wynagrodzenie jest zatem w pełni uzasadnione i konieczne dla utrzymania wysokiej jakości usług. Finanse stanowią jednak tylko jedną stronę medalu. W niektórych szpitalach bowiem, co zostało ostatnio ujawnione, lekarze pracowali ponad dobę bez przerwy.

SZCZEGÓLNE NORMY ZATRUDNIENIA

Czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych regulują przepisy ustawy o działalności leczniczej (u.d.l.). Regulacje kodeksu pracy dotyczące norm czasu pracy nie mają zastosowania w zakresie odmiennie określonym w tej ustawie. Zgodnie z art. 93 u.d.l. czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin i 35 minut na dobę oraz przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Okres rozliczeniowy nie może przekraczać trzech miesięcy. Normy te mają zastosowanie wyłącznie do osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy.

Równoważny system

Przeciętna dobową normą czasu pracy może być jednak przedłużona maksymalnie do 12 godzin w ramach równoważnego systemu czasu pracy. Przedłużony dobowy wymiar jest wówczas równoważony krótszym wymiarem w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Taką możliwość przewiduje art. 94 ust. 1 u.d.l., który stanowi regulację szczególną w stosunku do art. 93

u.d.l. Przyczyną wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy może być rodzaj wykonywanej pracy lub jej organizacja. Każda z tych przesłanek może występować samodzielnie albo łącznie. Dają one pracodawcy szeroką swobodę we wprowadzaniu wydłużonego wymiaru dobowego. Zastosowanie równoważnego systemu czasu pracy musi być obiektywnie uzasadnione, a także wynikać „ze względnie stabilnych powodów”. Takiej podstawy nie stanowi doraźne spiętrzenie prac ani absencja chorobowa lub urlopową pracowników.

KLAUZULA OPT-OUT

Szczególnym rozwiązaniem przewidzianym w art. 96 u.d.l. jest klauzula opt-out. Pozwala ona zobowiązać pracownika wykonującego zawód medyczny, zatrudnionego w podmiocie leczniczym prowadzącym działalność w rodzaju stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych, do pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż cztery miesiące. Dzięki tak ustalonemu okresowi rozliczeniowemu można elastyczniej rozliczać czas przepracowany ponad tygodniowy wymiar.

⇒ Czy każdy lekarz pracownik musi pracować ponad 48 godzin tygodniowo?

Nie. Podstawowym warunkiem zastosowania klauzuli opt-out jest uprzednia zgoda pracownika wyrażona w formie pisemnej, chociaż ustawodawca nie uzależnia jej ważności od zachowania tej formy. Wymóg pisemności ma zatem przede wszystkim znaczenie dowodowe, analogicznie jak w przypadku innych dokumentów pracowniczych. Ważne jest, aby pracownik wyraził zgodę dobrowolnie. Konsekwencją takiego rozwiązania jest zakaz dyskryminowania przez pracodawcę osób, które jej nie udzieliły. Przejawem dyskryminacji mogłoby być np. pomijanie ich przy awansach, podwyżkach oraz przyznawaniu nagród. Ponadto po wyrażeniu zgody na zastosowanie klauzuli opt-out nie stosuje się art. 151 par. 3 kodeksu pracy, przewidującego limit 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

Uwaga! Klauzula opt-out niesie za sobą istotne konsekwencje dla czasu pracy lekarzy. Obecne przepisy nie wskazują wprost górnego limitu godzin, które może przepracować lekarz

Obciążenia zawodowe w liczbach

W październiku 2022 r. Instytut Zarządzania w Ochronie Zdrowia Uczelni Łazarskiego przeprowadził badanie „Lekarz przyszłości”. Wynika z niego, że aż 70 proc. lekarzy pracuje ponad 40 godzin tygodniowo. Ponadto 17,7 proc. respondentów pracuje w przedziale od 61 do 80 godzin, a 6,5 proc. – ponad 81 godzin tygodniowo. W badaniu podkreślono również, że lekarze wskazują na potrzebę automatyzacji biurokracji i powtarzalnych zadań oraz zaangażowania koordynatorów opieki, co pozwoliłoby lepiej zadbać o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.



przekraczający przeciętnie 48 godzin tygodniowo.

Dodatki i ewidencja

Do pracy wykonywanej na podstawie klauzuli opt-out stosuje się odpowiednio przepisy o pracy w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że za pracę w ramach przekraczających przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 proc. wynagrodzenia – za pracę w nocy, w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Dodatek w wysokości 100 proc. wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy w ramach dyżuru medycznego z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Natomiast w pozostałych przypadkach pracownikowi, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 50 proc. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku obejmuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerzgowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik nie został wyodrębniony przy ustaleniu warunków wynagradzania, podstawę stanowi 60 proc. wynagrodzenia.

Nadzór inspekcji

W odniesieniu do pracowników, którzy wyrazili zgodę na klauzulę opt-out, pracodawca musi:

- prowadzić i przechowywać ewidencję czasu pracy,
- udostępniać tę dokumentację na wniosek organu właściwego do sprawowania nadzoru i kontroli nad

przebiegiem prawa pracy, czyli Państwowej Inspekcji Pracy.

PIP ze względów związanych z bezpieczeństwem lub zdrowiem pracowników, a także w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu udzielania świadczeń zdrowotnych, może zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Pracodawca ma obowiązek przekazywać inspekcji, na jej wniosek, informacje o przypadkach wyrażenia przez pracowników zgody na pracę przekraczającą przeciętnie 48 godzin tygodniowo.

Pracownik może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień. Powinien poinformować o tym pracodawcę na piśmie, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Uwaga! Artykuł 96 u.d.l. regulujący klauzulę opt-out utraci moc 1 stycznia 2028 r. Jego uchylenie przewiduje art. 3 pkt 2 ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw. Wówczas dopuszczalny tygodniowy wymiar pracy w stosunku pracy ma wynosić 48 godzin.

DYŻUR MEDYCZNY

Lekarze zatrudnieni na podstawie umowy o pracę mogą pełnić dyżur medyczny. Warunkiem zobowiązania ich do jego pełnienia jest wykonywanie przez podmiot leczniczy stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych. Zgodnie z art. 95 ust. 2 u.d.l. dyżurem medycznym jest wykonywanie czynności zawodowych poza normalnymi godzinami pracy. W jego trakcie pracownik realizuje obowiązki, do których wykonywania jest zobowiązany również w normalnych godzinach pracy.



Dokończenie na s. C5

Godziny nadliczbowe: jak je obliczać i rekompensować?

Zatrudnionych obowiązują kodeksowe limity dobowe oraz przeciętne tygodniowe, ustalone w przyjętym okresie rozliczeniowym. **Wykonywanie obowiązków ponad te granice wiąże się z wypłatą normalnego wynagrodzenia i odpowiedniego dodatku albo udzieleniem wolnego**



Izabela Nowacka
ekspertka ds. wynagrodzeń

Zgodnie z art. 129 kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. W niektórych sektorach okres ten może być jednak dłuższy, np. w rolnictwie lub hodowli.

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany z uwzględnieniem normy dobowej i tygodniowej, oblicza się:

- mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

Każde święto przypadające w okresie rozliczeniowym w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega również obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności, które zgodnie z przyjętym rozkładem przypadały do przepracowania w czasie tej nieobecności.

Granice dopuszczalności

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego go systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w nadgodzinach jest dopuszczalna tylko w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia albo usunięcia awarii,
- wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy.

Trzeba dodać, że zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych musi być uzasadnione i faktycznie wynikać ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Nie można z góry planować nadgodzin tak, aby stały się one normą. Pracy nadliczbowej nie mogą wykonywać kobiety w ciąży ani pracownicy młodociani, czyli osoby, które ukończyły 15 lat, ale nie przekroczyły 18 lat. Nie można jej również zlecić bez zgody pracownikom wychowującym dzieci do ukończenia przez nie 8. roku życia.

Przekroczenie norm

Nadgodziny dobowe wystąpią po przekroczeniu dobowej normy czasu pracy albo przedłużonego dobowego wymiaru wynikającego z rozkładu pracy danej osoby. Przykładowo, przy normie 8-godzinnej każda godzina po ósmej godzinie będzie powodowała przekroczenie normy dobowej.

Drugi rodzaj nadgodzin wynika z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ustalenie, czy do niego doszło, jest możliwe dopiero po zakończeniu tego okresu.

Istnieją dwie metody ustalania nadgodzin średniotygodniowych.

► Pierwsza (preferowana przez PIP) polega na tym, że od liczby godzin przepracowanych przez pracownika w okresie rozliczeniowym, wynikającej z ewidencji czasu pracy, odejmuje się liczbę godzin przypadających do przepracowania w tym okresie, czyli obowiązujący wymiar czasu pracy. Następnie wynik pomniejsza się o ewentualne nadgodziny dobowe. Liczba godzin pozostała po tych obliczeniach stanowi sumę nadgodzin średniotygodniowych. [przykład]

PRZYKŁAD

Przekroczenie normy średniotygodniowej

W zakładzie pracy obowiązują 3-miesięczny okres rozliczeniowy. Pracownicy są zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy, po 8 godzin dziennie, a sobota jest dniem wolnym zapewniającym przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy. W okresie od kwietnia do czerwca 2026 r. (II kwartał) należało przepracować łącznie 496 godzin (168 godz. + 160 godz. + 168 godz.). Pracownik faktycznie przepracował 512 godzin, w tym 8 godzin nadliczbowych w dniach pracy oraz 8 godzin w sobotę. 512 godz. – 496 godz. = 16 godz. Z obliczeń wynika, że pracownik przekroczył normę średniotygodniową o 8 godzin.

► Zgodnie z drugą metodą, w celu ustalenia, czy doszło do przekroczenia przeciętnego tygodniowego czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, należy:

- zsumować czas pracy faktycznie przepracowany przez pracownika i liczbę godzin jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a następnie;
- odjąć liczbę godzin, za które otrzymał dodatek z tytułu przekroczenia normy dobowej, a następnie;
- odjąć iloczyn liczby dni wykraczających poza pełne tygodnie okresu rozliczeniowego pomiędzy poniedziałkiem a piątkiem i 8 godzin, po czym;
- podzielić otrzymany wynik przez liczbę tygodni okresu rozliczeniowego. Jeżeli wynik jest wyższy niż 40 godzin, oznacza to, że doszło do pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej 40-godzinnej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Uwaga! Odpowiednie wynagrodzenie przysługuje wtedy za liczbę godzin wynikającą z iloczynu liczby tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym i liczby godzin, o którą przekroczone 40.

Wynagrodzenie za nadgodziny

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadającą w:
 - nocy,
 - niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w nie-

dziel lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadającą w każdym innym czasie niż określony w pkt 1.

Podstawę obliczenia dodatku stanowi pensja pracownika wynikająca z jego osobistego zaszerogowania, określona stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik nie został wyodrębniony przy ustalaniu warunków wynagradzania, podstawę stanowi 60 proc. wynagrodzenia.

W przypadku pracowników otrzymujących wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania, określone stawką miesięczną, wynagrodzenie za jedną godzinę ustala się, dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Zasady naliczania dodatku

Natomiast przy wynagrodzeniu określonym w inny sposób, np. akordowo lub prowizyjnie, w celu obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego. Aby obliczyć dodatek za jedną godzinę w:

- przypadku składników wynagrodzenia określonych w stałej stawce miesięcznej – należy podzielić tę stawkę przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu;
- razie zmiennych składników wynagrodzenia – wynagrodzenie ustalone według zasad dotyczących wynagrodzenia urlopowego dzieli się przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego jest ono ustalone.

Dodatek w wysokości 100 proc. wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej wynikającą z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nie dotyczy to sytuacji, gdy przekroczenie tej normy nastąpiło wskutek pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 50 proc. Oznacza to, że np. za pierwsze 8 godzin pracy w wolną z reguły sobotę przysługuje dodatek 100-proc., a za każdą kolejną godzinę ponad 8 godzin – dodatek 50-proc., ponieważ jest to już praca ponad normę dobową.

Stale składniki płacowe

Przepisy prawa pracy nie definiują pojęcia „normalnego wynagrodzenia za pracę”. Sposób jego rozumienia wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1986 r. (sygn. akt I PRN 40/86). Według SN normalnym wynagrodzeniem jest to otrzymywane przez pracownika stale i systematycznie. Obejmuje ono:

- wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania oraz
- inne składniki o charakterze stałym, do których pracownik ma prawo na podstawie zakładowych przepisów płacowych. Mogą to być np. dodatki: stażowy, funkcyjny, motywacyjny lub za pracę w warunkach uciążliwych, a także premia stała, która nie jest uzależniona od osiągnięcia konkretnych wyników. Warunku tego nie spełniają premie i nagrody uznaniowe ani premie wynikowe, np.

zadaniowe lub prowizyjne, które zależą od ilości wykonanej pracy.

Czas wolny

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może – na pisemny wniosek pracownika – udzielić mu czasu wolnego od pracy w takim samym wymiarze. Obowiązuje wówczas proporcja 1:1, czyli za jedną nadgodziną przysługuje jedna godzina wolnego. Udzielenie czasu wolnego może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela go najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Obowiązuje zatem proporcja 1:1,5, czyli za jedną nadgodziną przysługuje 1,5 godziny wolnego. Nie może to jednak spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca – na pisemny wniosek pracownika – może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Tu obowiązuje proporcja 1:1, czyli za jedną nadgodziną – 1 godzina wolnego. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może też nastąpić bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (1:1,5 – za jedną nadgodziną – 1,5 godziny wolnego), co jednak nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Uwaga! Jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego w zamian za pracę nadliczbową, nie przysługuje mu dodatek pieniężny. Warto podkreślić, że niewypłacany jest wyłącznie dodatek. Pracownik zachowuje natomiast prawo do normalnego wynagrodzenia za wykonaną pracę, zgodnie z art. 80 k.p.

Rozliczenia między miesiącami

Warto również wyjaśnić, jak naliczać normalne wynagrodzenie, gdy pracownikowi udzielono czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. Jeżeli nastąpiło to bez jego wniosku, w tym samym miesiącu, w którym doszło do przekroczenia, zachowuje on prawo do pełnego wynagrodzenia mimo niedopracowania wymiaru z powodu dłuższego czasu wolnego. Jeżeli natomiast sam wystąpił o udzielenie wolnego i odebrał je w innym miesiącu niż ten, w którym wystąpiły nadgodziny, powinien otrzymać normalne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w miesiącu ich przepracowania. Z kolei za miesiąc, w którym odebrał wolne, nie otrzyma wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.



Podstawa prawna

- art. 129, art. 151, art. 151¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- par. 4, par. 4a rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

Jak obliczyć dodatek za trudne warunki pracy podczas urlopu nauczyciela?

PYTANIE: Nauczyciel dyplomowany zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w roku szkolnym 2025/2026 otrzymuje dodatek za pracę w trudnych warunkach z tytułu prowadzenia zajęć w klasach łączonych. Zgodnie z uchwałą rady gminy dodatek przysługuje w wysokości 10 proc. stawki godzinowej za każdą faktycznie przepracowaną godzinę zajęć i jest wypłacany na koniec miesiąca na podstawie rzeczywiście zrealizowanych godzin. Zajęcia w klasach łączonych będą prowadzone do zakończenia zajęć dydaktycznych w czerwcu 2026 r. W okresie ferii letnich nauczyciel będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Jak ustalić wysokość dodatku za trudne warunki pracy za okres urlopu wypoczynkowego, skoro w lipcu i sierpniu 2026 r. nauczyciel nie prowadził zajęć w klasach łączonych? Czy dodatek za pracę w trudnych warunkach należy uwzględnić przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego należy odróżnić zasady wypłaty dodatku za pracę w trudnych warunkach za faktycznie wykonaną pracę od zasad uwzględniania tego dodatku w wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy.

Dodatek urlopowy

Organ prowadzący nie jest uprawniony do określania zasad obliczania wy-

nagrodzenia za urlop wypoczynkowy nauczycieli. Kompetencję w tym zakresie ustawodawca przyznał ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania (art. 67 ust. 3 Karty nauczyciela, dalej: KN). Zgodnie z par. 1 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli, do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wlicza się dodatek za warunki pracy. Oznacza to, że regulamin wynagradzania lub uchwała orga-

nu prowadzącego nie mogą wyłączyć tego składnika z wynagrodzenia urlopowego.

Bez wyliczania średniej

Na podstawie par. 2 ust. 1 rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stałej stawce miesięcznej oraz składniki ustalone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu korzystania z urlopu.

Natomiast średnią z miesięcy poprzedzających rozpoczęcie urlopu oblicza się wyłącznie ze składników wymienionych w par. 3 w związku z par. 1 ust. 1 pkt 4-6 oraz par. 4 rozporządzenia, a więc m.in. z wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, godziny doraźnych zastępstw, pracę w porze nocnej, pracę w święto czy zajęcia wykonywane w dniu wolnym od pracy.

Dodatek za pracę w trudnych warunkach nie należy do tej grupy składników. Nie ustala się więc jego średniej, nawet jeżeli w poszczególnych miesiącach roku szkolnego jest wypłacany w różnej wysokości z uwagi na liczbę faktycznie przepracowanych godzin.

W jakiej wysokości

Wynagrodzenie urlopowe powinno obejmować dodatek za pracę w trudnych warunkach w wysokości należnej w miesiącu korzystania z urlopu. Jeżeli organ prowadzący określił go jako procent stawki za każdą godzinę pracy w trudnych warunkach, należy ustalić liczbę godzin, które przypadłyby nauczycielowi do przepracowania w danym miesiącu zgodnie z zasadami wynikającymi z regulaminu wynagradzania.

Za okres urlopu wypoczynkowego nauczyciel zachowuje bowiem prawo do wynagrodzenia, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie świadczył pracę, a więc również do dodatku za pracę w trudnych warunkach (art. 67 ust. 1 KN).

©

Podstawa prawna

- art. 67 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- par. 1 ust. 1 pkt 2, par. 2 ust. 1, par. 3, par. 4 rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1455)

Urlop p.o. dyrektora szkoły. Kiedy przysługuje 35 dni roboczych?

PYTANIE: Nauczyciel będzie zatrudniony w szkole feryjnej od września do grudnia 2026 r. Będzie pełnił obowiązki p.o. dyrektora w zastępstwie nieobecnego dyrektora szkoły. W okresie ferii zimowych i letnich w 2026 r. wykorzystał urlop wypoczynkowy przysługujący nauczycielom zatrudnionym w szkołach feryjnych. Czy nauczycielowi powołanemu na stanowisko p.o. dyrektora szkoły od września do grudnia 2026 r. przysługuje dodatkowy urlop z puli 35 dni za 2026 r.?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Nie. W opisanej sytuacji nauczycielowi nie przysługuje dodatkowy urlop za 2026 r.

Wypoczynek w szkole feryjnej

Nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której organizacja pracy przewiduje ferie szkolne, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i jest on wykorzystywany w czasie ich trwania. Wynika to z art. 64 ust. 1 KN.

Warunek 10 miesięcy

Natomiast urlop w wymiarze 35 dni roboczych przysługuje nauczycielowi, który przez okres co najmniej 10 miesięcy pełni obowiązki kierownicze w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze (art. 64 ust. 2a KN).

Z przedstawionego stanu faktycznego wynika, że nauczyciel będzie wykonywał obowiązki p.o. dyrektora jedynie od września do grudnia 2026 r., a więc przez około cztery miesiące. Oznacza to, że nie zostanie spełniony warunek pełnienia obowiązków kierowniczych przez co najmniej 10 miesięcy. W konsekwencji do nauczyciela nadal będą miały zastosowanie zasady określone w art. 64 ust. 1 KN. Skoro wykorzysta on urlop podczas ferii zimowych i letnich 2026 r., jego uprawnienia urlopowe za ten rok zostaną zrealizowane.

Kontynuacja zastępstwa

Nawet gdyby zastępstwo było kontynuowane w 2027 r. i łącznie trwało co najmniej 10 miesięcy, nie oznaczałoby to powstania prawa do dodatkowego urlopu za 2026 r. W takim przypadku należałoby odrębnie ustalić wymiar urlopu przypadający za okres wykonywania obowiązków nauczyciela oraz za okres pełnienia funkcji kierowniczej, stosując – z uwagi na brak szczególnych regulacji – odpowiednio zasady obowiązujące przy zmianie pracodawcy. Oznaczałoby to odpowiednio:

- za okres od stycznia do sierpnia 2026 r. – $8/12 \times 56$ dni = 37,33 dnia urlopu,
- za okres od września do grudnia 2026 r. – $4/12 \times 35$ dni = 11,67 dnia urlopu.

Po zaokrągleniu dawałoby to 38 dni kalendarzowych oraz 12 dni roboczych, zgodnie z art. 66 ust. 2 KN i uchwałą Sądu Najwyższego z 10 maja 2006 r. (sygn. akt III PZP 3/06) oraz art. 155¹ par. 1, art. 155^{2a} par. 1 i art. 155³ par. 1 kodeksu pracy.

W praktyce jednak nauczyciel wykorzystał już urlop podczas ferii zimowych i letnich 2026 r., a więc w wymiarze korzystniejszym niż wynikałoby to z powyższego proporcjonalnego wyliczenia. Pracodawca był bowiem zobowiązany udzielić mu urlopu w czasie ferii na podstawie art. 64 ust. 1 KN. Z tego względu nie powstaje prawo do dodatkowego urlopu za 2026 r.

©

Podstawa prawna

- art. 64 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 155¹ par. 1, art. 155^{2a} par. 1 i art. 155³ 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. 473)

Ekwiwalent po odejściu z placówki. Jakie prawa ma pedagog?

PYTANIE: Nauczyciel szkoły feryjnej zamierza rozwiązać stosunek pracy na podstawie porozumienia stron 30 września 2026 r. Do tego czasu wykorzysta urlop wypoczynkowy w okresie ferii zimowych oraz letnich. Czy nauczycielowi będzie przysługiwał ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy? Czy prawo do kolejnego urlopu nabędzie 1 stycznia 2027 r.?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Nauczycielowi nie będzie przysługiwał ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 2026 r., natomiast prawo do kolejnego urlopu nabędzie 1 stycznia 2027 r., pod warunkiem że w tym dniu będzie pozostawał w zatrudnieniu na stanowisku pedagogicznym.

Nabycie prawa

Zgodnie z art. 64 ust. 1 KN, nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której organizacja pracy przewiduje ferie szkolne, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i jest on wykorzystywany w czasie ich trwania. Natomiast stosownie do art. 65 KN nauczyciel nabywa prawo do drugiego i kolejnych urlopów z początkiem każdego roku kalendarzowego, tj. 1 stycznia, o ile w tym dniu pozostaje zatrudniony na stanowisku pedagogicznym (art. 1 ust. 1 KN).

Brak świadczenia

Z dniem 1 stycznia 2026 r. nauczyciel nabył prawo do urlopu wypoczynkowego przypadającego na ferie zimowe i letnie w 2026 r. Z przedstawionego stanu faktycznego wynika, że urlop

ten zostanie wykorzystany w naturze.

W konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy z dniem 30 września 2026 r. nie spowoduje powstania prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Nauczyciel wykorzysta bowiem urlop w czasie ferii zimowych i letnich, a więc w wymiarze wyższym niż 56 dni kalendarzowych, o którym mowa w art. 66 ust. 2 KN.

Kolejny urlop

Prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego nauczyciel nabędzie 1 stycznia 2027 r., pod warunkiem że w tym dniu będzie zatrudniony na stanowisku pedagogicznym (art. 65 w zw. z art. 1 ust. 1 KN). Uprawnienie do urlopu na zasadach określonych w KN jest bowiem uzależnione od pozostawania w zatrudnieniu na stanowisku nauczyciela w dniu nabycia prawa do urlopu.

©

Podstawa prawna

- art. 65 ust. 1, art. 65 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)

Więcej niż gazeta!
Skanuj kod!
DGP.pl



Formalnych sporów jest mniej, ale napięć w firmach nie

Przemysław Zajac: Statystyki PIP pokazują tylko sprawy, które trafiły na formalną ścieżkę przewidzianą w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie odzwierciedlają one jednak wszystkich napięć pojawiających się w miejscu pracy

Ze sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za 2025 r. wynika, że liczba sporów zbiorowych ponownie spadła, natomiast wzrosła liczba indywidualnych skarg pracowników. Jak odczytywać te dane? Czy rzeczywiście w zakładach pracy jest dziś mniej konfliktów?

Nie wyciągałbym takiego wniosku. Statystyki PIP obejmują wyłącznie spory zbiorowe prowadzone na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Mówimy więc o formalnej procedurze, której wszczęcie pracodawca ma obowiązek zgłosić Państwowej Inspekcji Pracy. To właśnie na podstawie tych zgłoszeń powstają później statystyki.

Nie pokazują one jednak wszystkich napięć pojawiających się w miejscu pracy. Spór zbiorowy jest tylko jedną z form rozwiązywania konfliktów między pracodawcą a osobami zatrudnionymi. Wiele z nich nigdy nie trafia na tę ścieżkę.

Czyli liczba sporów zbiorowych nie odzwierciedla skali konfliktów w firmach?

Tak. Konflikty są naturalnym elementem funkcjonowania każdej organizacji. Tam, gdzie ludzie wspólnie pracują, zawsze pojawiają się różnice oczekiwań, interesów czy ocen sytuacji. Nie wszystkie jednak prowadzą do wszczęcia formalnego sporu zbiorowego.

Dlatego na podstawie samych statystyk trudno odpowiedzieć na pytanie, czy konfliktów rzeczywiście ubywa. Pokazują one jedynie, jak często uruchamiana jest procedura przewidziana w ustawie.

Od czego zatem zależy, czy konflikt przerodzi się w spór zbiorowy?

Najczęściej od tego, czego dotyczy oczekiwanie pracowników. Spory zbiorowe pojawiają się przede wszystkim wtedy, gdy przedmiotem rozmów są wynagrodzenia, świadczenia socjalne albo warunki pracy.

Jeżeli sytuacja przedsiębiorstwa jest stabilna, a pracownicy są usatysfakcjonowani poziomem wynagrodzeń i warunkami zatrudnienia, powodów do wszczynania sporów jest mniej. Natomiast gdy pojawiają się zwolnienia grupowe, pogarsza się sytuacja ekonomiczna firmy albo pracownicy nie otrzymują oczekiwanych podwyżek, ryzyko konfliktów wyraźnie rośnie. Nadal jednak nie oznacza to, że każdy taki konflikt zakończy się formalnym sporem zbiorowym.

Czy właśnie dlatego poziom uzwiązkowienia ma dziś tak duże znaczenie?

Tak. Są branże, w których organizacje związkowe od lat odgrywają istotną rolę, ale są też takie, gdzie poziom uzwiązkowienia pozostaje niewielki. To również wpływa na liczbę formalnie wszczynanych sporów zbiorowych. Nie oznacza to jednak, że w tych przedsiębiorstwach nie dochodzi do napięć. Pracownicy po prostu częściej korzystają z innych instrumentów ochrony swoich praw.

Jednocześnie PIP odnotowuje wzrost liczby indywidualnych skarg pracowników. Czy można powiedzieć, że część konfliktów przeniosła się właśnie na ten poziom?

Myślę, że jest to trafne spostrzeżenie. Widać to również w sprawach, z którymi spotykamy się na co dzień. Coraz więcej kontroli PIP jest inicjowanych indywidualnymi skargami pracowników lub byłych pracowników.

Warto pamiętać, że spór zbiorowy z założenia nie służy dochodzeniu indywidualnych roszczeń. Dotyczy interesów zbiorowych. Jeżeli natomiast pracownik uważa, że naruszono jego prawa, naturalnym krokiem staje się złożenie skargi do inspekcji.

Nierzadko taka kontrola poprzedza późniejszy proces sądowy. Ustalenia inspektora pracy mogą mieć wówczas istotne znaczenie dowodowe.

Skąd taka zmiana?

Jedną z przyczyn jest struktura rynku pracy. Nie u wszystkich pracodawców działają organizacje związkowe, a tam, gdzie ich nie ma, formalny spór zbiorowy co do zasady nie może zostać wszczęty.

Z danych PIP wynika również, że coraz częściej osiągają spory oprócz wynagrodzeń są świadczenia socjalne. Dlaczego?

Jeżeli możliwości podwyższania wynagrodzeń są ograniczone, większego znaczenia nabierają pozapłacowe elementy zatrudnienia. Świadczenia socjalne stają się wtedy jednym z obszarów, w których pracownicy oczekują poprawy warunków zatrudnienia.

Znaczenie ma również to, że przepisy przyznają organizacjom związkowym określone kompetencje związane z funkcjonowaniem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z tego względu kwestie socjalne bardzo często stają się przedmiotem rozmów między pracodawcą a stroną społeczną.

Można powiedzieć, że tam, gdzie trudno o podwyżki, ciężar negocjacji przenosi się na świadczenia socjalne?

W wielu przypadkach tak. Jeżeli przedsiębiorca nie jest w stanie spełnić wszystkich oczekiwań płacowych, świadczenia socjalne pozostają jednym z narzędzi poprawy warunków zatrudnienia.

Dlatego organizacje związkowe zgłaszają postulaty dotyczące utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych albo zmian zasad jego funkcjonowania tam, gdzie fundusz już istnieje.

Przejdźmy teraz do samej procedury. Założmy, że pracodawca otrzymuje od organizacji związkowej żądania dotyczące wynagrodzeń albo świadczeń socjalnych. Wie, że nie będzie w stanie ich spełnić w wyznaczonym terminie. Co powinien zrobić w pierwszej kolejności?

Najgorszym rozwiązaniem jest pozostawienie takiego pisma bez odpowiedzi albo odkładanie rozmów na później. Ustawa jasno określa kolejne etapy postępowania. Organizacja związkowa wyznacza termin na spełnienie żądań, który nie może być krótszy niż trzy dni. Jeżeli żądania nie zostaną uwzględnione, powstaje spór zbiorowy i rozpoczyna się dalsza procedura.

Na pracodawcę ciąży konkretne obowiązki. Powinien przystąpić do rokowań oraz zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy o wszczęciu sporu zbiorowego.



PRZEMYSŁAW ZAJĄC

radca prawny w kancelarii Wardyński i Wspólnicy

Czy, skoro pracodawca od początku wie, że nie spełni żądań, rokowania mają sens?

Zdecydowanie tak. Sam fakt, że przedsiębiorca nie jest w stanie zaakceptować wszystkich postulatów, nie oznacza, że rozmowy są bezcelowe.

Najważniejsze jest rzetelne przedstawienie sytuacji. Jeżeli firma nie ma możliwości wprowadzenia oczekiwanych podwyżek albo zwiększenia wydatków na świadczenia socjalne, warto jasno wyjaśnić, z czego wynikają te ograniczenia.

Jeżeli istnieje realna perspektywa poprawy sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, można rozmawiać również o rozwiązaniach odroczonych w czasie. Strony mogą uzgodnić, że wrócą do negocjacji po zakończeniu roku albo po analizie wyników finansowych. Takie ustalenia również pozwalają zakończyć spór porozumieniem.

Czyli nie zawsze musi nastąpić natychmiastowe spełnienie żądań?

Tak. Celem rokowań nie jest wykazanie, która ze stron ma rację, lecz znalezienie rozwiązania możliwego do zaakceptowania przez obie strony. Czasami będzie to częściowe uwzględnienie postulatów. Innym razem strony uzgodnią, że wrócą do rozmów po upływie określonego czasu, kiedy będzie można ponownie ocenić możliwości finansowe przedsiębiorstwa. Takie postanowienia również pozwalają zakończyć spór zbiorowy.

Po czym pracodawca może poznać, że rokowania dobiegły końca i należy przejść do mediacji?

Formalnie następuje to wraz z zawarciem porozumienia albo podpisaniem protokołu rozbieżności.

Z praktycznego punktu widzenia warto ocenić, czy dalsze rozmowy mają jeszcze szansę zbliżyć stanowiska stron. Jeżeli kolejne spotkania nie przynoszą żadnego postępu, nie ma powodu, aby sztucznie przedłużać ten etap.

A czy przeciąganie rokowań może być ryzykowne?

Może. Jeżeli jedna ze stron jedynie pozoruje prowadzenie rozmów, trudno oczekiwać, że doprowadzą one do rozwiązania sporu.

Dlatego warto prowadzić rokowania w sposób rzeczowy: przedstawiać argumenty, wyjaśniać przyczyny swoich decyzji i jasno wskazywać, które postulaty mogą zostać uwzględnione, a które z obiektywnych powodów nie są możliwe do realizacji. Takie podejście ułatwia również przejście do kolejnego etapu postępowania, jeżeli okaże się ono konieczne.

Jeżeli strony przechodzą do mediacji, czy oznacza to, że spór wchodzi już w decydującą fazę?

To ważny etap, ale nie należy traktować go jako zapowiedzi strajku. Mediacja nadal służy znalezieniu rozwiązania akceptowalnego dla obu stron. Jej celem pozostaje doprowadzenie do porozumienia, mimo że wcześniejsze rokowania nie przyniosły oczekiwanego rezultatu.

Czy w czasie rokowań albo mediacji organizacja związkowa może informować pracowników o sporze, organizować pikety albo wywieszać banery?

Trzeba rozróżnić kilka sytuacji.

Organizacje związkowe mają zagwarantowane ustawowo prawo do korzystania z tablic informacyjnych udostępnianych przez pracodawcę. To podstawowy sposób przekazywania informacji pracownikom.

Jeżeli natomiast chodzi o wywieszanie materiałów w innych miejscach zakładu pracy, wiele zależy od zasad obowiązujących u danego pracodawcy. Często kwestie te regulują porozumienia zawarte między pracodawcą a organizacjami związkowymi.

Coraz częściej wykorzystywane są również elektroniczne kanały komunikacji, takie jak poczta elektroniczna, strony internetowe czy media społecznościowe.

A co ze środkami nacisku? Czy już na etapie mediacji organizacja związkowa może po nie sięgnąć?

Tak. Ustawa przewiduje możliwość przeprowadzenia strajku ostrzegawczego. Jest to szczególna forma protestu, która może zostać zorganizowana tylko raz i nie może trwać dłużej niż dwie godziny.

To jednak nadal rozwiązanie wyjątkowe. Mediacja przede wszystkim ma stworzyć warunki do wypracowania porozumienia, a nie prowadzić do dalszej eskalacji sporu.

Jak ocenić protesty, które nie są formalnie strajkiem, ale polegają na celowym zwolnieniu tempa pracy?

To już zupełnie inna sytuacja. Pikiet może pełnić funkcję informacyjną. Natomiast celowe spowalnianie pracy jest formą strajku w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – jest formą nielegalnej akcji protestacyjnej. W określonych okolicznościach może rodzić odpowiedzialność uczestników z tytułu naruszenia obowiązków pracowniczych.

Każdy pracownik odpowiada za wykonywanie swoich obowiązków wobec

ubywa

pracodawcy. Dlatego tego rodzaju działania wymagają ostrożnej oceny zarówno po stronie organizacji związkowej, jak i samych uczestników protestu.

Czy granica między legalnym protestem a naruszeniem obowiązków pracowniczych jest wyraźna?

Kluczowe znaczenie ma to, czy dana forma protestu została zorganizowana zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Jeżeli mówimy o legalnym strajku, pracownik korzysta z ochrony przewidzianej w przepisach. Sam udział w takim strajku nie może być podstawą wyciągania wobec niego konsekwencji pracowniczych. Trzeba jednak pamiętać, że za czas udziału w strajku pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, choć zachowuje uprawnienia z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Inaczej wygląda sytuacja, gdy protest odbywa się z naruszeniem przepisów albo przybiera formę działań, których ustawa nie przewiduje.

Czy fakt, że strajk został zorganizowany niezgodnie z przepisami, oznacza automatycznie odpowiedzialność każdego pracownika, który wziął w nim udział?

Nie. Trzeba wyraźnie odróżnić odpowiedzialność organizatorów od odpowiedzialności poszczególnych uczestników.

Pracownik nie zawsze ma możliwość zweryfikowania, czy organizatorzy dochowali wszystkich wymogów formalnych związanych z organizacją strajku. Nie można więc automatycznie przypisywać mu odpowiedzialności za uchybienia, na które nie miał wpływu.

Jeżeli pracodawca zamierza wyciągnąć wobec pracownika konsekwencje, musi wykazać konkretne zachowania uzasadniające taką decyzję. Sam udział w proteście nie przesądza zatem o odpowiedzialności.

Jakie zachowania mogą mieć w takiej sytuacji znaczenie?

Przed wszystkim takie, które wykraczają poza sam udział w proteście.

Jeżeli pracownik dopuszcza się działań naruszających jego obowiązki albo utrudniających funkcjonowanie zakładu w sposób nieprzewidziany przepisami, taka sytuacja wymaga już odrębnej oceny. Każdy przypadek należy analizować indywidualnie.

Inaczej wygląda natomiast odpowiedzialność organizatorów?

Tak. Organizatorzy odpowiadają za prawidłowe przeprowadzenie całej procedury przewidzianej w ustawie.

Dotyczy to zarówno dochowania wymogów formalnych związanych z organizacją strajku, jak i sposobu prowadzenia samej akcji protestacyjnej. Dlatego organizacje związkowe z reguły bardzo starannie przygotowują się do kolejnych etapów sporu i dbają o zachowanie wymagań wynikających z przepisów.

Jednym z warunków przeprowadzenia strajku jest referendum. Kto może w nim uczestniczyć?

Krąg uprawnionych jest szerszy niż wyłącznie członkowie organizacji związkowej. Przepisy obejmują nie tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, lecz także osoby wykonujące pracę zarobkową na innych podstawach, jeżeli spełniają warunki określone w ustawie. Mogą to być m.in. zleceniobiorcy czy osoby świadczące pracę w formule B2B, jeśli wykonują ją osobiście.

Oznacza to, że referendum nie jest głosowaniem wyłącznie członków związku zawodowego, lecz wszystkich osób objętych ustawową definicją pracownika na potrzeby przepisów o sporach zbiorowych.

Jakie warunki musi spełnić referendum, aby możliwe było ogłoszenie strajku?

Muszą zostać spełnione dwa warunki. Po pierwsze, za strajkiem musi opowiedzieć się większość osób biorących udział w głosowaniu. Po drugie, w referendum musi uczestniczyć co najmniej połowa ogółu osób zatrudnionych u danego pracodawcy. Dopiero spełnienie obu tych przesłanek pozwala na zorganizowanie strajku.

A jeżeli referendum nie przyniesie takiego wyniku? Czy oznacza to koniec sporu zbiorowego?

Nie. Negatywny wynik referendum zamyka jedynie drogę do ogłoszenia strajku. Sam spór zbiorowy trwa nadal. Strony mogą kontynuować rozmowy, wrócić do mediacji albo skorzystać z arbitrażu społecznego. Brak zgody na strajk nie kończy więc całej procedury, lecz jedynie wyłącza jeden z możliwych sposobów dalszej eskalacji konfliktu.

Na koniec chciałabym zapytać o sytuację, z którą pracodawcy spotykają się znacznie częściej niż z samym sporem zbiorowym. Co zrobić, gdy w firmie zaczynają nara-

stać napięcia wokół wynagrodzeń, premii czy świadczeń socjalnych?

Przed wszystkim nie warto zakładać, że problem rozwiąże się sam. Spór zbiorowy bardzo rzadko pojawia się nagle. Zwykle jest konsekwencją napięć, które narastały przez dłuższy czas.

Pracodawca nie potrzebuje organizacji związkowej, żeby dostrzec, że wśród pracowników pojawia się niezadowolenie. Takie sygnały docierają do niego znacznie wcześniej. Jeżeli pozostają bez reakcji, frustracja narasta, a wtedy znacznie trudniej wrócić do spokojnej rozmowy.

Czyli problemem nie zawsze jest sama odmowa spełnienia oczekiwań pracowników?

Moim zdaniem bardzo często większym problemem jest brak komunikacji.

Jeżeli pracownicy rozumieją, z czego wynikają decyzje pracodawcy, i widzą, że ich postulaty zostały potraktowane poważnie, łatwiej prowadzić rozmowy nawet wtedy, gdy nie wszystkie oczekiwania mogą zostać spełnione.

Najgorzej jest wtedy, gdy druga strona pozostaje bez żadnej informacji i nie wie, czy jej argumenty zostały w ogóle przeanalizowane.

Jak prowadzić taką komunikację?

Nie ma jednego modelu. Wszystko zależy od wielkości organizacji i sposobu jej funkcjonowania.

Mogą to być spotkania z pracownikami, bieżące informowanie o sytuacji przedsiębiorstwa, regularna komunikacja elektroniczna czy inne rozwiązania przyjęte u danego pracodawcy. Najważniejsze jest to, aby pracownicy nie mieli poczucia, że zostali pozostawieni sami z narastającym problemem.

Jeżeli natomiast do sporu zbiorowego już dojdzie, warto pamiętać, że procedura została pomyślana przede wszystkim jako sposób dochodzenia do porozumienia. Z mojego doświadczenia wynika, że tam, gdzie obie strony otwarcie przedstawiają swoje argumenty i rzeczywiście szukają rozwiązania, znacznie częściej udaje się zakończyć spór porozumieniem niż doprowadzić do jego dalszej eskalacji.

Czyli najskuteczniejszym sposobem rozwiązania sporu zbiorowego jest niedopuszczenie do jego eskalacji?

Spór zbiorowy bardzo rzadko pojawia się nagle. Najczęściej jest skutkiem problemów, o których w firmie zbyt długo nie rozmawiano.



Rozmawiała Izabela Rakowska-Boroń

Dokończenie ze s. C1

Zasady planowania

W przypadku dyżuru medycznego – podobnie jak w klauzuli opt-out – ustawodawca nie wskazał maksymalnej liczby godzin jego pełnienia ani liczby dyżurów w okresie rozliczeniowym. Dyżur medyczny wlicza się do czasu pracy pracownika. Ponadto zgodnie z art. 95 ust. 4 u.d.l. ustawodawca zezwolił na planowanie pracy w jego ramach, co odróżnia dyżur medyczny od pracy w godzinach nadliczbowych.

Może on być planowany przez pracodawcę zarówno w ramach przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, jak i ponad nią. A zatem dyżurem medycznym jest czas wykonywania czynności zawodowych poza normalnymi godzinami przypadającymi pracownikowi do przepracowania w danej dobie, a nie ponad obowiązującą go przeciętną tygodniową normę czasu pracy.

Prawo do wypoczynku

Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny przysługuje prawo do wypoczynku bezpośrednio po jego zakończeniu. Pracodawca musi zatem tak zorganizować pracę, aby możliwe było udzielenie czasu wolnego po dyżurze. Ma to umożliwić pracownikowi regenerację sił i uniknięcie przemęczenia. Sąd Najwyższy w wyroku z 18 marca 2015 r. (sygn. akt I PK 191/14) wskazał, że nieudzielenie przewidzianych prawem okresów odpoczynku stanowi naruszenie obowiązków pracodawcy wynikających ze stosunku pracy. Może ono uprawnian pracownika do wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym na podstawie art. 471 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p., jeżeli zostaną spełnione pozostałe przesłanki, w szczególności gdy pracownik poniesie szkodę.

Uwaga! Pracownikowi, co do zasady, przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego minimum 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Przewidziano jednak wyjątek od tej zasady w odniesieniu do pracowników pełniących dyżur medyczny. Jeżeli jest to uzasadnione organizacją pracy, odpoczynek tygodniowy może być skrócony do co najmniej 24 godzin i udzielony w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni. W niektórych tygodniach pracownicy ci nie muszą mieć więc zapewnionego nawet skróconego odpoczynku tygodniowego, pod warunkiem że zostanie on udzielony w 14-dniowym okresie rozliczeniowym.



Podstawa prawna

- art. 93, art. 94, art. 95, art. 96 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 156)
- art. 3 pkt 2 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1532)
- dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE z 2003 r. L 299, s. 9)

AUTOPROMOCJA

INFOR
Zal. R. Plenkowski w 1987 r.

Od 8 lipca nowe uprawnienia PIP

Przygotuj firmę na kontrolę

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



Zamów: sklep.infor.pl



Zmiany
od 8 lipca
2026 r.

Czy można zmienić skład komisji socjalnej przed końcem kadencji

PYTANIE: Regulamin ZFŚS przewiduje kilkuletnią kadencję komisji socjalnej. Jeden z jej członków nie uczestniczy w posiedzeniach i nie wykonuje powierzonych mu zadań. Czy pracodawca może odwołać go przed terminem i powołać inną osobę?

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Członek komisji socjalnej może zostać odwołany przed upływem kadencji, jeżeli możliwość i tryb takiego odwołania wynikają z regulacji wewnętrznych albo z aktu powołania wydanego w ich granicach. Uporczywe nieuczestniczenie w posiedzeniach lub niewykonywanie zadań może uzasadniać odwołanie, trzeba jednak zachować procedurę obowiązującą u pracodawcy.

Znaczenie ma także sposób powołania członka. Pracodawca może odwołać swojego przedstawiciela, jeżeli pozwalają na to regulacje wewnętrzne. W przypadku osoby wskazanej przez organizację związkową albo wybranej przez pracowników należy respektować przyjęty tryb oraz pozostawić właściwemu podmiotowi prawo wyznaczenia następcy.

Jeżeli dokumenty nie regulują wcześniejszego zakończenia członkostwa, nie należy przyjmować, że samo powołanie komisji zarządzeniem pozwala dowolnie skracać kadencję. Najpierw trzeba ustalić właściwy tryb, a brakujące rozwiązania wprowadzić na przyszłość.

Ustawa nie reguluje działania tego gremium

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie ustanawia komisji socjalnej ani nie nadaje jej samodzielnych kompetencji. Nie zakazuje jednak powołania przez pracodawcę wewnętrznego zespołu opiniodawczo-pomocniczego. Jego skład, zadania i tryb działania powinny wynikać z regulacji wewnętrznych.

Komisja może analizować wnioski, sprawdzać kompletność dokumentów, oceniać – w zakresie niezbędnym do wykonywania zadań – sytuację socjalną osób uprawnionych oraz przedstawiać propozycje dotyczące świadczeń. Nie przejmuje jednak odpowiedzialności za administrowanie środkami funduszu. Zgodnie z art. 10 ustawy o ZFŚS administruje nimi pracodawca i to on odpowiada za zgodność wydatków z ustawą oraz regulaminem. Powołanie komisji nie może więc służyć przeniesieniu na jej członków ustawowych obowiązków pracodawcy.

Jeżeli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, opinia komisji nie zastępuje uzgodnienia wymaganego przez art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Gdy uprawnienia organizacji wykonuje w komisji jej przedstawiciel, powinien mieć do tego odpowiednie umocowanie.

Procedurę wyznaczają przepisy wewnętrzne

Zasady działania komisji mogą wynikać bezpośrednio z regulaminu ZFŚS albo z odrębnego regulaminu jej pracy, wydanego na jego podstawie. Dokumenty powinny określać:

- skład i czas trwania kadencji;
- sposób powoływania i odwoływania członków;
- podmioty uprawnione do wskazywania kandydatów;
- przesłanki zakończenia członkostwa;

- zasady składania rezygnacji;
- sposób uzupełniania składu i wymagane kworum;
- zasady wyłączenia z rozpatrywania konkretnej sprawy;
- okres pełnienia funkcji przez osobę powołaną w trakcie kadencji.

Ustawowemu uzgodnieniu podlega regulamin ZFŚS. Jeżeli regulamin pracy komisji jest jego integralnym załącznikiem albo reguluje zasady korzystania ze świadczeń lub gospodarowania funduszem, również powinien być wprowadzany i zmieniany w trybie właściwym dla regulaminu ZFŚS. Odrębny dokument dotyczący wyłącznie technicznej organizacji pracy komisji może być wydany na zasadach określonych w regulaminie funduszu. Nie może jednak zmieniać zasad przyznawania świadczeń ani zakresu kompetencji wynikających z ustawy.

Kto podejmuje decyzję

O uprawnieniu do odwołania rozstrzygają regulacje wewnętrzne. Akt powołania może je doprecyzowywać, ale nie może być z nimi sprzeczny. Źródło mandatu wskazuje natomiast, kto powinien wyznaczyć następcę.

Przedstawiciela pracodawcy może odwołać pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. W przypadku członka wskazanego przez organizację związkową regulamin może pozwać pracodawcy na zakończenie jego członkostwa z określonych przyczyn albo wymagać wniosku organizacji. Niezależnie od przyjętego rozwiązania następcę wskazuje związek.

Przedstawiciela wybranego przez pracowników należy zmienić zgodnie z przyjętą procedurą wyborczą. Pracodawca nie może sam wyznaczyć osoby, która ma reprezentować załogę. Po wyborze lub wskazaniu następcy aktualizuje jedynie akt określający imienny skład komisji.

PRZYKŁAD

Brak aktywności uzasadnia odwołanie

Regulamin ZFŚS urzędu gminy przewiduje czteroletnią kadencję komisji socjalnej. Imienny skład komisji powołuje wójt w drodze zarządzenia. Regulamin mówi, że wójt może odwołać swojego przedstawiciela przed upływem kadencji z powodu wielokrotnego nieobecności albo uporczywego niewykonywania zadań. Jeden z przedstawicieli pracodawcy od kilku miesięcy nie uczestniczy w posiedzeniach i mimo kierowanych do niego wezwań nie podejmuje powierzonych czynności. Po udokumentowaniu tych okoliczności wójt może odwołać go i powołać na jego miejsce inną osobę. Zmiana wymaga wydania zarządzenia aktualizującego imienny skład komisji. Nowy członek pełni funkcję przez okres wskazany w regulaminie, np. do końca rozpoczętej kadencji.

Inny mandat do uzgadniania regulaminu

Członka komisji wybranego przez pracowników należy odróżnić od osób wybranych przez załogę do uzgadniania

regulaminu ZFŚS. Sam wybór do komisji nie daje mandatu do reprezentowania załogi przy ustalaniu lub zmianie tego dokumentu.

Uwaga! Od 27 stycznia 2026 r. pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin ZFŚS z pracownikami wybranymi przez załogę, czyli co najmniej z dwiema osobami. Mogą one jednocześnie zasiadać w komisji, ale obie funkcje powinny wynikać z przeprowadzonych wyborów.

Kiedy członkostwo może się zakończyć

Regulacje wewnętrzne mogą przewidywać zakończenie członkostwa m.in. w przypadku:

- rezygnacji lub ustania zatrudnienia;
- cofnięcia wskazania albo utraty mandatu;
- uporczywego nieuczestniczenia w posiedzeniach;
- długotrwałej niemożności udziału w pracach;
- niewykonywania zadań;
- naruszenia poufności lub zasad ochrony danych;
- postępowania sprzecznego z regulaminem;
- trwałego konfliktu interesów.

Rezygnacja, ustanie zatrudnienia albo wygaśnięcie mandatu mogą powodować zakończenie członkostwa z mocy regulaminu. W innych przypadkach będzie konieczna decyzja właściwego podmiotu. Regulamin powinien jednoznacznie wskazywać, które zdarzenia wywołują skutek automatycznie, a które wymagają odwołania. Jeżeli zawiera zamknięty katalog przesłanek, decyzja musi się w nim mieścić. Brak odpowiednich postanowień należy uzupełnić na przyszłość, we właściwym trybie.

Konflikt interesów dotyczący pojedynczego wniosku zazwyczaj wymaga jedynie wyłączenia członka z udziału w sprawie. Odwołanie może być uzasadnione, gdy konflikt ma charakter trwały albo dana osoba nie przestrzega zasad wyłączenia.

Niezbędna jest właściwa dokumentacja

Odwołanie albo ustanie członkostwa należy udokumentować w formie odpowiadającej zasadom powoływania komisji. Może to być zarządzenie lub decyzja pracodawcy, dokument organizacji związkowej, protokół wyboru przedstawiciela pracowników albo rezygnacja członka.

Dokument powinien wskazywać osobę, datę zakończenia funkcji, podstawę zmiany, podmiot podejmujący decyzję oraz sposób uzupełnienia składu. Jeżeli regulamin wymaga podania przyczyny odwołania, należy ją wskazać. Gdy powodem jest niewykonywanie zadań, wielokrotna nieobecność lub naruszenie poufności, warto zachować materiały potwierdzające te okoliczności.

Jeżeli imienny skład komisji określono w zarządzeniu, należy odpowiednio zmienić ten akt. Sam dokument potwierdzający rezygnację, odwołanie albo wybór następcy nie zawsze powoduje automatyczną aktualizację zarządzenia.

Nieobecność nie musi paraliżować prac

Regulamin powinien określać zasady działania komisji podczas czasowej nieobecności członka, np. z powodu choroby. Warto wskazać wymagane kwo-

rum, możliwość powołania zastępcy i tryb czasowego uzupełnienia składu. Zastępca powinien zostać wyznaczony przez podmiot właściwy ze względu na źródło mandatu nieobecnego członka. Sama choroba nie powinna automatycznie prowadzić do odwołania. Jeżeli zachowano kworum i wymagane proporcje między przedstawicielami poszczególnych stron, komisja może nadal wykonywać zadania.

Gdy komisja rozpatruje wniosek swojego członka, osoba ta nie powinna uczestniczyć w analizie sprawy, opiniowaniu ani głosowaniu. Regulamin powinien przesądzać, czy uwzględnić się ją przy ustalaniu kworum i kto podpisuje ustalenia dotyczące jej świadczenia.

W przypadku trwałego ustania członkostwa następcę wskazuje właściwy podmiot. Regulamin powinien także określać, czy nowa osoba pełni funkcję do końca rozpoczętej kadencji, czy rozpoczyna własną.

Dostęp do danych trzeba odebrać

Po ustaniu członkostwa należy odebrać dokumentację, zablokować dostęp do systemów oraz cofnąć albo zmienić zakres upoważnienia do przetwarzania danych. Jeżeli pracownik potrzebuje części informacji z powodu innych obowiązków, dostęp należy ograniczyć do niezbędnego zakresu. Obowiązek zachowania poznanych informacji w tajemnicy nie ustaje wraz z zakończeniem funkcji. Warto przypomnieć o nim w dokumencie potwierdzającym zmianę składu.

Uwaga! Do przetwarzania danych dotyczących zdrowia mogą być dopuszczone wyłącznie osoby mające pisemne upoważnienie pracodawcy wymagane przez art. 8 ust. 1b ustawy o ZFŚS. Nowy członek powinien otrzymać je przed uzyskaniem dostępu do takich informacji. Oświadczenie o poufności nie zastępuje upoważnienia.

W odniesieniu do pozostałych danych pracodawca powinien określić zakres dostępu i zapewnić ich przetwarzanie wyłącznie na swoje polecenie oraz w zakresie niezbędnym do wykonywania zadań. W razie podejrzenia naruszenia bezpieczeństwa może ograniczyć dostęp jeszcze przed formalnym zakończeniem członkostwa. Cofnięcie dostępu nie jest jednak samo w sobie równoznaczne z odwołaniem z komisji.

© P

Podstawa prawna

- art. 8 ust. 1, 1a–1b i 2 oraz art. 10 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 27 ust. 1 i 2 oraz art. 30 ust. 6 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 549)
- art. 2 pkt 2 i art. 3 ustawy z 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 5 ust. 1 lit. c, art. 29 i art. 32 ust. 4 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE z 2016 r. L 119, s. 1)



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

Świadczenia związane z urlopem – kiedy są zwolnione ze składek ZUS?

ROZLICZENIA Wynagrodzenie za czas wypoczynku i ekwiwalent za niewykorzystane dni zwiększają podstawę wymiaru składek. Inne formy wsparcia mogą korzystać z wyłączenia, jeśli zostały przyznane zgodnie z przepisami i obowiązującymi limitami.



Izabela Nowacka
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

WYNAGRODZENIE I EKWIWALENT PIENIĘŻNY

Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Ustala się je z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyjątkiem składników wymienionych w rozporządzeniu urlopowym.

Z kolei ekwiwalent pieniężny przysługuje pracownikowi w przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Pracodawca nie ma obowiązku jego wypłaty tylko wówczas, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w trakcie zatrudnienia na podstawie kolejnej umowy o pracę, zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy.

Uwaga! Zarówno wynagrodzenie za urlop, jak i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop są przychodami ze stosunku pracy i podlegają oskładkowaniu w pełnym zakresie. Przepisy rozporządzenia składkowego nie przewidują, w tym przypadku żadnego zwolnienia.

ŚWIADCZENIE URLOPOWE

Z podstawy wymiaru składek wyłączone jest świadczenie urlopowe wypłacane na podstawie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ustawa o ZFŚS) – do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego określonej w tej ustawie.

Warunki zwolnienia

Można wyróżnić dwa warunki zastosowania zwolnienia:

- przyznanie i wypłata świadczenia zgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS,
 - nieprzekroczenie ustawowej górnej granicy jego wysokości.
- Pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą:
- tworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – na zasadach określonych w art. 5 ustawy o ZFŚS lub
 - wypłacać świadczenia urlopowe – również zgodnie z ustawą o ZFŚS.

Obowiązek wypłaty

Zatem świadczenia urlopowe w danym roku kalendarzowym wypłacają pracodawcy:

- niezobowiązani do utworzenia ZFŚS, tj. zatrudniający według stanu na 1 stycznia mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- którzy nie założyli ZFŚS, a jednocześnie nie zrezygnowali w danym roku z wypłaty świadczeń, dopełniając do końca stycznia formalności w tym zakresie, czyli informując pracowników o ich niewypłacie,
- którzy nie prowadzą działalności w formie jednostek budżetowych ani samorządowych zakładów budżetowych – jednostki te obowiązują tworzyć ZFŚS, bez względu na liczbę zatrudnionych.

Częstotliwość

Pracodawca wypłaca świadczenie urlopowe raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Do tego okresu wlicza się zarówno dni pracy, jak i dni wolne. Jest to jedyne kryterium wypłaty świadczenia.

Uwaga! Świadczenie urlopowe nie podlega składkom na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, co wynika nie tylko z rozporządzenia składkowego, ale także wprost z samej ustawy o ZFŚS (art. 3 ust. 6).

Wysokość

Świadczenie urlopowe nie może przekroczyć kwoty odpisu podstawowego, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika – w warunkach normalnych, szczególnych lub w szczególności młodocianych. Wysokość świadczenia dla pracowników niepełnoetatowych, z wyjątkiem młodocianych, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

W 2026 r. odpis podstawowy przy pracy w warunkach normalnych wynosi 2943,23 zł i kwota ta odpowiada maksymalnej wysokości świadczenia urlopowego dla pracownika pełnoetatowego. Ustawodawca określił jednak tylko jego górną granicę, nie nakazując wypłaty w wysokości odpisu. Świadczenie może być zatem niższe niż podstawowy odpis na pracownika. [ramka]

WCZASY POD GRUSZĄ, KOLONIE I OBOZY

Wolne od składek ubezpieczeniowych są świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjal-

Granice preferencji

- ▶ Świadczenie urlopowe wypłacone zgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS jest wolne ze składek ZUS do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego.
- ▶ Podstawę wymiaru składek stanowi świadczenie urlopowe, które nie spełnia ustawowych przesłanek, a więc gdy:
 - jego kwota, również w przypadku pracownika młodocianego, przekracza limit odpowiadający właściwemu odpisowi podstawowemu na ZFŚS;
 - pracownikowi niepełnoetatowemu pracodawca wypłacił pełną kwotę bez jej proporcjonalnego zmniejszenia odpowiednio do wymiaru czasu pracy;
 - pracownik z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności otrzymał kwotę odpowiadającą odpisowi na ZFŚS zwiększonemu o 6,25 proc.;
 - wypłaty dokonuje pracodawca zatrudniający na 1 stycznia co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, który nie utworzył ZFŚS, lecz ustanowił prawo do świadczeń z tytułu urlopu. ©

ne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Ustawa o ZFŚS stanowi, że działalność socjalna obejmuje m.in. usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku. W regulaminie funduszu pracodawca określa m.in. zasady przeznaczania jego środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Na wypoczynek zwykle przyznaje się dofinansowanie w postaci tzw. wczasów pod gruszą, a także dopłat do wypoczynku dzieci i młodzieży, np. kolonii, obozów czy zielonych szkół.

Wszystkie świadczenia z ZFŚS, w tym przeznaczone na wypoczynek, są zwolnione ze składek ZUS, bez względu na ich wartość. Warunkiem jest ich przyznanie zgodnie z ustawą o ZFŚS oraz regulaminem funduszu, a więc z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Pracodawcy, którzy nie utworzyli ZFŚS, lecz mają inny fundusz przeznaczony na cele socjalno-bytowe, utworzony na podstawie układu zbiorowego pracy, mogą wypłacać przewidziane w nim świadczenia na wypoczynek bez naliczania składek. Zwolnienie obejmuje ich wartość nieprzekraczającą rocznie kwoty odpisu podstawowego określonej w ustawie o ZFŚS. Do wysokości tego odpisu świadczenia są wolne od oskładkowania.

ZWROT KOSZTÓW Z TYTUŁU ODWOŁANIA Z WYPOCZYNKU

Kodeks pracy przewiduje, że pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili jego rozpoczynania. Pracodawca musi wtedy pokryć koszty poniesione przez

pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

W przypadku przerwania urlopu i zobowiązania pracownika do powrotu do pracy z ważnych, wcześniej nieznanых przyczyn pracodawca ma ustawowy obowiązek zwrócić mu koszty związane z zaplanowanym wypoczynkiem. Chodzi np. o sytuację, w której pracownik dokonał wpłaty na rzecz biura podróży, hotelu lub domu wczasowego albo opłacił wycieczkę czy pobyt i musi z nich zrezygnować lub je przerwać z powodu odwołania przez pracodawcę.

Uwaga! Zwrot kosztów nie jest przychodem ze stosunku pracy, ponieważ nie powoduje przysporzenia majątkowego po stronie pracownika, lecz jedynie przywraca stan sprzed odwołania. W konsekwencji nie zwiększa podstawy wymiaru składek.

UPRAWNIENIA NA PODSTAWIE PRZEPISÓW BRANŻOWYCH

Podstawy wymiaru składek nie stanowią także dodatkowe świadczenia niemające charakteru deputatu przyznawane na podstawie przepisów szczególnych, takich jak karty branżowe lub układy zbiorowe pracy. Należy do nich m.in. ekwiwalent pieniężny z tytułu zwrotu kosztów przejazdów urlopowych (par. 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia składkowego). ©

Podstawa prawna

- art. 167, art. 171, art. 172 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 2 pkt 1, art. 3, art. 8 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- par. 1, par. 2 ust. 1 pkt 19, pkt 20, pkt 21, pkt 27 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

Prawa do świadczenia rehabilitacyjnego nie przekreśla inna choroba niż ta w okresie zasiłkowym

Decydujące są **ciągłość niedyspozycji oraz pomyślne rokowania dalszego leczenia, niezależnie od źródła dolegliwości**. Termin 12 miesięcy to maksymalny limit pobierania tego wsparcia, a nie czas, w którym ubezpieczony powinien odzyskać zdolność do pracy



Ryszard Sadlik
sędzia Sądu Okręgowego
w Kielcach

Po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego ZUS może przyznać ubezpieczonemu świadczenie rehabilitacyjne na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy. Wynika to z art. 18 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: u.s.p.). Warunki uzyskania tego świadczenia są następujące:

- wyczerpanie zasiłku chorobowego;
- nadal występująca niezdolność do pracy,
- rokowanie odzyskania zdolności do pracy w wyniku dalszego leczenia lub rehabilitacji leczniczej.

Szansa na wyzdrowienie

Jeżeli choroba się przedłuża, a ubezpieczony niebawem wykorzysta okres zasiłkowy, powinien przed końcem tego okresu złożyć wniosek do ZUS o świadczenie rehabilitacyjne wraz z kompletem dokumentów. Następnie lekarz orzecznik ZUS bada ubezpieczonego, aby ustalić, czy nadal jest on niezdolny do pracy i jakie są rokowania dalszego leczenia lub rehabilitacji.

Uwaga! Od niekorzystnego orzeczenia lekarza orzecznika ubezpieczony może w terminie 14 dni wnieść sprzeciw do komisji lekarskiej ZUS. Orzeczenie komisji stanowi podstawę wydania decyzji przez ZUS. Jeżeli również ona będzie niekorzystna, ubezpieczony może w ciągu miesiąca złożyć odwołanie, które następnie rozpoznaje sąd ubezpieczeń społecznych – właściwy sąd rejonowy.

Pozytywne rokowania

Przesłanką przyznania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego jest ustalenie, że dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. Nie jest natomiast konieczne stwierdzenie, że nastąpi to w terminie 12 miesięcy od daty wyczerpania zasiłku chorobowego.

wego. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w uchwale z 2 lutego 2016 r. (sygn. akt III UZP 16/15). Podobnie w postanowieniu z 8 lutego 2023 r. (sygn. akt I USK 126/22) SN podkreślił, że dla uzyskania tego świadczenia konieczne jest, aby po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego, czyli po upływie maksymalnego okresu jego pobierania, nadal występowała niezdolność do pracy oraz istniały rokowania odzyskania tej zdolności w następstwie kontynuowanego leczenia lub rehabilitacji.

Szansa na odzyskanie zdolności do wykonywania obowiązków

SN wskazał również, że przepisy nie określają terminu, w którym ma nastąpić odzyskanie zdolności do pracy. Aby uznać ten warunek za spełniony, wystarczy zatem, że istnieje szansa na jej odzyskanie w wyniku dalszego leczenia lub rehabilitacji. Brak pozytywnych rokowań skutkuje natomiast odmową przyznania świadczenia. Ubezpieczony może wówczas ubiegać się o rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Prawo do świadczenia rehabilitacyjnego nie zależy od tego, czy po wyczerpaniu zasiłku chorobowego ubezpieczony nadal cierpi na tę samą chorobę. Warunkiem jest dalsze, nieprzerwane występowanie niezdolności do pracy. Może ona wynikać z tej samej lub innej choroby albo z kilku współistniejących schorzeń. Tak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lipca 2023 r. (sygn. akt I USKP 7/23).

Możliwa jest zatem taka sytuacja, w której ubezpieczony podczas pobierania zasiłku chorobowego zapadnie na inną chorobę i na tej podstawie uzyska następnie świadczenie rehabilitacyjne.

Użyte przez ustawodawcę w art. 18 ust. 1 u.s.p. słowo „nadal” oznacza, że pomiędzy okresem pobierania zasiłku chorobowego a okresem pobierania świadczenia rehabilitacyjnego musi istnieć ciągłość. Innymi słowy, niezdolność do pracy jako stan uzasadniający prawo do zasiłku chorobowego, a następnie do świadczenia rehabilitacyjnego, nie może zostać przerwana. Tak wskazywał również Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lipca 2023 r. (sygn. akt I USKP 7/23). **[przykład]**

PRZYKŁAD

Skutki powrotu do firmy

Pan Zbigniew był niezdolny do pracy i pobierał zasiłek chorobowy. Po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego 13 sierpnia 2025 r. odzyskał zdolność do pracy. Został do niej dopuszczony, wykonywał swoje obowiązki i otrzymywał wynagrodzenie. Stan ten trwał do 25 września 2025 r., kiedy ponownie stał się niezdolny do pracy. Po wystąpieniu o świadczenie rehabilitacyjne ZUS odmówił jego przyznania. Pan Zbigniew odwołał się do sądu, który jednak oddalił odwołanie. Pomiedzy zakończeniem pierwszej a początkiem kolejnej niezdolności do pracy nie została bowiem zachowana ciągłość, co wyklucza nabycie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Dokończenie leczenia

Świadczenie rehabilitacyjne określa się niekiedy jako „świadczenie na dokończenie leczenia” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2015 r., sygn. akt II UK 118/14). Chroni ono bowiem ubezpieczonego w okresie czasowej niezdolności do pracy.

Jako świadczenie przejściowe wypełnia lukę pomiędzy wyczerpaniem okresu zasiłkowego a ewentualnym wystąpieniem trwałej niezdolności do pracy i przyznaniem z tego tytułu renty. Warunkiem przyznania i wypłaty świadczenia jest zatem dalsze trwanie czasowej niezdolności do pracy przy braku jeszcze przesłanek uzasadniających nabycie prawa do renty.

Komu nie przysługuje

Nie każdy ubezpieczony może otrzymać świadczenie rehabilitacyjne mimo spełnienia wymienionych warunków. Zgodnie z art. 18 ust. 7 i art. 22 u.s.p. nie przysługuje ono:

- osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego, nauczycielskiego świadczenia kom-

pensacyjnego oraz urlopu dla poratowania zdrowia,

- za cały okres niezdolności do pracy, jeżeli została ona spowodowana umyślnym przestępstwem lub wykroczeniem popełnionym przez tego ubezpieczonego,
- za cały okres zwolnienia od pracy, jeżeli podczas orzeczonej niezdolności do pracy ubezpieczony wykonuje pracę zarobkową lub podejmuje aktywność niezgodną z celem tego zwolnienia,
- jeżeli zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane,
- za okresy, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- za okresy przebywania przez pracownika na urlopie bezpłatnym lub wychowawczym,
- za okres tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności,
- w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w razie śmierci pracodawcy, o której mowa w art. 63² par. 8 k.p.
- za okres urlopu opiekuńczego.

Obowiązek ponownego zatrudnienia

Pracodawca musi ponownie zatrudnić pracownika pobierającego świadczenie rehabilitacyjne, jeżeli zgłosi on zamiar powrotu do pracy niezwłocznie po wyczerpaniu tego świadczenia, choćby nastąpiło to po upływie sześciu miesięcy od rozwiązania stosunku pracy (art. 20 u.s.p.).

Uwaga! Pracownik może zgłosić chęć powrotu także po upływie sześciu miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby zrobił to niezwłocznie po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego.

Jeżeli będzie zwlekał ze zgłoszeniem, np. zrobi to dopiero po trzech miesiącach, to należy uznać, że jego uprawnienie wygasło, a pracodawca nie ma już obowiązku ponownego zatrudnienia.

© ©

Podstawa prawna

- art. 18, art. 20, art. 22 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

Mały ZUS plus: czy jeśli odwołanie od decyzji nie zostało rozpatrzone, można wnieść skargę na bezczynność?

PYTANIE: Złożyłem wniosek do ZUS o ulgę „mały ZUS plus”. Decyzją z lipca br. ZUS ustalił podstawę wymiaru moich składek i jednocześnie stwierdził, że ulga mi nie przysługuje. Odwołałem się od decyzji, ale sprawa nadal nie została rozpoznana. Czy można zaskarżyć do sądu administracyjnego bezczynność ZUS?

Marcin Nagórek
radca prawny

ODPOWIEDŹ: Nie. Sprawy dotyczące podstawy wymiaru składek i prawa do ulgi „mały ZUS plus” należą do właściwości sądów powszechnych. Skarga do sądu administracyjnego zostałaby odrzucona.

Zgodnie z art. 18c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawa wymiaru składek przedsiębiorcy, którego

roczny przychód z działalności gospodarczej w poprzednim roku nie przekroczył 120 tys. zł, może być uzależniona od osiągniętego dochodu. Skorzystanie z ulgi „mały ZUS plus” jest prawem przedsiębiorcy, a nie jego obowiązkiem. Musi on jednak spełnić ustawowe warunki i zgłosić się o nią w odpowiednim terminie. Potwierdził to Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z 26 marca 2025 r. (sygn. akt III AUa 13/25).

ZUS wydaje decyzje w indywidualnych sprawach dotyczących m.in. podlegania ubezpieczeniom oraz ustalania wymiaru i poboru składek. Od takiej decyzji przysługuje odwołanie do sądu powszechnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Jego wniesienie uruchamia właściwy tryb kontroli decyzji.

Nie można równolegle skorzystać ze skargi na bezczynność kierowanej do wojewódzkiego sądu administracyjnego. Sądy administracyjne nie są właściwe w sprawach, które przepisy przekazują sądom powszechnym. Skarga wniesiona w takiej sytuacji podlega

odrzuceniu na podstawie art. 58 par. 1 pkt 1 prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi.

Uwaga! W opisanej sytuacji nie ma zatem podstaw do wniesienia skargi do sądu administracyjnego. Właściwy pozostaje tryb postępowania przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych.

© ©

Podstawa prawna

- art. 18c 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. 3 par. 2, art. 58 par. 1 pkt 1 ustawy z 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 143; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 846)