Przed nami ważny szczyt w Montrealu. Powstaje nowa oś transatlantycka, Kanada zbliża się do Europy A12

Nowe obowiązki platform sprzedających towary klientom w UE. Czy nowy kodeks celny nadąży za e-commerce? B2–3

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
29 PAŹDZIERNIKA 2026
DGP.pl

NR 211 (6880) ROK 32 ISSN 2080-6744, NR INDEKSU 348 066

PATRZYMY OBIEKTYWNIE ▪ PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

9,90 zł
CENA GAZETY (W TYM 8% VAT)

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

Sukces Palestyńczyków w Izraelu

KORESPONDENCJA Zgodnie z przewidywaniami izraelskie wybory nie przyniosły jednoznacznego zwycięzcy. Do zamknięcia tego wydania DGP po przeliczeniu 84,5 proc. głosów cząstkowe wyniki opublikowane przez Centralną Komisję Wyborczą wskazywały, że blok kierowany przez Binjamina Netanjahu zdobywa 54 mandaty, a blok pod przewodnictwem Gadiego Ajzenkota z partii Jaszar – 49. Do utworzenia rządu potrzeba jednak 61 mandatów. Największymi zwycięzcami mogą się okazać partie arabskie, które łącznie zdobyły rekordowe 17 mandatów i mogą przesądzić o kształcie nowego rządu. Choć opozycję czekają żmudne, wielotygodniowe negocjacje, przedstawiciele arabskich ugrupowań zapowiedzieli już, że są gotowi poprzeć rząd pod wodzą Ajzenkota. – Wybieramy między złem a jeszcze większym złem – zaznacza w rozmowie z DGP Sami Abu Szahada, szef partii Balad, wchodzącej w skład Wspólnej Listy. ©℗ A10



fot. Abir Sultan/EPA/PAP

Będzie trudniej o polski paszport

CUDZOZIEMCY

Rząd zamierza utrudnić proces uzyskiwania polskiego obywatelstwa. Obcokrajowiec będzie musiał dłużej czekać, lepiej mówić po polsku i złożyć **deklarację wierności wobec nowej ojczyzny.** Obywatelstwo będzie można też stracić

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

„Kluczowym kryterium dla uzyskania obywatelstwa polskiego musi być zintegrowanie w polskim społeczeństwie, w szczególności poprzez znajomość języka polskiego oraz respektowanie norm i zasad społecznych obowiązujących w Polsce" – informuje resort spraw wewnętrznych.

Osiągnięciu tego celu ma służyć na przykład podniesienie poziomu znajomości języka polskiego wymaganej do otrzymania obywatelstwa. Dotychczas obowiązujący certyfikat klasy B1 ma zastąpić poziom B2.

Obcokrajowiec będzie musiał zadbać też o posiadanie tytułu prawnego do lokalu mieszkalnego. W obowiązującej dziś ustawie o obywatelstwie polskim z 2009 r. wystarczało posiadanie tytułu prawnego do „zajmowania lokalu mieszkalnego".

W projektowanych przepisach pojawi się też nowy zapis zobowiązujący obcokrajowca do zdania testu obywatelskiego, czyli czegoś na wzór egzaminu wiedzy o Polsce. Kandydat na nowego obywatela będzie musiał też złożyć deklarację „wierności wobec Rzeczypospolitej Polskiej".

Organy administracji państwowej mają dostać nowe narzędzia umożliwiające negatywne rozpatrzenie wniosków o przyznanie obywatelstwa. Wśród obligatoryjnych przesłanek do odmowy mają się pojawić: skazanie prawomocnym wyrokiem, nałożenie mandatów lub orzeczenie grzywien w określonym czasie przed złożeniem wniosku, wskazanie we wniosku nieprawdziwych danych lub informacji, przedstawienie fałszywych dokumentów.

Za to ostatnie będzie można nawet odebrać już przyznane obywatelstwo. – Jeśli ktoś otrzymałby obywatelstwo niezgodnie z zapisami ustawy, czyli złożyłby fałszywe dokumenty czy skłamał, to byłaby droga do odebrania tak przyznanego obywatelstwa – wyjaśnia poseł Artur Łącki z Koalicji Obywatelskiej, członek sejmowej komisji spraw wewnętrznych i administracji.

Prace nad nową ustawą o obywatelstwie polskim, którymi zajmuje się resort spraw wewnętrznych, mają się ku końcowi. Główne założenia projektu opublikowano już w wykazie prac legislacyjnych rządu. Wynika z nich, że finalna wersja projektu ustawy pojawi się do końca tego roku. MSWiA przyznaje, że czas nagli, a nowe prawo ma ograniczyć zagrożenia „w sferze bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego". ©℗ A6

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

Przez reformę PIP rynek traci elastyczność

PRACA

Zapowiedzi reformy PIP zakładały nie tylko eliminowanie z rynku umów cywilnoprawnych, lecz także działania naprawcze. Chodziło o czyszczenie kontraktów z zapisów sugerujących stosunek pracy, by mogły one funkcjonować w obrocie zgodnie z prawem. Praktyka kontrolna pokazuje, że to drugie założenie nie jest realizowane. Jak informuje GIP dotychczas wydano 730 poleceń przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, a ani jednego dotyczącego funkcjonowania kontraktu cywilnoprawnego. ©℗ B1

9 772080 674044 44

eprasa.pl e19b829824

Prawnik bezprzymiotnikowy



Joanna Parafianowicz
adwokatka, publicystka

Profesjonalny. Skuteczny. Empatyczny. Mówiący ludzkim językiem. Walczący do końca. Gdyby odtworzyć obraz współczesnego prawnika na podstawie tego, jak kancelarie przedstawiają swoje usługi w internecie, można by dojść do wniosku, że rynek pomocy prawnej zaludniają ludzie o wyjątkowych przymiotach. Wszystko to brzmi dobrze, jednak tylko do chwili, w której pojawia się pytanie, czym właściwie różni się „prawnik profesjonalny" od prawnika bez tego przymiotnika.

Marketing każdej branży polega na wskazywaniu przewag. W przypadku zawodów prawniczych sprawa jest jednak bardziej kłopotliwa, ponieważ znaczna część tego, co ma być przedstawiane jako szczególna cecha kancelarii, mieści się zwyczajnie w standardzie należytego wykonywania zawodu. Prawnik zapewniający, że prowadzi sprawy profesjonalnie, znajduje się zatem w sytuacji restauratora reklamującego lokal hasłem „podajemy jedzenie nadające się do spożycia". Podobnie jest z zaangażowaniem i indywidualnym podejściem.

Jeszcze ciekawszy jest sukces hasła „Mówimy ludzkim językiem". Jeżeli wyjaśnianie klientowi jego sytuacji w sposób zrozumiały stało się przewagą konkurencyjną, świadczy to może mniej o pomysłowości marketingowców, a więcej o tym, czego odbiorcy usług prawnych zdążyli się po prawnikach nauczyć.

Szczególne miejsce zajmuje „skuteczność". Skuteczny adwokat, skuteczna kancelaria, skuteczny rozwód, skuteczna obrona. Słowo działa dobrze, ponieważ odpowiada temu, czego klient pragnie najbardziej, czyli rezultatowi. Kłopot w tym, że wynik sprawy nie zależy wyłącznie od pełnomocnika. Zależy także od faktów, dowodów, obowiązującego prawa, zachowania drugiej strony i oceny sądu. Poważnie traktujący swoją pracę prawnik może ocenić ryzyko, przygotować strategię, dobrać argumentację i przeprowadzić postępowanie z należytą starannością, ale nie może uczciwie zagwarantować wyniku.

Z tego samego powodu prawnik coraz częściej nie prowadzi sprawy, lecz „walczy", najlepiej „do końca". Brzmi to dobrze w sytuacji, w której klient oczekuje od pełnomocnika siły i determinacji, ale praktyka bywa bardziej prozaiczna. Jednym z obowiązków prawnika jest czasem przekonanie klienta, że dalsza walka nie ma sensu. Profesjonalizm może wymagać ugody, rezygnacji z argumentu, który jest efektowny, ale prawnie jałowy, albo poinformowania klienta, że jego oczekiwania nie mają dostatecznych podstaw.

Współczesny marketing prawniczy ma zatem zasadniczy kłopot. Prawnik musi przekonać klienta, że warto wybrać właśnie jego, podczas gdy znaczna część najłatwiej dostępnych argumentów za tym wyborem dotyczy cech, których klient ma prawo oczekiwać od każdego przedstawiciela zawodu. Rzetelność, uczciwość, staranność i odpowiedzialność w tradycyjnym rozumieniu zawodu wiążą się z jego społeczną funkcją oraz zaufaniem, bez którego profesje prawnicze tracą część swojej legitymacji. W tekstach dotyczących etyki adwokackiej wielokrotnie podkreślano, że obowiązki adwokata wykraczają poza technicznie poprawne wykonanie zleconej czynności, a godność zawodu obejmuje zarówno sposób wykonywania pracy, jak i zachowanie samego przedstawiciela profesji.

Internet tej konstrukcji nie unieważnił, lecz zmienił otoczenie, w którym prawnik zabiega o klienta. Kancelarie konkurują dziś nie tylko wiedzą, doświadczeniem, reputacją czy poleceniami, lecz także językiem. Powstaje więc potrzeba odróżnienia się od innych: jeśli wszyscy prowadzą sprawy, własne trzeba prowadzić „strategicznie"; jeśli wszyscy doradzają przedsiębiorcom, trzeba „rozumieć biznes".

Być może problem współczesnego marketingu prawników nie polega na tym, że zaczęli korzystać z narzędzi promocji, lecz na tym, że zbyt często reklamują się za pomocą cech, które powinny wynikać z samego faktu wykonywania zawodu. Doświadczenie można opisać konkretnie, bez obudowywania go wieloma przymiotnikami. Marketing prawniczy nie musi polegać na zapewnianiu, że prawnik jest profesjonalnym prawnikiem. Profesjonalizm powinien wynikać z rzeczownika. ©℗

AI, ulubiona zabawka Netanjahu



Karolina Wójcicka
dziennikarka międzynarodowa DGP

Prawica albo Palestyna" – straszył baner wyborczy Binjamina Netanjahu, wieloletniego przywódcy Izraela. Przedstawiono na nim liderów syjonistycznej opozycji jako sojuszników Palestyńczyków, co w domyśle miało oznaczać, że zdradzili własny naród i sprzymierzyli się z wrogiem. Itamar Ben-Gwir, sojusznik Netanjahu i minister bezpieczeństwa narodowego, umieścił z kolei na swoich plakatach zdjęcie Palestyńczyków zakutych w kajdanki. Miało ono świadczyć o skuteczności ministra odpowiedzialnego za izraelską policję.

Równie ciekawie walka o serca wyborców wyglądała w sieci. Netanjahu regularnie publikował w mediach społecznościowych zdjęcia i nagrania wygenerowane przez sztuczną inteligencję, tzw. AI slopy, których jedynym zadaniem było wzbudzanie strachu wśród wyborców. Bo w jakim innym celu premier miałby publikować fikcyjne zdjęcie przedstawiające atak nuklearny na Tel Awiw? Izrael nie mierzy się przecież z tego rodzaju bezpośrednim zagrożeniem. Przekaz pozostaje jednak oczywisty: tylko ja, Binjamin Netanjahu, jestem w stanie ochronić was i Izrael. Beze mnie kraj się rozpadnie, zostanie zniszczony.

Dlatego w kampanii „Bibiego" nie znalazło się miejsce na pozytywną wizję przyszłości, zakładającą życie w pokoju i spokoju. Przechadzając się ulicami Jerozolimy, aż nazbyt dobrze przypominam sobie wydarzenia z wiosny tego roku, kiedy o reelekcję na Węgrzech ubiegał się Viktor Orbán, europejski sojusznik Netanjahu. Obaj politycy grają według tego samego scenariusza, tyle że w Budapeszcie rolę wroga odgrywali Unia Europejska i Wołodymyr Zełenski. Wygenerowane przez AI na potrzeby kampanii Orbána materiały przedstawiały ich z jednej strony jako złodziei czyhających na węgierskie forinty, a z drugiej jako podżegaczy wojennych, przez których na Budapeszt miałyby wkrótce zacząć spadać roje dronów.

Zarówno rzekomy sojusz izraelskiej prawicy z Palestyńczykami, jak i próba wciągnięcia Węgier w wojnę są wytworem wyobraźni pozbawionych moralności strategów kampanii. Nie da się jednak zaprzeczyć, że stają się one coraz trwalszym elementem politycznego arsenału populistycznej prawicy na całym świecie. W przypadku Orbána strategia ta nie przyniosła ostatecznie żadnych korzyści. Z kolei losy Netanjahu wciąż się ważą. Prawdą w obu przypadkach jest jednak to, że nasze społeczeństwa nie są na nie odporne ani odpowiednio przygotowane, by się przed takimi działaniami bronić. Tymczasem wybory w Polsce zbliżają się wielkimi krokami, a już teraz widać, że i u nas niewielu polityków będzie miało opory przed przesuwaniem kolejnych granic i wykorzystywaniem sztucznej inteligencji do pogrywania z obywatelami. ©℗

Czytaj na A10

Z kim walczy Sikorski, gdy atakuje „patoprawicę"



Filip Memches
publicysta

W podziałach plemiennych, które obowiązują w polskiej polityce, można się naprawdę pogubić. By się o tym przekonać, wystarczy przejrzeć poniedziałkowe wpisy w serwisie X. Weźmy choćby słowa Radosława Sikorskiego: „Wenezuela, Brazylia, Serbia. Chyba dziś smuteczek na patoprawicy".

Właściwie nie wiadomo, o co chodzi szefowi polskiej dyplomacji. Epitet „patoprawica" Sikorski odnosi do prawicowej „populistycznej" opozycji w Polsce – zarówno polityków, jak i komentatorów. Według ministra spraw zagranicznych RP wydarzenia minionego weekendu miały świadczyć o tym, że w wymienionych we wpisie trzech państwach sukcesy odniosła opcja, której kibicują nadwiślańscy „demokraci walczący", a oberwało się wszelkiej maści „wstecznikom". Prześledźmy zatem, co się wydarzyło.

Do Wenezueli wróciła z wygnania María Corina Machado, aktywistka polityczna, ubiegłoroczna laureatka pokojowej Nagrody Nobla. Ponoć decyzję w tej sprawie podjęła wbrew Donaldowi Trumpowi. Tyle że pewne rozbieżności między nimi nie przekreślają tego, iż Machado uchodzi za zwolenniczkę obecnego prezydenta USA, który z kolei do faworytów Sikorskiego przecież nie należy.

Idźmy dalej. W wyborach parlamentarnych w Serbii wygrało ugrupowanie Lista Studencka – Studenci Zwyciężają. To wielki ruch protestu, o którego orientacji politycznej trudno na razie przesądzać. Natomiast batalię tę przegrała rządowa lista Aleksandara Vučicia – Zjednoczona Serbia. Trzon tego bloku stanowi zaś Serbska Partia Postępowa – stronnictwo mające status członka stowarzyszonego Europejskiej Partii Ludowej, której w skład wchodzi Koalicja Obywatelska. Tak więc formalnie rzecz biorąc, w Serbii porażkę poniosła siła sprzymierzona z ugrupowaniem Sikorskiego.

I wreszcie jest Brazylia, gdzie wybory prezydenckie wygrał Luiz Inácio Lula da Silva – dotychczasowa głowa państwa. Jego główny przeciwnik – prawicowiec Flávio Bolsonaro – postrzegany jest jako sojusznik Trumpa. Można zatem pomyśleć, że sympatia Sikorskiego dla Luli to wyraz antytrumpizmu. Tyle że szef polskiego MSZ wpada w pułapkę.

Warto przywołać poniedziałkowy wpis na X Adama Wielomskiego. To publicysta prawicowy (Sikorski by przypuszczalnie użył przymiotnika „patoprawicowy"), który przy różnych okazjach daje do zrozumienia, że przypatrując się rywalizacji Zachodu z Chinami, kibicuje Azjatom. Otóż komentując wybory w Brazylii, Wielomski stwierdził, że „przy wszystkich wadach Luli" trzeba pamiętać, że „Bolsonaro to sekciarski protestant". Z tego – zdaniem Wielomskiego – wynika „jego miłość do USA jako stolicy światowego protestantyzmu, no i oczywiście do Izraela". Natomiast – uważa politolog – zwycięstwo Luli oznacza kurs na BRICS.

I rzeczywiście, brazylijski lewicowiec stawia na bliską współpracę z Chinami oraz innymi państwami globalnego Południa. Znamienne jest to, że Lula spotykając się z Władimirem Putinem – już po napaści wojsk rosyjskich na Ukrainę w roku 2022 – traktował go jak polityka, z którym robi się interesy, a nie jak obciążonego zbrodniami pariasa. Brazylia nie przyłączyła się do sankcji nałożonych na Rosję przez państwa Zachodu. I to Sikorskiemu jakoś nie wadzi. A przecież gdy z Kremlem układał się Viktor Orbán, minister spraw zagranicznych RP nie zostawiał na nim suchej nitki.

Z pewnością Sikorski nie chciałby być zaliczany do grona ludzi o takich poglądach, jakie prezentuje Wielomski. Ale, jak widać, logika walki z tym, co szef polskiej dyplomacji nazywa „patoprawicą", prowadzi go do nieoczekiwanych i niezamierzonych politycznych zbliżeń. ©℗

eprasa.pl e19b829824

Bezpieczeństwo na wschodniej flance

OBRONNOŚĆ Centrum obsługi pocisków PAC-3, które powstanie w Polsce, to zdaniem gen. Romana Polki **element znacznie szerszego procesu**

Daria Al Shehabi
daria.alshehabi@infor.pl



fot. Boeing/Pictorial Press Ltd/Alamy Stock Photo/BE&W

Polski zakład ma obsługiwać również innych europejskich użytkowników PAC-3

O inwestycję, poza Polską, zabiegały Niemcy, Holandia i Norwegia. Centrum ma odpowiadać za naprawy i remonty pocisków PAC-3, ich obsługę podczas całego cyklu eksploatacji, recertyfikację oraz testy. Dziś pociski wymagające takich prac trzeba wysyłać do Stanów Zjednoczonych, co oznacza, że przez wiele miesięcy pozostają poza użyciem. Polski zakład ma obsługiwać również innych europejskich użytkowników PAC-3.

Polko zwraca uwagę na to, że wybór Polski nie był oczywisty. – Niemcy mają znacznie więcej baterii Patriot. Wydawałoby się więc, że centrum powinno powstać właśnie tam. Wybór Polski jest także gestem w naszą stronę i dowodem zaufania – ocenia.

Znaczenie miały też koszty i perspektywy biznesowe. Polska zwiększa wydatki na obronność, ma wykwalifikowaną kadrę i od lat utrzymuje bliskie relacje ze Stanami Zjednoczonymi. – Z punktu widzenia Amerykanów to kraj godny zaufania, który dobrze rokuje na przyszłość – mówi Polko. Jego zdaniem znaczenie ma też sam sygnał wysłany innym inwestorom: jeśli Amerykanie lokują tu strategiczną infrastrukturę mimo bliskości Rosji, pokazują, że nie traktują Polski jako rynku obarczonego nadmiernym ryzykiem.

Inny punkt ciężkości

W ocenie generała centrum PAC-3 wpisuje się w szerszy proces wzmacniania wschodniej flanki. Nie chodzi więc o pojedynczą inwestycję, ale o kolejne elementy infrastruktury wojskowej i przemysłowej, które coraz częściej lokowane są bliżej potencjalnego teatru działań.

Jeśli infrastruktura niezbędna do utrzymywania systemów Patriot w gotowości powstaje w Polsce, kraj staje się coraz istotniejszym elementem zaplecza Sojuszu na wschodzie.

Centrum obsługujące strategicznie ważne pociski może się znaleźć na liście potencjalnych rosyjskich celów. Polko odrzuca jednak argument, że powinno to powstrzymywać Polskę przed rozbudową takiej infrastruktury. – Gdybyśmy przyjęli taką logikę, należałoby wygonić wszystkich żołnierzy NATO, zlikwidować zakłady zbrojeniowe i uznać, że wtedy będziemy bezpieczni – mówi.

Jego zdaniem byłoby to odwrócenie logiki odstraszania. – Gdyby to tak działało, cały świat by się rozbroił. Silnego się nie atakuje. Polska, zbrojąc się, buduje swoją odporność – przekonuje.

Jednocześnie podkreśla, że tego typu infrastruktura musi być odpowiednio chroniona. Patrioty same wymagają osłony systemami niższych warstw, a centrum powinno być zabezpieczone także przed dronami, cyberatakami i sabotażem. – To będzie znacznie większe przedsięwzięcie niż samo centrum serwisowe – ocenia Polko.

Serwis najpierw, produkcja później?

Kluczowe pytanie brzmi, czy centrum pozostanie jedynie miejscem obsługi amerykańskich rakiet, czy otworzy Polsce drogę do głębszego wejścia w ich produkcję. Technologie PAC-3 są silnie chronione przez stronę amerykańską.

Polko uważa jednak, że rosnące zapotrzebowanie może wymusić większe otwarcie. – Jeśli te inwestycje będą się rozwijać, w dalszej kolejności może się pojawić także produkcja rakiet Patriot w Polsce – ocenia.

Lockheed Martin musi dziś zwiększać zarówno moce produkcyjne, jak i serwisowe, a coraz większa liczba pocisków w Europie sprawia, że ich odsyłanie do USA staje się coraz mniej praktyczne. – Nie da się przy takiej liczbie rakiet w Europie wszystkiego serwisować w Stanach Zjednoczonych. Można chronić własną tajemnicę, ale nie da się jednocześnie całkowicie jej zamknąć i szybko zwiększać produkcji – mówi Polko.

Jak dodaje, szczególnie wyraźnie pokazały to konflikty na Bliskim Wschodzie, gdzie zużycie interceptorów było bardzo duże. Presja na zwiększenie produkcji może więc stopniowo skłaniać Amerykanów do przenoszenia części kompetencji do Europy. Dla Polski kluczowe będzie to, czy na serwisie się skończy, czy za centrum pójdą kolejne elementy łańcucha: szkolenie kadr, produkcja komponentów, a w dalszej perspektywie także udział w montażu lub produkcji samych pocisków.

Nie oznacza to jeszcze, że Polska otrzyma dostęp do najbardziej wrażliwych technologii ani że produkcja PAC-3 w kraju jest przesądzona. – To oznacza dla nas większe bezpieczeństwo i ogromną szansę. O sukcesie będzie można mówić dopiero wtedy, kiedy uda się tę szansę wykorzystać – podsumowuje Polko.

©℗

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

Miliardy na okręty wojenne. Jest nowy globalny lider

PRZEMYSŁ ZBROJENIOWY Polska wpisała się w światowy trend i po 20 latach przestoju poważniej spojrzała na inwestycje **w rozwój marynarki wojennej.** Nie jesteśmy jedyni, wydatki rosną na całym świecie

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

Przyspieszające światowe zbrojenia odcisnęły piętno także na flotach wojennych największych państw, co pokazuje najnowszy raport „World Defense Shipbuilding 2026" przygotowany z okazji francuskich targów morskich „Euronaval 2026".

Z podsumowania światowych wydatków na okręty wojenne wynika, że od chwili wybuchu wojny w Ukrainie wzrosły one o 50 proc. W latach 2022–2023 łączne inwestycje w budowę nowych okrętów wojennych wyceniano na 82 mld dol., a w latach 2024–2025 wzrosły one do poziomu 124 mld dol. Największe wzrosty zanotowano w segmencie okrętów podwodnych. W porównywanych okresach produkcja okrętów podwodnych o napędzie atomowym wzrosła z 6 do 17 jednostek, a ich wartość oszacowano na 27 mld dol. Dołączyło do nich 18 okrętów podwodnych o napędzie konwencjonalnym (8,5 mld dol.). Przyspieszyła też budowa nowych niszczycieli, a w dwa lata udało się ukończyć 24 takie jednostki oraz zbudować 28 korwet i 28 fregat.

Po raz pierwszy Chiny wysunęły się na pozycję światowego lidera w budowie okrętów wojennych, którym udało się prześcignąć potencjał produkcyjny Stanów Zjednoczonych. W ostatnich dwóch latach chińskie stocznie wojenne zwodowały okręty o wyporności 636 tys. t, gdy tymczasem amerykańskie osiągnęły produkcję na poziomie 270 tys. t. Porównując te dane do poprzedniego okresu (lata 2022–2023), tendencje się odwróciły, bowiem wówczas Pekin wodował okręty o wyporności 202 tys. t, a Waszyngton – 246 tys. t. Zmiana lidera nie oznacza jednak, że Państwo Środka choćby zbliżyło się do morskiej potęgi Stanów Zjednoczonych, które nadal dysponują flotą o wyporności 3,11 mln t. Chińska flota to obecnie jednostki o łącznej wyporności 1,44 mln t.

Pod względem produkcji nowych okrętów wojennych trzecie miejsce zajęła Rosja, wodując jednostki o wyporności 150 tys. t (warte 10 mld dol.). Moskwa skoncentrowała się głównie na budowie okrętów podwodnych i jednostek wsparcia. Kolejne pozycje na świecie przypadły: Indiom (76 tys. t), Włochom (54 tys. t), Turcji (44 tys. t) oraz Japonii i Francji (po 38 tys. t).

W światowy trend rozbudowywania sił morskich od kilku lat wpisuje się też Polska. Po dwóch dekadach niedoinwestowania marynarki wojennej obecnie ruszyło kilka programów, których pierwsze efekty są już widoczne na Bałtyku. Jednym z głównych wyzwań jest program „Miecznik", czyli budowa trzech fregat rakietowych: ORP „Wicher", ORP „Burza" i ORP „Huragan". Wszystkie one mają trafić do służby w latach 2029–2031.

Marynarka wojenna będzie mogła korzystać także z sześciu niszczycieli min budowanych w ramach programu „Kormoran". Trzy z nich – „Kormoran", „Albatros" i „Mewa" – już weszły do służby. Kolejne: „Jaskółka", „Rybitwa" i „Czajka" są już zwodowane i trwa proces ich doposażania. Na początku lutego położono stępkę pod ORP „Ratownik", który ma wspierać działania okrętów podwodnych. W latach 2027–2028 do służby wejdą też dwa okręty rozpoznania radioelektronicznego, czyli ORP „Jerzy Różycki" (zwodowany w 2025 r.) i ORP „Henryk Zygalski". W polskich stoczniach powstaje obecnie dziewięć jednostek, które wzmocnią zdolności bojowe marynarki wojennej.

Do grona tego dołączą też trzy szwedzkie okręty podwodne A26, budowane w ramach programu „Orka". Zanim dotrą one do naszego kraju, marynarze będą się szkolić na starszej wersji. A kiedy trwa już budowa wielu nowych jednostek, w planach jest zamawianie kolejnych. Do 2040 r. Marynarka Wojenna RP chciałaby się wzbogacić o okręt wsparcia logistycznego, dwa zbiornikowce paliwowe, cztery korwety rakietowe (program „Ostrosz") i pięć okrętów transportowo-minowych (program „Karetta"). Dziś, według rankingu Global Firepower 2026, polska MW plasuje się na 51. pozycji, a całkowita wyporność naszej floty jest szacowana na 55,5 tys. t. Dane te nie obejmują jednak mniejszych jednostek.

©℗

eprasa.pl e19b829824

Lekarze cywilni szkolą się na wypadek wojny

ZDROWIE Wojskowa Izba Lekarska i Naczelna Izba Lekarska będą zachęcać lekarzy cywilnych do wstąpienia do Legionu Medycznego i nauki postępowania z rannymi **na polu walki**

Karolina Kowalska
karolina.kowalska@infor.pl

„Lekarze cywilni i wojskowi mają ogromną wiedzę i doświadczenie. Chcemy, żeby mogli z nich wspólnie korzystać, szczególnie w sytuacjach kryzysowych. Ważną częścią tej współpracy jest Legion Medyczny – inicjatywa skupiająca lekarzy i specjalistów, którzy chcą wspierać wojsko i służbę zdrowia w sytuacjach kryzysowych. Chcemy wspólnie szkolić się i przygotowywać, żeby w razie zagrożenia sprawniej pomagać Polakom" – napisał na portalu X minister obrony narodowej Władysław Kosiniak-Kamysz. Szef MON podpisał z przedstawicielami Naczelnej Izby Lekarskiej i Wojskowej Izby Lekarskiej porozumienie dotyczące rozwoju Legionu Medycznego.

Legion Medyczny ma skupiać członków cywilnego białego personelu – lekarzy, pielęgniarki, położne, ratowników medycznych, farmaceutów oraz diagnostów laboratoryjnych, którzy przejdą szkolenia z medycyny pola walki, medycyny katastrof oraz udzielania pomocy w warunkach zagrożenia.

Legion ochotników

Przystąpienie do Legionu nie równa się rozpoczęciu służby wojskowej, a ma charakter ochotniczy i pozwala na różne formy zaangażowania, zależnie od kwalifikacji oraz możliwości uczestników. Chętni mogą odbyć przeszkolenie wojskowe i złożyć przysięgę. Dla części jest otwarta również kariera oficerska.

Jak tłumaczy płk rez. dr Stefan Antosiewicz, prezes Wojskowej Izby Lekarskiej, wieloletni członek medycznych gremiów roboczych NATO, m.in. Komitetu Szefów Służb Medycznych NATO (COMEDS) oraz Medical Standardization Working Group, zasoby kadrowe wojskowej służby zdrowia w bardzo ciężkich sytuacjach kryzysowych, nie mówiąc o czasie „W", zapewne będą niewystarczające. – Polska nie jest jedynym krajem, który chce szkolić ochotników, jeśli chodzi o kadry wojskowe w ogóle, a kadry medyczne w szczególności – mówi płk Antosiewicz.

– Od gen. broni dr Ralfa Hoffmanna z Bundeswehry wiemy, że nasi zachodni sąsiedzi mają w planach przeszkolenie 40 tys. ludzi, z czego 12 proc., czyli ponad 4 tys., będą stanowili członkowie personelu medycznego. Taka rezerwa może być niezwykle cenna. Jeśli chodzi o Polskę, szczególnie dotyczy to dziedzin zabiegowych, w których specjalistów brakuje także w medycynie cywilnej. Gdyby ich istotna liczba chciała się przeszkolić z medycyny wojskowej, stanowiłaby cenny zasób na różne sytuacje kryzysowe, nie tylko związane z zagrożeniem wojennym – bo Legion Medyczny przewiduje różne formy współpracy, nie tylko w postaci żołnierzy rezerwy. Oczywiście, interniści też są potrzebni, bo ostre stany zagrożenia życia w chorobach wewnętrznych nie są dla internisty terra incognita – dodaje płk Antosiewicz.

Jak tłumaczy płk Antosiewicz, rolą WIL będzie promowanie i wspieranie idei udziału w Legionie Medycznym wśród lekarzy i, w miarę możliwości izby, udział w ich szkoleniu.

Do Legionu Medycznego wstąpił już Piotr Pisula, rzecznik NIL, lekarz w trakcie specjalizacji z neurochirurgii, z doświadczeniem pracy na SOR. – Jestem z rocznika, dla którego zniesiono już pobór do wojska, więc nie miałem okazji do kontaktu ze światem wojskowym. Wstąpienie do legionu jest dla mnie nie tylko sposobem wypełnienia obowiązku obywatelskiego wobec Rzeczpospolitej, ale też poznania specyfiki wojska, a przede wszystkim sposobu organizowania opieki medycznej na polu walki. Dostałem powołanie, przeszedłem szkolenie TC3 (Tactical Combat Casualty Care, taktyczno-bojowa opieka nad poszkodowanym), złożyłem przysięgę i zostałem szeregowym rezerwy – mówi Piotr Pisula.

Inna filozofia medycyny

Jak tłumaczy Piotr Pisula, sama filozofia wojskowej medycyny ratunkowej różni się od tej cywilnej. – W cywilnej medycynie ratunkowej zasadą jest, że ratujemy zdrowie i życie, jednocześnie pilnując, by nie pogorszyć stanu poszkodowanego. I tak na przykład, kiedy wyciągamy z samochodu ofiarę wypadku, kładziemy ją w bezpiecznym miejscu na poboczu i czekamy na pomoc, starając się jej nie przemieszczać, by np. nie pogorszyć złamania. Tymczasem w najtrudniejszych warunkach pola walki priorytetem jest uratowanie życia, a potem ratowanie zdrowia. W medycynie wojskowej musimy jak najszybciej wyciągnąć rannego z pola walki, co być może pogorszy jego uraz, ale uratuje mu życie – wyjaśnia dr Pisula. Podczas szkolenia w ramach Legionu Medycznego miał także okazję zapoznać się ze sprzętem i zestawem leków ratownika wojskowego, znacznie rozszerzonym w stosunku do stosowanego w ratownictwie cywilnym. ©℗

TEKST PROMOCYJNY

PANORAMA GOSPODARCZA

Specjalistyczny Szpital Kliniczny
PODDĘBICKIE CENTRUM ZDROWIA SP. Z O.O.

Prof. Jan Krakowiak z Diamentowym Championem Biznesu 2026.

Przywództwo w służbie nowoczesnej medycyny

Skuteczne zarządzanie, inwestycje w rozwój szpitala i troska o jakość opieki. Prof. nadzw. dr hab. n. med. Jan Krakowiak, Prezes Zarządu Specjalistycznego Szpitala Klinicznego, Poddębickiego Centrum Zdrowia Sp. z o.o., został laureatem nagrody Diamentowy Champion Biznesu 2026 podczas VIII Międzynarodowego Forum Gospodarczego. Wyróżnienie jest wyrazem uznania dla przywództwa łączącego kompetencje medyczne, odpowiedzialność ekonomiczną i konsekwentne budowanie nowoczesnej placówki ochrony zdrowia.

Zarządzanie z myślą o pacjencie

Współczesne szpitale funkcjonują w otoczeniu rosnących kosztów, presji na dostępność świadczeń i szybkiego rozwoju technologii medycznych. Odpowiedzialne kierowanie placówką wymaga więc czegoś więcej niż sprawnej administracji. Kluczowe są długofalowa strategia, racjonalne gospodarowanie zasobami i umiejętność podejmowania decyzji, których skutki odczuwają zarówno pracownicy a przede wszystkim pacjenci.

Takie podejście znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu wyróżnienia przyznanego prof. Janowi Krakowiakowi. Doceniono jego wybitne osiągnięcia naukowe i skuteczne zarządzanie w sektorze ochrony zdrowia, innowacyjne podejście, wysokie standardy zarządzania oraz działania na rzecz rozwoju Specjalistycznego Szpitala Klinicznego Poddębickiego Centrum Zdrowia sp. z o.o. Szczególną wagę przypisano łączeniu skutecznego przywództwa z troską o pacjenta i jakość świadczeń medycznych.

Konsekwentny rozwój z myślą o przyszłości

Poddębickie Centrum Zdrowia konsekwentnie rozwija swoją infrastrukturę, stawiając na rozwiązania, które wspierają codzienną pracę personelu medycznego i podnoszą standard opieki nad pacjentami. Rok 2026 przyniósł kolejne przedsięwzięcia wpisujące się w długofalową strategię modernizacji placówki.

Jednym z istotnych kierunków jest rozwój opieki kardiologicznej. Szpital realizuje projekt o wartości ponad 1,16 mln zł, obejmujący unowocześnienie zaplecza diagnostycznego i wyposażenia medycznego. Inwestycja ma zwiększyć możliwości



placówki w zakresie diagnostyki i monitorowania stanu zdrowia pacjentów z chorobami układu krążenia.

Równolegle podejmowane są działania służące modernizacji infrastruktury technicznej, zwiększaniu bezpieczeństwa systemów informatycznych oraz poprawie warunków funkcjonowania poszczególnych oddziałów. Placówka poszukuje również rozwiązań pozwalających efektywniej wykorzystywać zasoby energetyczne.

Wszystkie te przedsięwzięcia łączy wspólny cel: tworzenie nowoczesnego, sprawnie zarządzanego szpitala, który potrafi odpowiadać na zmieniające się potrzeby pacjentów i wyzwania współczesnej medycyny. To podejście, w którym rozwój technologiczny idzie w parze z odpowiedzialnością organizacyjną i długofalowym myśleniem o przyszłości placówki.

Medycyna jutra. Od nauki do nowych terapii

Prof. Jan Krakowiak był również uczestnikiem merytorycznej części VIII Międzynarodowego Forum Gospodarczego. Drugiego dnia wydarzenia zabrał głos w panelu „Medycyna jutra. Od nauki do nowych terapii", którego tematyka koncentrowała się na przyszłości ochrony zdrowia i możliwościach przenoszenia osiągnięć nauki do praktyki medycznej.

W panelu spotkali się przedstawiciele firm działających w sektorach medycznym i farmaceutycznym, ośrodków badań klinicznych, placówek ochrony zdrowia oraz środowiska akademickiego. Różnorodność doświadczeń uczestników pokazała znaczenie współpracy między nauką, biznesem i praktykami, którzy na co dzień odpowiadają za organizację leczenia. Nowe terapie wymagają bowiem nie tylko badań i technologii, lecz także odpowiedniego zaplecza i kompetentnego zarządzania ich wdrażaniem.

Uznanie podczas VIII Międzynarodowego Forum Gospodarczego

Wydarzenie, zorganizowane 7 i 8 października 2026 roku na SuperAuto.pl Stadionie Śląskim w Chorzowie, zgromadziło ponad 800 uczestników. W programie znalazło się ponad 20 sesji tematycznych poświęconych gospodarce, innowacjom i rozwojowi. Istotnym punktem Forum były uroczystości wręczenia nagród osobom i organizacjom wyróżniającym się osiągnięciami w swoich dziedzinach.

Tytuł Diamentowy Champion Biznesu 2026 przyznany prof. Janowi Krakowiakowi zwraca uwagę na rolę lidera, który potrafi łączyć rozwój nauki i instytucji z odpowiedzialnością za zdrowie pacjenta.. To wyróżnienie podkreśla również, że fundamentem nowoczesnej ochrony zdrowia są nie tylko innowacyjne technologie i osiągnięcia medycyny, lecz przede wszystkim ludzie, których wiedza, doświadczenie i odpowiedzialne decyzje przekładają się na rozwój placówek oraz najwyższe standardy opieki nad pacjentami.

Bartosz Parchoniuk

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

eprasa.pl e19b829824

IGRZYSKA WOLNOŚCI

Partner

TOTALIZATOR SPORTOWY

Odpowiedzialność biznesu: co pokazują doświadczenia Totalizatora Sportowego



Fot. mat. prasowe

Podczas Igrzysk Wolności, które odbyły się 23–25 października w Łodzi i poświęcone były debatom o współczesnym świecie, poruszano również tematy związane z działalnością biznesową. Dyskusja „Co przedsiębiorstwa naprawdę dają społeczeństwu? Nie ma działalności bez odpowiedzialności" pokazała różne, czasem nieoczywiste przełożenia działań firm na społeczeństwo i gospodarkę.

Z tematem dyskusji korespondowała analiza wpływu Grupy Kapitałowej Totalizatora Sportowego na polską gospodarkę i społeczeństwo opracowana przez ekspertów Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Uczestnicy i widzowie dyskusji w Łodzi mogli zapoznać się z płynącymi z niej wnioskami.

Jak wynika z badania, dochody, jakich Grupa Kapitałowa Totalizatora Sportowego (GK TS) przysparza gospodarce, przekroczyły w 2025 r. 17 mld zł, na co złożyły się wynagrodzenia pracowników (efekt bezpośredni, 7,387 mld zł), efekty mnożnikowe obejmujące dostawców, partnerów oraz konsumpcję gospodarstw domowych (efekt pośredni, 8,119 mld zł) oraz konsumpcja finansowana wynagrodzeniami wypłacanymi własnym pracownikom i firmom współpracującym (efekt indukowany, 2,085 mld zł). GK TS należy do największych pracodawców w Polsce, bezpośrednio zatrudnia ponad 7,2 tys. pracowników.

Coś więcej niż biznes

Podczas dyskusji na Igrzyskach Wolności Radosław Kietliński, doradca zarządu Totalizatora Sportowego, zwrócił uwagę, jak ważny w działalności przedsiębiorstw jest kontekst społeczny.

– Idziemy dzisiaj w kierunku gospodarki 5.0, gdzie to nie akcjonariusz jest najważniejszy, lecz interesariusz, rozumiany nie tylko jako właściciel przedsiębiorstwa – powiedział Radosław Kietliński, wymieniając pracowników wraz z rodzinami, firmy współpracujące czy dostawców.

Przypomniał on genezę Totalizatora Sportowego utworzonego w latach 50. XX w., którego działalności od początku przyświecała misja społeczna.

– Naszym zadaniem początkowo była odbudowa infrastruktury sportowej, a potem realizacja innych celów społecznych. Jesteśmy dzisiaj m.in. największym mecenasem kultury – powiedział Radosław Kietliński, podkreślając wyjątkowy charakter firmy.

Dziewiętnaście groszy z każdej złotówki wydanej przez gracza na gry liczbowe zgodnie z przepisami automatycznie trafia na fundusze celowe wspierające sport i kulturę. Oprócz tego firma przeznacza na ten cel jeszcze dodatkowe środki. Przekazywane pieniądze zasilają zarówno duże, spektakularne przedsięwzięcia i instytucje, takie jak Zamek Królewski w Warszawie czy Wawel w Krakowie, jak i mniejsze inicjatywy realizowane w regionach, gdzie wsparcie przekłada się na ogromne efekty lokalne.

Jak podsumowali eksperci SGH, łączna suma dopłat Totalizatora Sportowego na Fundusz Rozwoju Kultury Fizycznej i Fundusz Promocji Kultury w latach 2022–2025 sięgnęła 5,95 mld zł. Roczny strumień finansowania wahał się od 1,24 mld zł do 1,73 zł, co oznacza rekordowe poziomy w historii.

Naukowcy z SGH podkreślają efekt dotyczący budowy kapitału społecznego poprzez programy fundacji korporacyjnych Totalizatora Sportowego. Jak podkreślili, sport i kultura mogą być dobrym pretekstem do wspólnego działania mieszkańców. Umożliwiły to np. programy: „Sportowo Kulturalnie Lokalnie", w którym w pierwszej edycji dofinansowanie otrzymało 27 projektów; „Odpowiedzialni społecznie", gdzie w 2025 r. 52 projekty otrzymały ok. 1,98 mln zł, czy „Kumulacja dobrej woli", którą w tym samym roku wsparło 1600 wolontariuszy.

Stałe dofinansowanie pozwala na planowanie, ale cele do realizacji wybierane są również na bieżąco i odpowiadają na nagłe potrzeby społeczne. Na przykład w 2025 r. program „Kultura w potrzebie" wsparł odbudowę instytucji dotkniętych powodzią, na ten cel zostało przeznaczonych ponad 3 mln zł.

Sprawczość, odwaga, zaufanie

Radosław Kietliński zwrócił uwagę podczas dyskusji na szeroką perspektywę oraz sprawczość połączoną z odwagą, jaka towarzyszy inicjatywom przedsiębiorców nakierowanym na cele społeczne. Opowiedział o sytuacji, w której Totalizator Sportowy zdecydował się wesprzeć młodą zawodniczkę startującą w nieco mniej popularnej wówczas dyscyplinie. Dziś Aleksandra Mirosław – bo o niej mowa – należy do najlepszych na świecie we wspinaczce sportowej, na Igrzyskach Olimpijskich w Paryżu w 2024 r. zdobyła jedyny złoty medal dla Polski.

– Zaufaliśmy ekspertom, słowo „zaufanie" ma tu bardzo dużo znaczenie – relacjonował przedstawiciel Totalizatora Sportowego, zaznaczając, że tego rodzaju wydatek jest inwestycją, którą warto podejmować.

Wątek sprawczości i odpowiedzialności biznesu wrócił podczas dyskusji w jeszcze innej odsłonie, kiedy mowa była o rosnącej pozycji polskiej gospodarki. Potwierdza ją dołączenie do Grupy G20, światowej ekstraklasy. Radosław Kietliński zwrócił tu uwagę na local content, ideę zakładającą wykorzystanie krajowych zasobów przy realizacji różnych przedsięwzięć, w tym największych inwestycji. To ważny impuls do dalszego rozwoju i wypracowania jeszcze silniejszej pozycji gospodarki.

– Z wielką nadzieją patrzę na projekt local content. Powinien on był zostać wdrożony co najmniej 10 lat temu. Ale teraz, kiedy dołączamy do grona G20, mamy dobry moment, żebyśmy wyszli z własnych kompleksów – powiedział.

Podczas dyskusji podawano również przykłady pokazujące, jak bardzo mogą być ze sobą powiązane biznes, odpowiedzialność społeczna i cele pozamaterialne. Wykorzystanie local content oznacza m.in. większe bezpieczeństwo łańcuchów dostaw, które tym samym się skracają. Jak podkreślił przedstawiciel Totalizatora Sportowego, firmy w Polsce są w stanie zajmować w nich ważne miejsca.

– Łatwiej jest załatwić sprawy między Warszawą a Radomiem niż między Warszawą a Singapurem – mówił obrazowo.

Tu również pojawia się kwestia niezbędnego zaufania, tym razem do lokalnego dostawcy, który może nie dysponować taką marką jak globalny potentat, a jednak może być równie kompetentny, a może nawet bardziej kreatywny na polskim rynku.

– Szukajmy partnerów bliżej siebie – konkludował przedstawiciel Totalizatora Sportowego.

Inny przykład powiązania biznesu, odpowiedzialności i ważnych celów to znaczenie wsparcia edukacji dla przyszłości i rozwoju. Przedsiębiorcy mogą na ten obszar oddziaływać wprost albo pośrednio, bo w parze z edukacją, jak mówiono w Łodzi, idzie kultura.

Prawdziwa odpowiedzialność

Radosław Kietliński w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu zwrócił również uwagę na to, jak ważna jest odpowiednia organizacja rynku hazardowego. Analiza SGH wskazywała, że Grupa Kapitałowa Totalizatora Sportowego odpowiada za 64–70 proc. wpływów z sektora gier hazardowych do budżetu państwa. W 2025 r. wpłaty GK TS sięgnęły 8,056 mld zł.

Utrzymanie monopolu w kluczowych obszarach rynku pozwala uniknąć żywiołowej konkurencji, która wiązałaby się z ekspansywnymi reklamami i multiplikowaniem zagrożeń, obecnie niwelowanych przez odpowiednie działania firmy pozostającej pod kontrolą Skarbu Państwa. Ryzyko unaocznia działalność nielegalnych kasyn internetowych niewiadomego pochodzenia, w których przepływ pieniędzy jest poza kontrolą, a które bez ograniczeń mogą zabiegać o graczy.

Jak podkreślali naukowcy z SGH, odpowiedzialność Grupy Kapitałowej Totalizatora Sportowego oznacza również ochronę odbiorców. Chodzi tu o takie działania jak weryfikacja pełnoletności, możliwość ustalania limitów, przerw w grze i samowykluczenia oraz edukację profilaktyczną. To kolejny dowód na skuteczność w realizowaniu misji, jaką przynosi połączenie biznesu z odpowiedzialnością. AP

Jak podsumowali eksperci SGH, łączna suma dopłat Totalizatora Sportowego na Fundusz Rozwoju Kultury Fizycznej i Fundusz Promocji Kultury w latach 2022-2025 sięgnęła 5,95 mld zł. Roczny strumień finansowania wahał się od 1,24 mld zł do 1,73 zł, co oznacza rekordowe poziomy w historii.

eprasa.pl e19b829824

Dłuższa droga do polskiego paszportu. Rząd szykuje zmiany

IMIGRACJA Dłuższa droga do polskiego obywatelstwa, którą szykuje rząd, ma się wiązać nie tylko **z trudniejszym egzaminem językowym,** lecz także z wydłużeniem czasu potrzebnego do jego uzyskania

Daria Al Shehabi
Wojciech Kubik
dgp@infor.pl

W myśl obowiązujących dziś przepisów, uchwalonych jeszcze w 2009 r., obywatelstwo polskie można dostać po trzech latach od momentu uzyskania zezwolenia na pobyt stały. Choć, jak wyjaśniają politycy koalicji rządzącej, zapis ten nie oznacza, że paszport można otrzymać już trzy lata po przyjeździe do Polski. Koalicja chciałaby mimo to wydłużyć ten okres. – Podczas posiedzeń komisji mówiliśmy o tym, aby termin oczekiwania wynosił minimum pięć lat – mówi w rozmowie z DGP poseł Artur Łącki.

Coraz więcej wniosków

Również rządowa propozycja zmian w ustawie przewiduje wydłużenie minimalnego okresu legalnego zamieszkiwania cudzoziemca w Polsce, choć w opublikowanych dokumentach nie wskazano jeszcze, ile miałby on wynosić.

Pięć lat pojawiało się podczas dyskusji w Sejmie. Aż dziesięć lat proponowali z kolei posłowie PiS, którzy dwukrotnie składali projekty podobnych ustaw. Pierwszy, z maja 2025 r., po negatywnej opinii rządu nie doczekał się dalszych prac w komisji, a drugi Sejm odrzucił w styczniu 2026 r. Identyczny zapis znalazł się też w projekcie ustawy, który we wrześniu 2025 r. skierował do Sejmu prezydent Karol Nawrocki. Projekt utknął jednak w komisji spraw wewnętrznych i do dziś z niej nie wyszedł.

Rząd przekonuje, że zmiany są potrzebne, bo – jak wskazuje Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji – obecne regulacje „nie odpowiadają aktualnym wyzwaniom związanym ze znaczącym wzrostem liczby cudzoziemców przebywających w Polsce". Rośnie też zainteresowanie polskim obywatelstwem. W 2020 r. złożono 4,1 tys. wniosków o jego przyznanie, w 2024 r. już 16,1 tys., a rok później – 19,6 tys.

Rząd proponuje więc dodatkowe warunki. Cudzoziemiec ubiegający się o obywatelstwo miałby posiadać w Polsce „centrum życiowe", z którym wiązałaby się rezydencja podatkowa. W przepisach ma zostać określona również minimalna wysokość dochodu, zapewniająca cudzoziemcowi samowystarczalność.

Z pytaniami o szczegóły projektu, w tym planowany okres pobytu, minimalny dochód oraz kryteria ustalania centrum życiowego cudzoziemca w Polsce, zwróciliśmy się do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji. Do momentu publikacji tego tekstu nie otrzymaliśmy odpowiedzi.

Kosztowne procedury

Dla części cudzoziemców problemem już dziś nie jest jednak tylko liczba lat, które trzeba spędzić w Polsce, zanim w ogóle będzie można ubiegać się o obywatelstwo. Dochodzi do tego czas oczekiwania na decyzję.

Jedna z Ukrainek, z którą rozmawialiśmy, mieszka w Polsce od 13 lat. Przyjechała tu jeszcze jako nastolatka, skończyła polskie studia, pracuje tu i założyła rodzinę. Jej mąż jest Polakiem, w Polsce wychowują dziecko. – To jest mój dom. Nie wyobrażam sobie życia nigdzie indziej – mówi.

O uznanie za obywatelkę polską wystąpiła jesienią 2024 r. Wybrała ścieżkę opartą na wieloletnim legalnym pobycie w Polsce. Jej wniosek został przyjęty przez urząd pod koniec listopada. Później została wezwana do uzupełnienia dokumentacji, co zrobiła wiosną 2025 r. Od tego czasu – jak relacjonuje – kolejne terminy mijały, a decyzji nadal nie było. – Na początku dostawałam informacje, że postępowanie zostaje przedłużone. Później przestali mnie właściwie informować o czymkolwiek – opowiada. W końcu sama zaczęła interweniować i składać skargi na przewlekłość postępowania. Dziś od wszczęcia sprawy mijają niemal dwa lata.

Sama procedura kosztowała ją już około 8 tys. zł. To nie tylko opłaty, ale także pomoc prawna, notarialne poświadczenia dokumentów i tłumaczenia przysięgłe. – To jest cała teczka: dyplomy, dokumenty, kolejne kopie i uwierzytelnienia. Każdy następny papier kosztuje – mówi nasza rozmówczyni.

Brak obywatelstwa ma również bardzo praktyczne konsekwencje. Kobieta ma status rezydenta długoterminowego UE, więc może legalnie pracować i swobodnie funkcjonować w Polsce. Jak jednak mówi, przy staraniach o kredyt hipoteczny jej dochód nie został przez bank potraktowany tak samo jak dochód męża. W efekcie finansowanie rodziny w większym stopniu opiera się na nim. ©℗



fot. Andrzej Banas/Polska Press/East News

Proponowane przez rząd przepisy mają wydłużyć okres oczekiwania na przyznanie polskiego obywatelstwa

Patriotyzm obowiązkowy, finansowanie niepewne

EDUKACJA Na biurko prezydenta trafiła ustawa o wychowaniu patriotycznym. Nowe przepisy **budzą zastrzeżenia w środowisku edukacyjnym** m.in. z powodu obowiązkowych wycieczek i zasad ich finansowania

Karina Strzelińska
karina.strzelinska@infor.pl

Podstawówki i szkoły ponadpodstawowe będą musiały przynajmniej raz w cyklu kształcenia zorganizować uczniom wyjście lub wycieczkę do lokalnego miejsca pamięci, miejsca związanego z polskimi tradycjami wolnościowymi lub dziedzictwem narodowym, jednostki wojskowej albo przedsiębiorstwa. Takie rozwiązanie przewiduje ustawa, która czeka teraz na decyzję prezydenta.

Przepisy zakładają, że minister wskaże, które jednostki wojskowe będą mogli odwiedzić uczniowie, a w przypadku przedsiębiorstw określi branże. Większą swobodę szkoły zachowają przy lokalnych miejscach pamięci. Obowiązek będzie można więc zrealizować podczas kilkudniowej wycieczki, ale też spaceru do pobliskiego pomnika czy tablicy pamiątkowej.

Ma to znaczenie, bo ustawa wprost nie zapewnia każdej placówce pieniędzy na wyjazd. Dopiero Rada Ministrów ma przygotować program dofinansowania i określić zasady naboru. Nie wiadomo jeszcze, na jakich zasadach będzie działał mechanizm ani czy środki wystarczą dla wszystkich zainteresowanych.

– Z doświadczeń z innych programów, jak np. „Poznaj Polskę", wynika, że może to oznaczać ograniczoną pulę i zasadę „kto pierwszy, ten lepszy" – tłumaczy Robert Górniak, wicedyrektor szkoły i założyciel serwisu Dealerzy wiedzy.

Ale wątpliwości budzi też termin wdrożenia nowych przepisów. Ustawa ma wejść w życie 1 marca 2027 r., czyli w trakcie roku szkolnego. Jak zauważa Górniak, to może rodzić wątpliwości m.in. w przypadku maturzystów, których cykl kształcenia zakończy się zaledwie kilka tygodni później. – To czas intensywnych przygotowań do egzaminów, dlatego zarówno dla uczniów, jak i dyrektorów może to być organizacyjnie bardzo trudne – wyjaśnia.

Związkowcy zwracają też uwagę na to, że kwestia kosztów transportu czy biletów to tylko część problemu. Dla dyrektorów i nauczycieli organizacja wycieczki oznacza również przygotowanie wyjazdu, opiekę nad uczniami, zastępstwa i czas pracy, który podczas dłuższych wyjazdów może wykraczać poza zwykły plan zajęć. Ostateczny kształt przepisów krytycznie ocenia m.in. Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność", która rozważa wystąpienie do prezydenta o weto.

– Nie można zasłaniać się szczytnym hasłem wychowania patriotycznego, by uzasadniać stanowienie prawa bez rzetelnego przygotowania, przejrzystych zasad realizacji i zabezpieczenia środków finansowych. Patriotyzm nie może być pretekstem do politycznych rozgrywek ani przerzucania kolejnych obowiązków na szkoły bez zapewnienia im warunków do ich wykonania – komentuje dr Waldemar Jakubowski, szef związku.

Organizacja wycieczki oznacza czas pracy poza zwykłym planem zajęć szkolnych

Spór ma również kontekst polityczny. Projekt to inicjatywa PSL, którą zapowiedział szef MON Władysław Kosiniak-Kamysz. Minister Barbara Nowacka dystansowała się od propozycji ludowców. W 2024 r. projekt wpłynął do Sejmu, ale na pierwsze czytanie czekał niemal przez dwa lata, do końca lipca 2026 r. Później prace wyraźnie przyspieszyły, a teraz ustawa trafiła do prezydenta.

Z wnioskiem o zablokowanie ustawy wystąpił już były dyrektor szkoły, nauczyciel i poseł niezrzeszony Marcin Józefaciuk, który zwraca uwagę na polityczny wymiar ewentualnego weta. – Prezydent został postawiony w klinczu. Jeśli zawetuje ustawę, bardzo łatwo będzie zbudować przekaz, że „blokuje patriotyzm". Dlatego przekazywałem jego otoczeniu konkretne, merytoryczne argumenty za wetem, żeby ta decyzja nie została sprowadzona do kolejnej politycznej nawalanki wokół patriotyzmu – konkluduje. ©℗

REKLAMA

Fiskus pod lupą przedsiębiorców:
co udało się osiągnąć we wzajemnych relacjach

ZAPRASZAMY DO PRZECZYTANIA
RELACJI Z DEBATY **4 LISTOPADA 2026 R.**
NA ŁAMACH DZIENNIKA GAZETY PRAWNEJ

PARTNER
MDDP



eprasa.pl e19b829824

Trwa bessa na rynku złota i srebra

NOTOWANIA Silny dolar i rosnąca atrakcyjność obligacji sprawiają, że inwestorzy odwrócili się od metali szlachetnych

Tomasz Jóźwik
tomasz.jozwik@infor.pl

W środę notowania srebra po raz kolejny spadały, powiększając tegoroczne straty do 25 proc. Metal notowany jest po ok. 54 dol. za uncję. W porównaniu ze styczniowym szczytem spekulacyjnej gorączki notowania obniżyły się o ponad 50 proc. Relatywnie lepiej radzi sobie złoto, przecenione w porównaniu z ostatnią sesją 2025 r. o 6 proc. Cena najpopularniejszego metalu szlachetnego po raz drugi w tym roku spadła do 4 tys. dol. wobec 5,4 tys. dol. za uncję w styczniu. Słabszy dla złota okres poprzedziły trzy kolejne lata wzrostu cen.

„Rosnące rentowności obligacji i umacniający się dolar wywierają presję na ceny metali szlachetnych" – ocenił Nitesh Shah, dyrektor ds. analiz surowcowych w firmie WisdomTree Europe w zeszłotygodniowym raporcie. Przecena nie omija również mniej popularnych metali szlachetnych. Notowania palladu obniżyły się w tym roku o 38 proc., a platyna potaniała o 24 proc.

Po przejściowym osłabieniu latem w ostatnich tygodniach amerykańska waluta wróciła do trendu wzrostowego. W październiku Dollar Index, obrazujący notowania dolara wobec koszyka walut składającego się z euro, jena japońskiego, funta brytyjskiego, dolara kanadyjskiego, korony szwedzkiej oraz franka szwajcarskiego, przekroczył wartość 102 pkt, osiągając najwyższy poziom od kwietnia 2025 r. Ponieważ notowania metali szlachetnych wyrażane są w dolarze, jego umocnienie ogranicza popyt ze strony inwestorów posługujących się innymi walutami.

Przeciwne trendy, w których z reguły poruszają się metale szlachetne i waluta USA, podkreśla nazywanie złota „antydolarem". Z punktu widzenia notowań złota ważne są też czynniki wspierające dolara. Za główny powód wzrostu amerykańskiej waluty eksperci uważają oczekiwania na podwyżki stóp procentowych ze strony Rezerwy Federalnej (Fed). We wrześniu władze monetarne USA podniosły koszt pieniądza po raz pierwszy od 2023 r. i powinny kontynuować tę politykę także w 2027 r.

– Perspektywy cen złota w średnim terminie można utożsamić z perspektywami rozwoju oczekiwań co do przyszłej trajektorii stóp w Stanach Zjednoczonych. Od wybuchu konfliktu na Bliskim Wschodzie relacja między tymi dwoma zmiennymi jest bardzo silna. Przyjmując ten punkt widzenia, przyszłość złota będzie zależeć zatem od tego, w którym kierunku będzie się wychylać wahadło w obszarze czynników ryzyka dla inflacji i wzrostu gospodarczego – ocenia Maciej Kołodziejczyk, zarządzający funduszami w Investors TFI. Ekspert zwraca uwagę na to, że obecnie z większą intensywnością Fed przygląda się czynnikom ryzyka związanym z inflacją i taka sytuacja powinna się utrzymać do czasu ustabilizowania sytuacji na Bliskim Wschodzie.

– Wybuch wojny z Iranem był szokiem, ponieważ usunął z równania jeden z elementów perfekcyjnego setupu fundamentalnego dla złota, z którym rynek żył przez poprzednie dwa lata, czyli perspektywy obniżek stóp w głównych gospodarkach – dodaje Kołodziejczyk. Z ankiety przeprowadzonej w październiku przez Reutersa wśród 30 ekspertów wynika, że oczekują oni zatrzymania spadku cen srebra i złota w przyszłym roku.

Podwyżki stóp ze strony Fed sprawiają, że rośnie opłacalność inwestycji w krótkoterminowy dług rządu USA. Ponieważ metale szlachetne nie dają żadnego dochodu, takie otoczenie zmniejsza ich atrakcyjność w oczach inwestorów. W tym roku znacząco podniosła się także rentowność (odwrotnie skorelowana z ceną) długoterminowych obligacji rządowych. Obecnie kupno 10-letnich obligacji i utrzymanie ich do wykupu przez rząd USA pozwala inwestorom osiągnąć zysk na poziomie 5 proc. rocznie. To również czynnik niekorzystny dla srebra i złota.

Ale relacja między notowaniami złota i kursami długoterminowych obligacji rządowych jest bardziej złożona. W wypadku tego rodzaju papierów na znaczeniu zyskują czynniki związane z polityką fiskalną i wiarygodnością ich emitentów. Państwa wysoko rozwinięte, w szczególności Stany Zjednoczone, nie ograniczają się zbyt mocno w zaciąganiu nowych zobowiązań, co budzi obawy inwestorów. Ten czynnik napędza popyt na złoto, którego podaż w odróżnieniu od ilości emitowanych obligacji zwiększa się stabilnie w jednocyfrowym tempie.

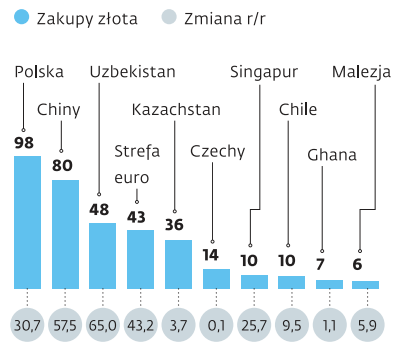
Jednym z najważniejszych elementów, który decyduje o różnicy w przebiegu notowań na rynku metali szlachetnych, jest utrzymujący się popyt na złoto ze strony banków centralnych. Dzięki temu tegoroczne straty złota są mniejsze niż spadki cen srebra. Liderem tegorocznych zakupów jest Narodowy Bank Polski. Według danych Światowej Rady Złota, organizacji zrzeszającej uczestników rynku złota, od stycznia do sierpnia NBP kupił niemal 98 t złota, o ponad 30 proc. więcej niż w tym samym okresie poprzedniego roku.

Dane opublikowane przez NBP pokazują, że we wrześniu zakupy były kontynuowane. Choć ceny metalu na rynku spadły, to wartość złota w rezerwach banku centralnego wzrosła w tym roku o ok. 7 mld zł. Przesądza o tym spadek kursu złotego względem dolara, który podwyższa wartość złota wyrażoną w lokalnej walucie. Na koniec września NBP posiadał 673 t złota wyceniane na 348,6 mld zł. Lokaty w złoto stanowiły 30,7 proc. aktywów rezerwowych naszego banku centralnego. ©℗

Notowania metali szlachetnych w 2026 r.
(dol./uncja)



Zmiana stanu posiadania (netto) złota przez banki centralne od I do VIII 2026 r.
(tony)



Źródła: Stooq.pl, World Gold Council ŁR ©℗

Niepewna przyszłość rynku pracy

AI Kolejne firmy technologiczne redukują zatrudnienie, **uzasadniając decyzje sztuczną inteligencją**

Zuzanna Staszewska-Jedynasty
zuzanna.staszewska@infor.pl

Około 60 tys. z 220 tys. pracowników Microsoftu może skorzystać z programu dobrowolnych odejść ogłoszonego 26 października. Oferta obejmuje wybrane zespoły w Indiach, Kanadzie, Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii. Firma nie podała, ilu pracowników ostatecznie odejdzie; 60 tys. to liczba osób uprawnionych do skorzystania z programu. Według Reutersa wśród nich znajdują się również działy odpowiedzialne za rozwój sztucznej inteligencji i Copilota.

Zatrudnienie w tym roku ograniczyły już Amazon, Dell, Meta i Oracle. W niektórych przypadkach przedsiębiorstwa otwarcie łączyły redukcje z rozwojem AI. W dokumentach finansowych Oracle wdrażanie AI jest wskazane jako bezpośredni powód ograniczenia zatrudnienia. Według danych Challenger, Gray & Christmas od początku roku do końca września amerykańscy pracodawcy przypisali sztucznej inteligencji ponad 120 tys. zapowiedzianych redukcji etatów. To ok. jednej piątej wszystkich ogłoszonych cięć. Czy to oznacza, że AI rzeczywiście przejęła pracę 120 tys. osób? Niekoniecznie. Część przedsiębiorstw może wykorzystywać AI jako uzasadnienie decyzji biznesowych wynikających z innych przyczyn. Zjawisko to określa się mianem AI washingu.

Już w 2025 r., podczas debaty No Fluff Jobs poświęconej kondycji polskiej branży IT eksperci podkreślali, że ówczesne tąpnięcie na rynku pracy było w dużej mierze korektą nadmiernego zatrudnienia z czasów pandemii, kiedy rekrutowano pracowników na zapas, zakładając dalszy wzrost zapotrzebowania na usługi cyfrowe. Eksperci zwracali uwagę na to, jak sztuczna inteligencja była wtedy wykorzystywana do uzasadnienia redukcji zatrudnienia.

Zdaniem prof. Aleksandry Przegalińskiej problematyczny bywa nie tyle sam rozwój AI, ile towarzysząca mu narracja, sugerująca, że postęp technologiczny jest nieuchronny, a ludzie nie mają na niego wpływu. – Czasami AI staje się kozłem ofiarnym innych problemów, które doprowadziły do konieczności zwolnień – powiedziała podczas konferencji Claim AI zorganizowanej przez OLX. Jak zauważyła, przedsiębiorstwa mające problemy finansowe mogą przedstawiać redukcje zatrudnienia jako konsekwencję rozwoju sztucznej inteligencji. Zwolnienia mogą być również związane z przesuwaniem środków na rozwój AI. Według analizy Bloomberga Microsoft szuka oszczędności, bo zwiększa nakłady na infrastrukturę sztucznej inteligencji.

Badanie McKinsey pokazuje, że 39 proc. respondentów spodziewa się redukcji zatrudnienia z powodu AI w najbliższym roku. Warto jednak pamiętać, że rok temu takich cięć spodziewało się 32 proc. badanych, ale w ciągu kolejnych 12 miesięcy odnotowało je tylko 14 proc. Wątpliwości pojawiają się też, gdy spojrzymy na efekty wdrożeń AI. Choć aż 80 proc. badanych dostrzega, że AI podnosi ich indywidualną wydajność, to tylko 37 proc. przypisuje jej pozytywny wpływ na wyniki finansowe całej firmy.

Wnioski z wielu badań pokazują, że zwrot z wdrożenia sztucznej inteligencji często bywa marginalny. Nowe dane International Data Corporation pokazują, że aż 69 proc. organizacji dostrzega znaczącą rozbieżność między wydatkami na AI a osiąganymi wynikami finansowymi. Ograniczenia praktycznej automatyzacji pokazuje również badanie Politechniki Rzeszowskiej i Fundacji Human for Future dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie. W analizie 50 ról zawodowych techniczną możliwość automatyzacji oceniono średnio na 6,21 w 10-stopniowej skali, a praktyczną wdrażalność na 4,52. Główne bariery wdrożeń to ich koszty, bezpieczeństwo danych, odpowiedzialność za decyzje i konieczność utrzymania nadzoru człowieka.

Nie oznacza to, że AI pozostanie bez wpływu na zatrudnienie. Sam Berman z Heidrick & Struggles zastrzega, że choć wcześniejsze rewolucje technologiczne tworzyły nowe miejsca pracy, nie ma pewności, czy tym razem będzie podobnie. W ocenie Aleksandry Przegalińskiej najbliższe pięć lat nie zapowiada katastrofy na rynku pracy. Badaczka zastrzega jednak, że przewidywanie sytuacji za dekadę byłoby dziś zbyt ryzykowne. Pierwsze sygnały zmian widać w sytuacji osób rozpoczynających karierę. Badania Uniwersytetu Stanforda i analizy Anthropic potwierdzają rosnącą niechęć do zatrudniania młodych pracowników w zawodach szczególnie wystawionych na wpływ AI. ©℗

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

eprasa.pl e19b829824

DEBATA



FOT. WOJTEK GÓRSKI

Są sposoby, aby co najmniej złagodzić trend demograficzny

Partnerzy
Poczta Polska
POLREGIO

Uczestnicy panelu „Demografia zmienia wszystko. Jak przeprojektować państwo, miasto i biznes na czas nowych wyzwań", zorganizowanego w redakcji DGP, przedstawili konkretne recepty na złagodzenie skutków niekorzystnych trendów. Da się to zrobić, choć nie ma jednej magicznej formuły.

Skala zjawiska, z którym mierzy się dziś Polska, jest wypadkową trendów występujących od dekad.

– Już w 2002 r., podczas I Kongresu Demograficznego zorganizowanego przez GUS we współpracy z Rządową Radą Ludnościową, sygnalizowaliśmy w rekomendacjach, że sytuacja jest zła, a będzie jeszcze gorsza. Wtedy jednak nikt nas nie słuchał – podkreśliła Hanna Strzelecka, wiceprezes Głównego Urzędu Statystycznego ds. statystyki społecznej.

Liczba ludności Polski wynosi 37,2 mln osób (stan na koniec września 2026 r.). Od 2013 r. mamy do czynienia z ubytkiem naturalnym (więcej zgonów niż urodzeń), który w tym okresie przekroczył już 1,1 mln osób.

– Jeśli chodzi o urodzenia, już w 1990 r. spadliśmy poniżej poziomu zastępowalności pokoleń, który wymaga współczynnika dzietności na poziomie co najmniej 2,1. Współczynnik za 2025 r. wyniósł zaledwie 1,07. W krajach OECD zajmujemy niechlubną, drugą pozycję od dołu tabeli – wyliczała Hanna Strzelecka.

Towarzyszy temu wydłużanie się naszego życia, co oczywiście jest bardzo dobrą informacją, ale też zjawiskiem pogłębiającym nierównowagę pokoleniową.

Jak zauważyła wiceprezes GUS, proporcje osób najstarszych do najmłodszych odwróciły się gwałtownie. Podczas gdy w przeszłości na 100 wnuków przypadało mniej niż 100 dziadków, obecnie jest ich już 148.

W ujęciu gospodarczym najpoważniejsze konsekwencje dotkną rynku pracy i bazy podatkowej. Z danych GUS wynika, że w wieku produkcyjnym jest ok. 22 mln Polaków. Zgodnie z prognozami, które, jak zastrzegła Hanna Strzelecka, i tak bywają bardziej optymistyczne niż rzeczywistość, do 2040 r. liczba ta skurczy się o prawie 2 mln. Do 2060 r. z rynku pracy ubyć ma w sumie niemal 7 mln osób.

Kolejna aktualizacja długoterminowej prognozy demograficznej ma nastąpić w 2027 r., a docelowo analizy mają być odnawiane w cyklu dwuletnim.

Metropolitalne oazy i wymierające peryferia

Polska nie starzeje się w sposób jednolity. Profesor dr hab. Piotr Szukalski z Uniwersytetu Łódzkiego, członek Rady Rodziny i Demografii w Narodowej Radzie Rozwoju, zwrócił uwagę, że od połowy lat 90. trwa proces koncentracji ludności.

– Mamy z nią do czynienia w ściśle określonych miejscach, a dokładnie w kilku największych miastach i na terenach je okalających. W przypadku Wielkiej Piątki, czyli Warszawy, Krakowa, Wrocławia, Poznania i Trójmiasta, obserwujemy albo systematyczny wzrost liczby mieszkańców, albo naprzemienne fale spadków i wzrostów, natomiast wokół nich występuje potężny rozwój suburbiów. Podobne zjawisko rozwoju stref podmiejskich notujemy w kilkunastu kolejnych największych ośrodkach miejskich – wskazywał prof. Szukalski.

Po drugiej stronie są obszary peryferyjne. Piotr Szukalski podał przykłady z Lubelszczyzny, Podlasia, Świętokrzyskiego czy Warmii i Mazur, gdzie w ciągu zaledwie ćwierćwiecza całe powiaty straciły od 20 do nawet 25 proc. swojej populacji. Konsekwencją jest powstawanie enklaw, w których odwrócenie proporcji ludnościowych osiągnęło stan krytyczny. Piotr Szukalski wskazał podlaskie gminy Orla oraz Dubicze Cerkiewne, gdzie od 43 do 44 proc. populacji stanowią osoby po 60. roku życia, z czego od 12 do 13 proc. ogółu to mieszkańcy liczący 80 lat i więcej. W jego ocenie przy wskaźniku dzietności 1,07 oraz braku zewnętrznego zasilenia migracyjnego obszary te staną w perspektywie najbliższych 25 lat w obliczu fizycznego wymierania.

Hanna Strzelecka wskazała, że gdyby aktualna, rekordowo niska dzietność utrzymała się, musielibyśmy się liczyć ze spadkiem liczby urodzin niemal o połowę w każdym kolejnym cyklu reprodukcyjnym (pokoleniowym). O ile obszary koncentracji metropolitalnej zachowają pewną zdolność podtrzymywania wielkości zasobów ludzkich, o tyle prowincja bezpowrotnie traci mieszkańców.

Obrączka odstrasza młodych

Problem jest wielowątkowy. Profesor Szukalski poddał analizie zmiany w zakresie tworzenia relacji partnerskich i zakładania rodzin. Zauważył, że wybuch jednoosobowych gospodarstw domowych (singli) to zjawisko globalne, obejmujące nie tylko Europę, lecz także Azję czy Afrykę Północną. To m.in. efekt unikania wiążących zobowiązań.

– Życie w związkach niesformalizowanych, a w szczególności w takich, w których partnerzy ze sobą nie zamieszkują, to forma relacji niosąca zdecydowanie mniejsze obciążenie. Z kolei badania socjologiczne prowadzone przez zespoły z Uniwersytetu Warszawskiego czy SGH pokazują, że za oporem młodych kobiet przed formalizacją długoletnich związków stoją bardzo konkretne, racjonalne obawy. Kobiety wprost mówią, że gdy pojawi się obrączka na palcu, on przestanie się starać. Młode dziewczyny nie chcą powielać wzorców z rodzinnych domów, w których matki były nieporównywalnie bardziej obciążone obowiązkami domowymi i opiekuńczymi niż ojcowie – tłumaczył Piotr Szukalski.

Podczas debaty wskazano też na postępującą aktywizację zawodową kobiet. Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wynika, że to m.in. dzięki aktywizacji pań liczba pracujących w Polsce utrzymuje się na poziomie ok. 17 mln osób. Aktywne zawodowo kobiety stawiają natomiast warunki. Zdecydują się na macierzyństwo, jeśli będą miały realne partnerskie zaangażowanie ze strony mężczyzny oraz elastyczność pracodawców. Tymczasem polski rynek pracy i układ społeczny wciąż cechuje duża sztywność.

– Wiara w to, że istnieje jeden cudowny instrument, który odwróci trend demograficzny, świadczy o nadmiernie uproszczonym spojrzeniu na świat. Młoda kobieta z warszawskiej korporacji oczekuje od państwa zupełnie innych udogodnień i form wsparcia niż żona rolnika na Podlasiu. Je-

eprasa.pl e19b829824

dyną racjonalną drogą jest stworzenie szerokiego zestawu instrumentów publicznych, z którego każda rodzina może dobrać rozwiązania jej odpowiadające – podsumował prof. Szukalski.

Przekształcić szkoły w domy opieki

Konsekwencje przewrotu demograficznego wyraźnie widać na poziomie lokalnych usług społecznych.

– Mamy do czynienia z odwróconą piramidą wieku, proces ten idzie sekwencyjnie. Najpierw uderzył w żłobki, następnie przetacza się przez przedszkola i szkoły, za chwilę dosięgnie uniwersytety, by ostatecznie w pełnej skali obciążyć domy pomocy społecznej i system opieki nad osobami starszymi – wymieniała dr Marlena Kondrat, wykładowczyni Uniwersytetu Civitas i prezes Stowarzyszenia Fundamenty Długowieczności.

Jak mówiła, sektor pozarządowy stara się przygotowywać gotowe projekty adaptacyjne, jednak na poziomie małych miejscowości marnuje się potencjał infrastrukturalny. Konieczna jest szybka konwersja przestrzeni. Puste sale lekcyjne i niewykorzystane skrzydła szkół powinny być przekształcane w dzienne domy pobytu dla seniorów. Podobnie w obliczu braku porodów w mniejszych szpitalach naturalną koleją rzeczy powinna być transformacja oddziałów położniczych w kluby seniora czy centra wsparcia.

– Z prognoz wynika, że do 2050 r. mediana wieku w Polsce wyniesie 52 lata. Oznacza to, że musimy natychmiast przestawić całe myślenie na przygotowanie społeczeństwa do długowieczności. Trzeba wdrażać projekty lokalne, wykorzystując m.in. organizacje pozarządowe i niezwykle aktywne w małych miejscowościach koła gospodyń wiejskich – mówiła dr Marlena Kondrat.

Wskazała też na problem dysproporcji płci. W sferze aktywności senioralnej, na uniwersytetach trzeciego wieku i w działaniach partycypacyjnych kobiety stanowią aż 90 proc.

– Kobiety są bardziej relacyjne, chcą być z ludźmi i chętnie zdobywają nowe umiejętności, w tym cyfrowe. Z kolei mężczyźni unikają etykietowania. Pytani, dlaczego nie chcą uczestniczyć w projektach senioralnych, odpowiadają, że nie chcą być wrzucani do szufladki z napisem „senior". Wolą majsterkowanie czy wyjazdy na ryby. Dlatego edukacja senioralna musi wyjść poza stereotypowe szydełkowanie. Musimy uczyć seniorów narzędzi sztucznej inteligencji, która ułatwia planowanie codziennego życia, i pokazywać im nowoczesne formy dbania o zdrowie – podkreśliła dr Marlena Kondrat.

Siła wyborcza i imigracyjne tabu

Na konieczność reformy państwa wskazał też Przemysław Wiśniewski, redaktor naczelny magazynu Polityka Senioralna, dyrektor Senior_Hub. Instytutu Polityki Senioralnej oraz Fundacji Zaczyn.

– Zmienią się rynek pracy, system usług społecznych, ochrona zdrowia czy infrastruktura. Nie chodzi wyłącznie o ogólną grupę 60+, ale przede wszystkim o osoby sędziwe, w wieku 85 lat i więcej, które tracą samodzielność i wymagają stałego wsparcia w domach lub instytucjach. Ten problem dotyczy w równym stopniu małych wsi, jak i czwartych pięter w warszawskich czy krakowskich blokach bez wind – zwrócił uwagę Przemysław Wiśniewski.

Postulował odejście od pojęcia polityki senioralnej na rzecz polityki długowieczności oraz zastąpienie słowa „senior" terminem „osoba w późnej dorosłości". Dodał, że uświadomienie procesów starzenia musi objąć także obecnych 20- i 40-latków, którzy muszą przygotować się psychologicznie, finansowo i organizacyjnie na to, że ich emerytury będą znacznie niższe, a państwo nie zdejmie z nich ciężaru opieki nad sędziwymi rodzicami.

Przemysław Wiśniewski zwrócił uwagę na zmianę postaw w samorządach terytorialnych. Badania sprzed dekady wskazywały na kompletną nieświadomość wójtów i burmistrzów w zakresie prognoz demograficznych ich własnych gmin, dziś wiedza ta staje się powszechna.

– Seniorzy stanowią obecnie 27 proc. społeczeństwa, ale to już ponad 40 proc. wszystkich uprawnionych do głosowania. W ostatnich wyborach prezydenckich dwie trzecie tych osób oddało głos. Osoby starsze mają tę cechę, że nie palą opon pod urzędami czy ministerstwami, przez co ich potrzeby odsuwano na dalszy plan. Dziś żaden wójt ani burmistrz nie wygra wyborów bez poparcia tej grupy, powinien więc zabiegać o tę grupę społeczną, wspierając jej dobrostan – zauważył.

Przemysław Wiśniewski podkreślił, że automatyzacja i technologie nie zastąpią jednak ludzi w opiece nad osobami leżącymi. Ubytku 7 mln pracowników nie da się zrekompensować bez otwarcia na pracowników z zewnątrz.

– Społeczeństwo chce coraz wyższego poziomu usług, nie chce pracować dłużej, a jednocześnie wzbrania się przed wpuszczaniem migrantów. Tymczasem z raportu NBP wynika, że przeciętny pracownik z Ukrainy pracuje w Polsce 50 godz. tygodniowo. Powinniśmy skupić się na mądrej polityce integracyjnej, zamiast ulegać bezpodstawnym lękom – przekonywał.

Szczególna rola Poczty Polskiej

Przedsiębiorstwa o profilu strategicznym stają w obliczu konieczności łączenia wymogów rynkowych z obsługą wykluczonych demograficznie obszarów. Na ten aspekt wskazał Paweł Pastuła, dyrektor Biura Szkoleń i Rozwoju Pracowników w Poczcie Polskiej.

– W naszej strukturze pracowniczej odzwierciedla się całe społeczeństwo, od powojennego pokolenia baby boomers po wychowane w pełni w świecie cyfrowym pokolenie alfa. Zatrudniamy zarówno osoby bardzo młode, jak i pracowników po 70. roku życia, a średni wiek pracownika wynosi 48 lat. Jednocześnie Poczta Polska jest w dużej mierze kobietą, a panie stanowią większość załogi. W perspektywie kolejnych lat będziemy mierzyć się z falą odejść emerytalnych, dlatego kluczowy jest dla nas transfer wiedzy między pokoleniami – relacjonował Paweł Pastuła.

Opisał mechanizm odwróconego mentoringu, w ramach którego starsi pracownicy dzielą się wiedzą merytoryczną i etosem służby, podczas gdy młodsi wprowadzają seniorów w świat nowych mediów i technologii. Zaznaczył, że w polityce kadrowej Poczta Polska stawia na różnorodność i chętnie zatrudnia kobiety oraz mężczyzn w wieku 50+, co obala tezę, że osoby te znajdują się u schyłku kariery zawodowej.

Pastuła wskazał też na dwutorowość oferty rynkowej spółki. Z jednej strony wdrażana jest pełna cyfryzacja, jak system e-Doręczeń i e-Poleconych. Z drugiej strony Poczta utrzymuje sieć stacjonarną, która dla milionów starszych osób stanowi kluczowy punkt kontaktu z państwem.

– Starsi ludzie potrzebują cierpliwego wytłumaczenia zasad cyfrowego świata i bezpośredniego kontaktu z drugim człowiekiem w okienku pocztowym. Kluczową rolę odgrywają tu listonoszki i listonosze, którzy w wielu małych miejscowościach są jedynym łącznikiem starszego człowieka ze światem zewnętrznym. Poza doręczeniem emerytury czy listu przynoszą informacje, a w przyszłości, nad czym pracujemy, mogliby pomagać w umawianiu wizyt lekarskich czy prostych czynnościach opiekuńczych – wskazał Paweł Pastuła.

Podkreślił, że w mniejszych ośrodkach Poczta Polska pełni także misję kulturotwórczą. W 2025 r. w placówkach pocztowych sprzedano 2 mln książek, a w kilkudziesięciu z nich zorganizowano też spotkania czytelników z autorami w ramach projektu „Placówka Kultura".

Kolej wspiera seniorów

Michał Litwin, dyrektor Biura Strategii, Analiz Biznesowych i Monitorowania Projektów w spółce POLREGIO, przedstawił rolę transportu w hamowaniu zapaści demograficznej. Podzielił on wyzwania demograficzne na fakty historyczne, których zmienić się nie da (np. obecna liczebność kohorty 40-latków), oraz zjawiska poddające się aktywnej interwencji państwa. W tej drugiej grupie znajdują się depopulacja i migracje wewnętrzne z miast średnich i mniejszych ośrodków do metropolii.

– Przygotowywana Strategia Rozwoju Kraju 2035 kładzie nacisk na odejście od modelu polaryzacyjno-dyfuzyjnego, skoncentrowanego wyłącznie na największych aglomeracjach, na rzecz wzmacniania miast średnich i subregionalnych. Kolej regionalna musi stać się bezpośrednim i kluczowym narzędziem realizacji tego celu. Jeśli zapewnimy regularny, godzinny takt połączeń z mniejszej miejscowości do aglomeracji, zdejmujemy z ludzi przymus wyprowadzki do wielkiego miasta. W warunkach pracy hybrydowej spokojniejsze życie w małym mieście, z tańszymi mieszkaniami i wsparciem dziadków na miejscu, staje się realną przewagą konkurencyjną – powiedział Michał Litwin i wskazał przykład Podkarpackiej Kolei Aglomeracyjnej wokół Rzeszowa, gdzie pociągi POLREGIO obsługują trasy w pięciu kierunkach, a do finansowania połączeń dobrowolnie dokładają się gminy i powiaty. Kolej wspiera także mobilność seniorów, w tym ułatwia dostęp do ochrony zdrowia oraz ułatwia wydłużanie ich aktywności zawodowej.

Przedstawiciel POLREGIO zwrócił przy okazji uwagę na dysproporcje w publicznych nakładach finansowych.

– Kolej w Polsce przewiozła w 2025 r. ok. 440 mln pasażerów, z czego aż 350 mln stanowią pasażerowie kolei regionalnej i aglomeracyjnej. To 80 proc. wszystkich podróży kolejowych. Tymczasem jest to zadanie w pełni finansowane przez województwa, a łączne roczne nakłady wszystkich samorządów wojewódzkich na uruchamianie pociągów regionalnych wynoszą ok. 4 mld zł rocznie. Nie istnieje instrument bezpośredniego wsparcia finansowego z poziomu centralnego dla samorządów chcących uruchamiać kolejowe przewozy regionalne przeciwdziałające wykluczeniu transportowemu – tj. mechanizm na wzór Funduszu Rozwoju Połączeń Autobusowych (FRPA) dysponującego rocznym budżetem ok. 1 mld zł. Gdyby powstał podobny mechanizm przeznaczony dla kolei regionalnych z takim samym budżetem, to skala uruchamianych pociągów regionalnych mogłaby wzrosnąć o 25 proc. Dla porównania program 800 plus pochłania ponad 60 mld zł, a przecież odbiorcy tego świadczenia są bardzo często obecnymi lub potencjalnymi pasażerami kolei regionalnych. Konkludując, stawiam tezę, że relatywnie niewielkim kosztem budżetowym, np. w formule funduszu na wzór FRPA, państwo może dokonać skoku cywilizacyjnego i poprawy jakości życia w regionach, co z kolei może mieć decydujące znaczenie dla powodzenia polityk demograficznych – argumentował Michał Litwin.

Wąskim gardłem pozostaje tabor. POLREGIO eksploatuje ok. 700 jednostek w średnim wieku przekraczającym 30 lat, a w odniesieniu do taboru, którego spółka jest właścicielem – średni wiek przekracza 40 lat. W ciągu najbliższych kilku lat ok. 100 pociągów spółki musi zostać wycofanych z ruchu, gdyż koszt ich naprawy jest ekonomicznie nieuzasadniony. Wymiana tego taboru wymaga zakupu jednostek w cenie 30–50 mln zł za sztukę, co oznacza potrzeby inwestycyjne rzędu 3–5 mld zł.

Michał Litwin zaapelował także o nowe zdefiniowanie roli dworców w małych i średnich miastach, które zamiast pustoszeć, powinny stawać się lokalnymi hubami mieszczącymi urzędy, przedszkola czy instytucje kultury.

Rządowe narzędzia nowej polityki senioralnej

Marzena Okła-Drewnowicz, Sekretarz Stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Pełnomocnik Rządu do spraw Polityki Senioralnej podkreśliła, że nowoczesne projektowanie polityk publicznych musi bazować na rzetelnych danych statystycznych.

– Jak mówił znany socjolog Alexander H. Leighton, wiedza naukowa ma być dla polityka latarnią rozświetlającą drogę, a nie narzędziem do szukania usprawiedliwienia dla podjętych wcześniej arbitralnych decyzji. Musimy pamiętać, że Polska jest zróżnicowana i potrzeby oraz możliwości osób starszych w metropolii wyglądają inaczej niż na wsi – zaznaczyła.

Inne też instrumenty adresowane są do osób w wieku 60-75 lat, które są często bardzo aktywne, a zupełnie inne do osób w wieku 85 lat i więcej. Ta ostatnia grupa liczy obecnie w Polsce ponad 800 tys. osób, lecz już do 2040 r. podwoi się i sięgnie około 1,7 mln, co stawia państwo przed koniecznością natychmiastowej budowy systemu opieki długoterminowej.

Marzena Okła-Drewnowicz wskazała, że przeprowadzona analiza pokazała białe plamy na mapie rynku usług opiekuńczych w poszczególnych gminach w całej Polsce. Największy deficyt usług opiekuńczych jest na Podlasiu – 66 proc. gmin w tym województwie w ogóle nie świadczyło usług opiekuńczych albo robiło to dla maksymalnie dziesięciu osób.

– Na coraz większą skalę ma miejsce odchodzenie od tradycyjnego modelu opieki nad bliską osobą starszą przez rodziny. Dzieci i wnukowie często przebywają poza miejscem zamieszkania seniorów, w dużych miastach lub za granicą – powiedziała Marzena Okła-Drewnowicz.

W odpowiedzi na te wyzwania rząd wdrożył dwa programy. Pierwszy z nich to Bon Senioralny, będący narzędziem interwencji w obszarze opieki długoterminowej w miejscu zamieszkania. Drugim jest program „Aktywni Seniorzy – ASY", ukierunkowany na podtrzymywanie aktywności społecznej i obywatelskiej osób starszych.

Marzena Okła-Drewnowicz zaapelowała też o zmianę języka debaty publicznej i mówienie o osobach starszych z godnością, tak jak sami chcielibyśmy, by mówiono o nas w przyszłości.

– Starzenie się społeczeństwa jest dużym wyzwaniem. Najlepszą odpowiedzią na nie jest solidarność międzypokoleniowa i srebrna gospodarka. To jest konkretny rynek, produkcja i zysk. Tam, gdzie brakuje rąk do pracy, trzeba postawić na technologie. Jeśli przygotujemy odpowiednie narzędzia już dziś, to wyzwanie możemy przekuć w sukces całego państwa – podkreśliła Marzena Okła-Drewnowicz.

Debatę poprowadził Zbigniew Bartuś.

PAO

eprasa.pl e19b829824



Palestyńscy wyborcy mogą odebrać władzę Netanjahu

Karolina Wójcicka
karolina.wojcicka@infor.pl
korespondencja z Izraela

IZRAEL Rekordowa mobilizacja palestyńskich obywateli sprawiła, że dwie **listy arabskie zdobyły 17 mandatów** i mogą odegrać decydującą rolę w formowaniu nowego rządu. Dla izraelskich Palestyńczyków obóz dotychczasowej opozycji wydaje się mniejszym złem niż Netanjahu

Zgodnie z przewidywaniami izraelskie wybory parlamentarne nie przyniosły jednoznacznego rozstrzygnięcia. Izraelczycy w noc wyborczą zasypiali jednak ze świadomością, że według sondaży exit poll to syjonistyczna opozycja zdobyła więcej głosów niż prawicowy blok premiera Binjamina Netanjahu, a budzili się w odwrotnej sytuacji. Do zamknięcia tego wydania DGP, po przeliczeniu głosów z 84,5 proc. komisji blok kierowany przez Netanjahu mógł liczyć na 54 mandaty, a blok pod przewodnictwem Gadiego Ajzenkota z partii Jaszar – 49 mandatów. Do utworzenia rządu potrzeba jednak 61 miejsc w Knesecie.

Jedyną stałą okazały się wyniki obu partii arabskich. Konserwatywna Zjednoczona Lista Arabska (Ra'am) oraz lewicowa Wspólna Lista zdobywają łącznie 17 mandatów. To rekordowy wynik, za który w przeważającej mierze odpowiada wysoka frekwencja wśród palestyńskich obywateli Izraela. W poprzednich wyborach, przeprowadzonych w listopadzie 2022 r., frekwencja wśród arabskich i druzyjskich obywateli Izraela wyniosła 53,2 proc. Na przestrzeni dziesięcioleci spory dotyczące m.in. charakteru Izraela jako państwa żydowskiego sprawiały, że wielu arabskich wyborców rezygnowało z udziału w głosowaniu. We wtorek jednak ruszyli do urn, a frekwencja wśród nich przekroczyła 70 proc.

Wpłynęło na to kilka czynników, w tym zaostrzenie polityki wobec Palestyńczyków przez członków rządu Netanjahu, przede wszystkim ministra bezpieczeństwa narodowego Itamara Ben-Gwira, odpowiedzialnego m.in. za sytuację w więzieniach. – Po 7 października 2023 r. (ataku Hamasu na Izrael – red.) Ben-Gwir wprowadził nową politykę bezpieczeństwa w blokach więziennych, w których trzymani są Palestyńczycy. W rezultacie więźniowie nie mają zapewnionej odpowiedniej opieki, w tym medycznej. Słyszeliśmy o co najmniej 100 osobach, które zmarły w więzieniach w wyniku tortur, głodzenia i innych form złego traktowania – mówi DGP Hadil Abu Salih, prawniczka z Centrum Prawnego na rzecz Praw Mniejszości Arabskiej w Izraelu.

Więźniowie nie mogą spotykać się ze swoimi rodzinami. Ograniczenia nałożono też na prawników, którzy ich reprezentują. – Kolejnym problemem jest przestępczość, zwłaszcza zorganizowana, wśród społeczności palestyńskiej w Izraelu. To również skłania ludzi do myślenia, że sytuacja mogłaby się zmienić, gdyby zmienili się członkowie Knesetu, a wraz z nimi minister odpowiedzialny za policję – dodaje Abu Salih. Większość arabskich obywateli Izraela to potomkowie Palestyńczyków, którzy pozostali w domach podczas czystek etnicznych w 1948 r., po powstaniu Państwa Izrael i jego pierwszej wojnie z Arabami. Obecnie mieszkają oni przeważnie w miejscowościach oddzielonych od tych zamieszkanych przez Żydów.

Do głosowania nie zniechęciły ich nawet działania koalicji rządzącej. Na kilka godzin przed zamknięciem lokali wyborczych po Jerozolimie jeździł samochód obklejony logotypami Likudu, partii Netanjahu. Z głośników nawoływano Żydów, by szli głosować, „bo Arabowie tłumnie ruszyli do urn i trzeba ratować nasz dom". Przez cały dzień w serwisach społecznościowych Netanjahu pojawiały się podobne ostrzeżenia. Dobry wynik arabskich partii doprowadził zaś do sytuacji, w której to one stały się językiem u wagi przy formowaniu nowej koalicji. Choć opozycję czekają teraz żmudne i wielotygodniowe negocjacje, przedstawiciele partii arabskich zapowiedzieli już, że są gotowi poprzeć rząd pod wodzą Ajzenkota.

– Wybieramy między złem a jeszcze większym złem – zaznacza w rozmowie z DGP Sami Abu Szahada, szef wchodzącej w skład Wspólnej Listy partii Balad (cała rozmowa z Palestyńczykiem ukaże się w piątek w DGP Magazynie na Weekend). – Ale Netanjahu i jego obóz mówią nam wprost, że chcą kontynuować ludobójstwo. Jeśli utrzymają władzę, zrobią to. Ben-Gwir mówi, że Donald Trump zgadza się na wysiedlenie mieszkańców Strefy Gazy. Twierdzi, że trzeba to zrobić, zanim Trump odejdzie. Naszą historyczną misją jest więc teraz powstrzymanie rozlewu krwi naszego narodu – dodaje.

Jednak utworzenie rządu z udziałem Palestyńczyków – albo choćby tylko z ich poparciem – pozostaje w Izraelu kwestią budzącą silne kontrowersje. W ostrym przemówieniu wygłoszonym po wyborach premier ostrzegł przed powołaniem gabinetu opierającego się na partiach arabskich. – Nie wolno nam narażać Izraela na niebezpieczeństwo – powiedział Netanjahu, twierdząc, że partie te są antysyjonistyczne, popierają Hamas i nazywają izraelskich żołnierzy mordercami oraz zbrodniarzami wojennymi. – Syjonistyczna większość żydowska musi połączyć siły. Musi się zjednoczyć – powiedział. Również politycy syjonistycznej opozycji – z wyjątkiem Ja'ira Golana z partii Demokraci – zapowiadali w kampanii, że nie wejdą w koalicję z Arabami, dopóki ci nie zaakceptują istnienia Izraela jako państwa żydowskiego.

Spośród dwóch arabskich partii, które osiągnęły we wtorek dobry wynik, tylko Ra'am ma za sobą udział w rządzie koalicyjnym. Doszło do tego w 2021 r., gdy partia weszła w skład krótkotrwałej koalicji anty-Netanjahu, na której czele stał premier Naftali Bennett. Udział Ra'am w rządzie wywołał oburzenie wielu żydowskich wyborców prawicy. Kiedy po półtora roku koalicja się rozpadła, poparli oni Netanjahu, który następnie utworzył najbardziej radykalnie prawicowy rząd w historii kraju. ©℗


fot. Jewel Samad/AFP/East News

Premier Binjamin Netanjahu, lider Likudu


fot. Maya Levin/AFP/East News

Gadi Ajzenkot, były szef sztabu, lider Jaszaru

REKLAMA



DGP Dziennik Gazeta Prawna

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

Redaktor naczelny: Tomasz Pietryga

Zastępcy redaktora naczelnego: Łukasz Guza, Łukasz Wilkowicz

Kierownicy działów:
Kraj, Świat i Gospodarka: Michał Potocki
Opinie: Marcin Kube
Podatki i Księgowość: Katarzyna Jędrzejewska, Marcin Mroziuk (tygodnik PiK), Magdalena Sobczak (tygodnik RiA)
Firma i Prawo oraz Prawnik: Małgorzata Kryszkiewicz, Izabela Rakowska-Boroń (tygodnik FiP)
Samorząd i Administracja oraz Kadry i Płace: Agata Eichler, Joanna Pieńczykowska-Rybaczyk (tygodnik SiA), Leszek Jaworski (tygodniki KiP i UiŚ)
Dział Dodatków Poradniczych: Monika Bugaj-Wojciechowska
Magazyn: Anna Masłoń, Piotr Czarnowski, Emilia Świętochowska, Maciej Weryński
Szef studia DTP: Jacek Obrusiewicz
Główny grafik: Cezary Cichocki
Fotoedycja: Łukasz Milej

Centrum Reklamy
tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama@infor.pl
Dyrektor Centrum Reklamy: Marcin Ośmiałowski
Dyrektor Marketingu: Krystyna Wieczorkiewicz
Wiceprezes Zarządu: Marcin Krawczak
Biuro Opiekunów Klienta:
ul. Burakowska 14
01-066 Warszawa
tel. 22 761 30 30
801 626 666
e-mail: bok@infor.pl
Partnerskie biura ogłoszeń: Mariusz Zarzycki, tel. 519 061 309
Produkcja: Maciej Kownacki, tel. 510 024 707
Druk: Seregni Printing Group S.A.

INFOR
Wydawca Dziennika Gazety Prawnej: INFOR PL S.A.
ul. Burakowska 14,
01-066 Warszawa,
tel. 22 530 40 40
Grupa INFOR PL
Prezes zarządu: Ryszard Pieńkowski

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

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

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

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

eprasa.pl e19b829824

KONGRES DEWELOPERSKI

Partner

KONGRES 2026 DEWELOPERSKI

Deweloperzy zajrzeli w przyszłość



Fot. Sebastian Góra / mat. prasowe

Niemal 1000 uczestników zgromadził Kongres Deweloperski, który odbył się 23 października w Gdańsku. Była to siódma edycja wydarzenia, pierwsza jednak w takiej odsłonie. Hasło przewodnie brzmiało: „Ekosystem zmian. Geopolityka, ekonomia, społeczeństwo". Podczas kongresu rozmawiano bowiem o całym spektrum tematów ważnych dla rynku mieszkaniowego.

Geopolityka, makroekonomia, demografia, wykorzystanie sztucznej inteligencji – to niektóre wątki poruszone podczas kongresowych dyskusji. Jak podkreślali organizatorzy, we współczesnym świecie mamy do czynienia z systemem naczyń połączonych i aby rzeczywiście dobrze ocenić sytuację oraz pokusić się o jakościowe prognozy, trzeba spojrzeć szeroko.

– PZFD na co dzień zajmuje się reprezentowaniem branży, legislacją, reagowaniem na permanentne zmiany w otoczeniu regulacyjnym. Nasza działalność często przypomina biuro zarządzania kryzysowego. Czasem jednak warto oderwać się od bieżących spraw, spotkać się rodzinnie i zadać sobie pytania, które na co dzień nie padają. Pytania o jutro i o to, co naprawdę je kształtuje – powiedział podczas otwarcia kongresu Maciej Wandzel, prezes zarządu Polskiego Związku Firm Deweloperskich.

W roli gospodarza wystąpił Wojciech Koziorowski, prezes trójmiejskiego oddziału PZFD. Podkreślił, że deweloperzy mają powody do zawodowej dumy: w ostatnich latach poprawiły się jakość mieszkań, kompetencje firm i standard obsługi. Branża jest gotowa ponosić odpowiedzialność za wpływ inwestycji na miasta oraz za doświadczenia klientów. Prezes Koziorowski podkreślał, że problemu mieszkaniowego nie rozwiąże jeden instrument. Potrzebny jest sprawny system współpracy firm, państwa i samorządów terytorialnych, oparty na stabilnym prawie, przewidywalnej polityce mieszkaniowej, efektywnym planowaniu oraz infrastrukturze.

– Ciągłość zasad jest warunkiem podejmowania długoterminowych zobowiązań – wskazywał.

Program kongresu wykraczał poza bieżącą koniunkturę, bo celem, jak definiował prezes Koziorowski, nie było przedstawienie prostych recept, lecz lepsze rozpoznanie warunków, w których branża i samorządy będą podejmować decyzje w najbliższych latach.

Co przynoszą zmiany demograficzne

Sytuacja demograficzna była jednym z najczęściej poruszanych podczas kongresu tematów. Polska boryka się z potężnym problemem. Według wstępnych danych GUS na koniec września liczba ludności w kraju wyniosła ok. 37,212 mln osób, czyli o ok. 165 tys. mniej niż rok wcześniej.

Robert Chojnacki, twórca portalu Tabelaofert.pl, we wstępie do panelu „Demografia i brakujące pokolenia Polaków" podkreślił, że zmiany demograficzne coraz wyraźniej przekształcają polski rynek. Akcentował wzrost znaczenia migracji, w tym cudzoziemców, którzy odpowiadają już za ok. 7 proc. zakupów mieszkań. Wpływ na rynek mają też powroty Polaków z Niemiec czy Wielkiej Brytanii. Liczy się także wiek nabywców.

– Zmiana struktury demograficznej to także zmiana preferencji mieszkaniowych: młodzi napływają do metropolii, podczas gdy starsi wybierają przedmieścia – podkreślił.

Profesor Elżbieta Mączyńska, honorowa prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, zwracała uwagę, że o decyzjach prokreacyjnych przesądzają zarówno czynniki ekonomiczne, jak i uwarunkowania kulturowe. Apelowała o zmianę narracji przedstawiającej dzieci głównie jako koszt i ciężar. Zwróciła też uwagę na nierównowagę: w metropoliach mieszkań brakuje i są drogie, podczas gdy mniejsze miasta się wyludniają i mają pustostany. Profesor Mączyńska doceniła interdyscyplinarny charakter kongresu, wskazując, że „najciekawsze procesy rozgrywają się na styku dyscyplin", a silosowe podejście utrudnia rozwiązywanie problemów demograficznych.

Singiel na swoim

W obliczu gwałtownych przemian demograficznych oraz polaryzacji regionalnej aktualne jest pytanie o redefinicję polityki mieszkaniowej. Podczas panelu „Mieszkalnictwo – zwierciadło zmian" podkreślano, że model oparty niemal wyłącznie na promowaniu własności przestaje odpowiadać na wyzwania współczesności. Choć we własnych lokalach mieszka 86 proc. Polaków (wobec 69 proc. średniej unijnej), szybko rośnie udział jednoosobowych gospodarstw domowych. W metropoliach single stanowią już 40 proc. mieszkańców. Jednocześnie młodzi wyprowadzają się od rodziców przeciętnie dopiero w wieku 27 lat, a zjawisko gniazdownictwa dotyczy niemal połowy osób do 35. roku życia.

– Bezpieczeństwo mieszkaniowe to także rozmowa o kosztach, o zadłużeniu, o stabilności zamieszkania. Nowe pokolenie klientów, stawiając na mobilność zawodową, oczekuje elastyczności. Dla nich bezpieczeństwo mieszkaniowe to nie tylko akt własności – wskazywał Robert Maraszek, członek zarządu PZFD Trójmiasto, apelując o zrównoważenie rynku stabilnym najmem.

Aleksandra Krugły, ekspertka polityki mieszkaniowej i społecznej w Instytucie Rozwoju Miast i Regionów, zwracała uwagę, że rynek prywatny odpowiada na potrzeby określonej części społeczeństwa, która może kupić mieszkanie na warunkach rynkowych. Nie można oczekiwać, że sektor deweloperski rozwiąże problem mieszkaniowy wszystkich grup, również tych, dla których zakup pozostaje poza możliwościami finansowymi. Potrzebny jest system, w którym różne formy mieszkalnictwa pełnią komplementarne funkcje: rynek komercyjny, mieszkania komunalne, budownictwo społeczne i stabilny najem.

Krugły również zwracała uwagę na znaczenie bezpieczeństwa mieszkaniowego. Własność jest jednym ze sposobów jego zapewnienia, ale stabilny, przewidywalny najem może odpowiadać na tę samą potrzebę. Kluczowe jest to, czy zamieszkujący gospodarstwa domowe mogą planować swoje życie w dłuższym horyzoncie i mają pewność co do warunków zamieszkania.

Określone wyzwania stoją przed samorządami. Na przykład Łódź, borykająca się z depopulacją, remontuje pustostany m.in. dla seniorów oraz młodzieży opuszczającej pieczę zastępczą. Z kolei Gdańsk mierzy się z modernizacją przedwojennej tkanki i rozwija społeczne agencje najmu. Jak podkreślali samorządowcy, na dobrze działającym rynku niezbędne jest uzupełnienie oferty deweloperskiej mieszkaniami komunalnymi.

O prognozach dla gospodarki i rynku mieszkań mówili uczestnicy Ringu ekonomicznego. W dyskusji prowadzonej przez Maciej Samcika wzięli udział Piotr Bujak, główny ekonomista PKO Banku Polskiego, prof. Teresa Czerwińska, wiceprezes Europejskiego Banku Inwestycyjnego, Michał Klimczak z CBRE oraz prof. Waldemar Rogowski, główny analityk Grupy BIK. Wnioski co do przyszłości rynku mieszkaniowego były dość optymistyczne, choć podkreślano, że trudno oczekiwać powrotu do środowiska niskich stóp procentowych. Szoki makroekonomiczne wydają się nieuniknione, a pozytywne prognozy najłatwiej stawiać mimo wszystko dla największych ośrodków w Polsce.

Co pokazuje przykład Pomorza

Dużym zainteresowaniem cieszył się panel „Czy Polska pozostanie dobrym miejscem do życia? Studium przypadku województwa pomorskiego". Pomorze można uznać za laboratorium zmian, które dotyczą lub wkrótce dotkną innych regionów. Wielkie inwestycje, przede wszystkim w obszarze energetyki (atom, wiatr), ale też górnicze (KGHM Polska Miedź) czy rozwój sektora TSL, mogą dać impuls na dekady. Jak podkreślali zgodnie Michał Olszewski (Polski Elektrownie Jądrowe) i Alan Aleksandrowicz (Port Gdańsk), do realizacji potężnych przedsięwzięć, a potem codziennej pracy nowych obiektów potrzeba tysięcy nowych specjalistów.

Aleksandra Gawrońska z JLL zwróciła uwagę, że Pomorze mierzy się z wyzwaniami bardzo niskiej dzietności, a jednocześnie przyciąga mnóstwo młodych ludzi z innych zakątków kraju, coraz częściej także spoza Polski.

– Można to przekuć w trwałą przewagę, ale tylko wtedy, jeśli region będzie potrafił zatrzymać znaczną część ludzi przybywających „na chwilę" w celu realizacji wielkich inwestycji. Kluczowe znaczenie mają zatem warunki, jakie stworzymy przyjezdnym – podkreśliła ekspertka.

Socjolog i historyk prof. Cezary Obracht-Prondzyński z Uniwersytetu Gdańskiego zaznaczył, że chodzi tu nie tylko o infrastrukturę, edukację i inne usługi publiczne. Naukowiec zwrócił uwagę, że brak przygotowania lokalnych i napływowych społeczności generuje zwykle napięcia, a nawet konflikty. Potrzebne są działania sprzyjające spójności społecznej.

– Mieszkania można dostarczyć relatywnie szybko. Znacznie dłużej buduje się miejsce, z którym ludzie chcą związać swoją przyszłość – podsumowali uczestnicy dyskusji prowadzonej przez Zbigniewa Bartusia z DGP.

Sztuczna inteligencja i żywy człowiek

Na Scenie Nowych Trendów i Technologii poruszano też m.in. kwestie dotyczące cyfryzacji i sztucznej inteligencji. Rozmawiano o perspektywach zakupu mieszkań online czy roli cyfrowych asystentów AI. Wspólnym wnioskiem było spostrzeżenie, że możliwości technologiczne niekoniecznie idą w parze z gotowością klientów do ich wykorzystania. Zakup mieszkania jest szczególnym wydarzeniem w życiu, wieloetapowym, począwszy od wyboru przez finansowanie po sam zakup i wykończenie lokalu. Zarówno realizacja procesu online, jak i ewentualne wykorzystanie sztucznej inteligencji muszą pozostawić klientowi poczucie kontroli, transparentności, a także możliwość kontaktu z żywym człowiekiem. Dziennikarka Sylwia Czubkowska uważa, że wykorzystanie AI w kontekście mieszkania może ułatwić wyjście w przyszłość, policzyć koszty użytkowania czy odnotować niezbędne dopasowania, gdy powiększy się rodzina. W tle jest jednak – nie tylko w tym przypadku – pytanie o wiarygodność informacji sztucznej inteligencji.

VII Kongres Deweloperski odbył się w Polskiej Filharmonii Bałtyckiej im. Fryderyka Chopina w Gdańsku. Organizatorem był Polski Związek Firm Deweloperskich.

Zbigniew Bartuś

eprasa.pl e19b829824

AUTOPROMOCJA

DGP Dziennik Gazeta Prawna

Magazyn na Weekend

Jutro w wydaniu



fot. whiteMocca/Shutterstock

Generuję, więc myślę?

Z pomocą AI robimy rzeczy, z którymi wcześniej nie mieliśmy do czynienia: analizujemy dane, kodujemy, piszemy opinię dotyczącą obcej dziedziny. Ponieważ rezultat wygląda niezwykle profesjonalnie, zaczynamy ulegać złudzeniu, że staliśmy się ekspertami. Tylko gdy ktoś zapyta nas o wyjaśnienie wygenerowanej treści, okazuje się, że nie umiemy tego zrobić



fot. Malte Mueller/fStop/Getty Images

Liczy się nasze szczęście, nie PKB

Musimy w równym stopniu dbać o relacje międzyludzkie, opiekę zdrowotną i kondycję rodzin, jak i o fabryki oraz drogi. Jeśli zaniedbamy infrastrukturę społeczną, możemy zbudować bogaty kraj, który trzeszczy w szwach – tłumaczy Emma Holten

Lula zostaje trochę dzięki USA

Brazylijscy wyborcy dali przytyczka w nos Donaldowi Trumpowi. Geostrategiczna gra o Amerykę Łacińską, w której poza USA i lokalnymi „suwerenistami" uczestniczą Chiny oraz Unia Europejska, będzie jednak trwać dalej



fot. Tuane Fernandes/Reuters/Forum



fot. Pgiam/E+/Getty Images

Trading to też hazard

Nie twierdzę, że gry hazardowe po prostu uzależniają. By tak się stało, trzeba mieć w sobie specyficzną podatność i wrażliwość – mówi psycholog Mark Griffiths, dyrektor The International Gaming Research Unit z Uniwersytetu w Nottingham

Kanada bliżej Unii Europejskiej

DYPLOMACJA Przed zaplanowanym na 29 i 30 października 21. szczytem UE–Kanada najwięcej kontrowersji budzi **formuła członkostwa stowarzyszonego** zaproponowana przez von der Leyen

Michał Litorowicz
Marceli Sommer
dgp@infor.pl

Premier Kanady Mark Carney ugości w Montrealu przewodniczącą Komisji Europejskiej Ursulę von der Leyen i szefa Rady Europejskiej António Costę. Szczyt odbędzie się miesiąc po wizycie Carneya w Strasburgu, gdzie wysłuchał on dorocznego orędzia o stanie Unii. To właśnie wtedy von der Leyen zaoferowała Kanadzie, by stała się pierwszym członkiem stowarzyszonym UE.

Propozycja wywołała zaskoczenie w części stolic. Te, choć opowiadają się za pogłębianiem relacji z północnoamerykańskim partnerem, podnoszą, że nieprzewidziana w traktatach formuła stworzy zbyt szerokie pole do interpretacji, zwłaszcza w kontekście toczącego się procesu akcesyjnego z udziałem dziewięciu krajów europejskich. Portal Politico, powołując się na źródła dyplomatyczne, podał, że obecnie toczą się intensywne rozmowy, czy określenie „członkostwo stowarzyszone" powinno się pojawić w tekście wspólnej deklaracji wieńczącej szczyt. Za wykreśleniem go z dokumentu miały się opowiadać Niemcy, natomiast Belgia, Francja i Włochy zasygnalizowały swój sceptycyzm w mniej zdecydowany sposób.

Ambasadorowie państw członkowskich mieli powrócić do tematu 28 października, zaledwie dzień przed rozpoczęciem unijno-kanadyjskich rozmów. Jednocześnie wysoki rangą urzędnik unijny, cytowany przez publicznego kanadyjskiego nadawcę CBC, stwierdził, że szczyt będzie „jednym z ważniejszych, jakie kiedykolwiek zorganizowała UE". – Budujemy partnerstwo, które pod względem zażyłości jest bliższe członkostwu niż cokolwiek do tej pory – dodał.

Carney podkreśla, że jego kraj nie jest zainteresowany pełną akcesją, zarezerwowaną zresztą dla państw leżących na Starym Kontynencie. Jednocześnie groźby aneksji i agresywna polityka handlowa USA zmobilizowały Kanadyjczyków do poszukiwania możliwości zbliżenia z UE, która również próbuje się zabezpieczyć przed nieprzewidywalnością Waszyngtonu. Niezależnie od nierozstrzygniętej kwestii członkostwa stowarzyszonego, Ottawa i Bruksela zamierzają zainaugurować podczas szczytu „sojusz na rzecz przyszłości", zarysowując tym samym „ramy wspólnego dobrobytu i bezpieczeństwa gospodarczego". Dyskusje toczone w Montrealu obejmą takie obszary, jak: handel, cyfryzacja, surowce krytyczne, obrona i bezpieczeństwo czy edukacja i badania.

Nieoficjalne informacje sugerują, że strona kanadyjska chciałaby położyć na stole kwestię niewykorzystywanego w pełni potencjału podpisanej przed dekadą umowy handlowej z UE (dokumentu wciąż nie ratyfikowało 10 państw, w tym Polska). Ottawa obawia się też, że stosowane przez UE przepisy dotyczące wylesiania oraz mechanizm dostosowywania cen na granicach (CBAM) mogą uderzyć w jej eksporterów. Bruksela liczy zaś na złagodzenie stawek podatkowych na samochody i napoje alkoholowe wysyłane z Europy za ocean. Carney wyraził ponadto chęć przystąpienia Kanady do programu Erasmus+ oraz dalszego uczestnictwa w programie badawczym Horyzont Europa.

Politycy unijni nie ukrywają, że jednym z głównych przedmiotów ich zainteresowania w relacji z Kanadą są surowce. Ostatnio mówił o tym w rozmowie z DGP francuski minister przemysłu Sébastien Martin, zapowiadając, że szczyt w Montrealu będzie „bardzo konkretnym przykładem takiej współpracy". Wcześniej pogłębienie współpracy w dziedzinie surowców krytycznych, energii czy przemysłu bateryjnego deklarowała von der Leyen w orędziu o stanie Unii. Martin zakreślił zarazem granice współpracy gospodarczej z Kanadą, stwierdzając, że wsparcie przemysłu w ramach programu „Made in Europe" powinno być dostępne wyłącznie dla przedsięwzięć realizowanych na naszym kontynencie.

UE i Ottawa zawiązały strategiczne partnerstwo w dziedzinie surowców ponad pięć lat temu. Do wspólnych celów miały należeć integracja łańcuchów dostaw, współpraca technologiczna oraz wypracowanie wspólnych standardów środowiskowych, społecznych i biznesowych. Unia i Kanada partycypują też w utworzonym pod egidą G7 sojuszu na rzecz odporności i produkcji minerałów krytycznych. W jego ramach Ottawa wytypowała już do realizacji inicjatywy o wartości ponad 23 mld dol. Dotyczą one planów wydobycia na terenie Kanady grafitu naturalnego i metali ziem rzadkich czy przetwarzania litu, a wśród zaangażowanych partnerów są firmy z Australii, Japonii, UE i USA. Produkcja wszystkich minerałów objętych realizowanymi w tym formacie inwestycjami jest obecnie zdominowana przez Chiny.

Zależność importową UE od ChRL miało pomóc ograniczyć przyjęte w 2023 r. rozporządzenie o surowcach krytycznych. Zapisano w nim ambitne cele na 2030 r.: co najmniej 10 proc. rocznego zapotrzebowania na materiały z liczącej ponad 30 substancji unijnej listy zaspokajane własnym wydobyciem, co najmniej 40 proc. – własnymi zdolnościami przetwórczymi, a 25 proc. – recyklingiem. 65 proc. miał wynieść maksymalny udział w dostawach pojedynczego kraju trzeciego. Regulacja uruchomiła pierwsze inwestycje i wprowadziła ułatwienia w procedurach pozwoleniowych, ale – jak wynika z tegorocznego raportu Europejskiego Trybunału Obrachunkowego – ukończenie projektów przed 2030 r. stoi pod dużym znakiem zapytania, a osiągnięcia w zakresie dywersyfikacji dostaw są wątpliwe. ©℗

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

eprasa.pl e19b829824

DGP | Gazeta Prawna

29 października 2026 nr 211 (6880) DGP.pl

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

Podatki i księgowość

PROCEDURY Platformy sprzedające towary klientom w UE będą musiały przejąć odpowiedzialność za formalności i zapłatę cła. Nie będą już jej mogły przerzucać na klientów B2

Firma i prawo

PRZEDSIĘBIORCY Za obrót towarem z wylesienia nawet pięć lat więzienia? 30 grudnia firmy zaczną stosować rozporządzenie o przeciwdziałaniu wylesianiu (EUDR) B5

Prawnik

PRAWO KARNE Czy powinno się wprowadzić karę za tuningowanie samochodów? Prawnicy są sceptyczni. Jak mówią, do wypadków dochodzi nawet przy mniejszych prędkościach B7

Samorząd i administracja

UPRAWNIENIA Jeżeli chociaż jedno z dzieci cudzoziemca jest niepełnosprawne, to zwolnienie z warunku aktywności zawodowej do otrzymywania 800+ obejmuje wszystkich potomków B8

Kadry i płace

ŚWIADCZENIA Rząd chce wydłużyć do 18. roku życia granicę wieku dziecka uprawniającą do płatnego zwolnienia. Pracodawcy wskazują na rosnącą absencję, koszty i krótki czas na wdrożenie zmian B9

Reforma PIP: miały być działania naprawcze, jest tylko czyszczenie rynku

ZATRUDNIANIE Resort pracy zapowiadał, że reforma Państwowej Inspekcji Pracy ma służyć nie tylko eliminowaniu wymuszonego samozatrudnienia i pozornych umów cywilnoprawnych, lecz także ich naprawie. **Dane tego nie potwierdzają**

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Dotychczas wydano 730 poleceń o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, z których 680 zostało wykonanych – wynika z danych głównego inspektora pracy. Na pytanie DGP o to, ile poleceń dotyczyło funkcjonowania umowy cywilnoprawnej, inspekcja odpowiedziała, że takie nie są na razie wydawane. Przypomnijmy, zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy właściwe organy PIP, po umożliwieniu stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska, są uprawnione do wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących nie tylko zawarcia umowy o pracę, lecz także funkcjonowania umowy cywilnoprawnej.

– Wykonanie polecenia to przywrócenie stanu zgodnego z prawem i może ono nastąpić na rozmaite sposoby. Pierwszy to zawarcie umowy o pracę. Druga to realna przebudowa sposobu współpracy, eliminująca z relacji elementy przesądzające o pracowniczym charakterze zatrudnienia, bez przekwalifikowania umowy – zauważa Edyta Defańska-Czujko, adwokat i partner w Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy. W tym ostatnim przypadku wydanie polecenia ma na celu utrzymanie na rynku umowy cywilnoprawnej – pełni funkcję korygującą.

– Polecenie nie zawsze wymaga przekształcenia umowy, ale zawsze – zmiany stanu faktycznego, którą inspektor zweryfikuje przed zamknięciem kontroli – dodaje prawniczka.

Czyszczenie rynku zamiast naprawy

Brak poleceń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej świadczy więc o tym, że działanie inspekcji jest dziś nastawione na czyszczenie rynku pracy z umów cywilnoprawnych. Nie jest więc realizowane drugie założenie reformy, którym miała być naprawa umów cywilnoprawnych, tak by przetrwały w obrocie. Tomasz Zalewski z PIP tłumaczy, że do końca tego roku podstawą kontroli inspektorów są napływające skargi na umowy. Tymczasem te nie napływają na źle skonstruowane umowy cywilnoprawne, lecz na to, że noszą one znamiona art. 22 k.p., czyli spełniają kryteria umów o pracę, a mimo to pracodawca nie zawarł takiej umowy z pracownikiem.

Jak mówi Marek Kowalski, przewodniczący Federacji Przedsiębiorców Polskich oraz członek Prezydium Rady Dialogu Społecznego, organizacja od początku prac nad ustawą alarmowała, że taka będzie ostateczna konsekwencja wejścia w życie nowej regulacji.

– Niestety, byliśmy jedyni i, jak widać, nie pomyliliśmy się w swoich prognozach – dodaje, zaznaczając jednocześnie, że takie działania to droga do ograniczenia elastyczności w zatrudnianiu na polskim rynku pracy. Co jest zupełnie niezrozumiałe, bo na całym świecie istnieją różne formy zatrudniania.

– Dlatego proponowaliśmy alternatywne rozwiązanie w postaci oskładkowania umów cywilnoprawnych – wyjaśnia Marek Kowalski. Wskazuje też, że to niejedyna pułapka, jaka znalazła się w ustawie. Inną jest przewidziana w przepisach abolicja, polegająca na 12-miesięcznym okresie ochronnym, który zwalnia pracodawców i przedsiębiorców z odpowiedzialności wykroczeniowej oraz kar grzywny za dotychczasowe nieprawidłowe zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych lub B2B, jeśli w tym czasie dobrowolnie przekształcą je w umowy o pracę. Praktyka może być natomiast inna.

– Nie zapominajmy, że ZUS może zapukać w takiej sytuacji po zaległe składki, i to do pięciu lat wstecz – uzupełnia.

Wystarczy usunąć naruszenia

Marcin Stanecki, były główny inspektor pracy, podkreśla z kolei, że polecenie dotyczące funkcjonowania umowy cywilnoprawnej to potrzebne rozwiązanie, z którego inspektorzy pracy powinni aktywnie korzystać. Nie każda nieprawidłowość związana z taką umową musi bowiem oznaczać, że należy od razu stwierdzić istnienie stosunku pracy. W niektórych przypadkach wystarczy usunąć konkretne naruszenia, aby umowa cywilnoprawna była zawarta i wykonywana zgodnie z prawem.

– Nowe uprawnienie pozwala inspektorom reagować na takie sytuacje, zamiast ograniczać się wyłącznie do wyboru między zaakceptowaniem istniejącego stanu a zakwestionowaniem cywilnoprawnej podstawy zatrudnienia – zauważa Marcin Stanecki.

Przyznaje jednak, że trzeba wyraźnie rozróżnić dwie sytuacje. Jeżeli umowa cywilnoprawna odpowiada rzeczywistemu charakterowi współpracy, ale przy jej zawieraniu lub wykonywaniu dochodzi do naruszeń, polecenie powinno służyć ich usunięciu. Jeżeli natomiast w rzeczywistości praca jest wykonywana w warunkach właściwych dla stosunku pracy, inspektor powinien skorzystać z instrumentu przewidzianego dla takiej sytuacji.

– Nie chodzi przecież o to, aby poprzez zmianę poszczególnych postanowień kontraktu zachować pozorne zatrudnienie cywilnoprawne. Dlatego nie traktowałbym polecenia dotyczącego funkcjonowania umowy cywilnoprawnej jako zbędnego dodatku do nowych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy – mówi Marcin Stanecki. – To narzędzie, które może pomóc uporządkować praktykę zawierania i wykonywania umów, a jednocześnie pozwolić odróżnić rzeczywiste nieprawidłowości w relacjach cywilnoprawnych od przypadków, w których umowa cywilnoprawna zastępuje umowę o pracę. Kluczowe będzie jednak to, aby inspektorzy prawidłowo rozpoznawali charakter naruszenia i dobierali do niego odpowiedni środek – dodaje.

Nieprawidłowości nie zostaną usunięte

Zwraca też uwagę, że ustawa wiąże możliwość stwierdzenia przez inspektora pracy istnienia stosunku pracy w drodze decyzji z niewykonaniem polecenia dotyczącego niezawarcia umowy o pracę, a nie polecenia odnoszącego się do funkcjonowania umowy cywilnoprawnej. Jeżeli zatem inspektor ograniczy się do nakazania usunięcia określonych elementów z kontraktu cywilnoprawnego, a przedsiębiorca nie wykona tego polecenia, nie zostanie spełniona ta przesłanka wydania decyzji. Może to doprowadzić do sytuacji, w której inspektor stwierdzi nieprawidłowości, ale zastosowany środek nie pozwoli na skuteczne doprowadzenie do ich usunięcia.

– Nie można też zapominać, że organy publiczne działają na podstawie i w granicach prawa. Nie należy więc interpretować nowych uprawnień inspekcji pracy w sposób rozszerzający, jeżeli miałoby to prowadzić do ingerencji w treść umów cywilnoprawnych bez dostatecznej podstawy ustawowej. Celem nowych przepisów powinno być skuteczne przeciwdziałanie zastępowaniu umów o pracę kontraktami cywilnoprawnymi w sytuacjach, w których rzeczywiste warunki zatrudnienia odpowiadają stosunkowi pracy. Polecenie inspektora powinno zatem prowadzić do usunięcia naruszenia zgodnie z jego rzeczywistym charakterem – podkreśla Marcin Stanecki. ©℗

Jak to regulują przepisy

Zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473) uchwalonej 11 marca 2026 r. i obowiązującej od 8 lipca 2026 r. właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy, po umożliwieniu stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska, są uprawnione do wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących:

- funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub
- niezawarcia umowy o pracę – w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w art. 22 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl e19b829824

Platformy czekają dodatkowe obowiązki. Czy nowy kodeks celny nadąży za e-com

PROCEDURY Platformy internetowe sprzedające towary klientom w UE będą musiały przejąć odpowiedzialność za formalności i zapłatę cła. **Nie będą mogły już przerzucać odpowiedzialności na klientów**

Izabela Tomaszewska-Gałuszka
izabela.tomaszewska-galuszka@infor.pl

To jedna z najważniejszych zmian, które przyniesie nowy unijny kodeks celny. Dotyczy ona przede wszystkim platform spoza UE, za pośrednictwem których europejscy konsumenci kupują towary z zagranicy. Nowe regulacje obejmą jednak również unijne podmioty działające w sektorze e-commerce.

Za naruszenia będą grozić kary sięgające 6 proc. rocznej wartości importu danej firmy z poprzedniego roku. Karą może być też utrata niektórych przywilejów celnych, a także ograniczenie dostępu do platform.

O wyzwaniach związanych z wdrożeniem rozwiązań zawartych w nowym unijnym kodeksie celnym mówili eksperci i przedstawiciele branży e-commerce podczas spotkania, które odbyło się 19 października 2026 r., a zostało zorganizowane przez e-Izbę.

Kto odpowie za import

Zgodnie z założeniami reformy platformy internetowe uczestniczące w sprzedaży na odległość będą uznawane za importerów towarów. To na nich, a nie na kliencie zamawiającym przesyłkę, będą spoczywać obowiązki celne, w tym zapłata cła. Zgodnie z nowym kodeksem celnym:

- platforma spoza UE będzie importerem, jeśli pełni funkcję podmiotu ułatwiającego sprzedaż na odległość,
- platforma unijna będzie importerem, jeśli ułatwia sprzedaż towarów z państwa trzeciego bezpośrednio do klienta w UE,
- platforma unijna, za pośrednictwem której sprzedawca z UE oferuje towary znajdujące się już w unijnym obrocie, nie stanie się importerem.

To istotna zmiana dla firm, które dotychczas opierały działalność na wysyłaniu pojedynczych przesyłek bezpośrednio od sprzedawców spoza UE do konsumentów. Platformy będą musiały odpowiednio zorganizować przekazywanie informacji, ustalić podział zadań między podmiotami uczestniczącymi w dostawie i zapewnić, że formalności zostaną wykonane przez właściwy podmiot.

– Przepisy wskazują, że importerem może być platforma lub sprzedawca, ale w każdym przypadku importer może być tylko jeden. To rodzi pytanie, czy podmioty uczestniczące w dostawie będą miały jasność, kto odpowiada za wykonanie obowiązków. Bez przejrzystej komunikacji może się okazać, że żaden z nich nie poczuje się zobowiązany – zauważa Agnieszka Kisielewska, partner w Halcyon.Tax.

Nowe regulacje będą też wymagały od platform spoza Unii, by miały siedzibę w UE. Jeżeli nie będą miały tu siedziby, będą musiały korzystać z reprezentacji przez podmiot, który ma siedzibę w UE, a przy tym ma status AEO lub Trust and Check.

Zaufany przedsiębiorca

Ten drugi status ma wejść w życie wraz z nowym kodeksem celnym. Otrzymają go przedsiębiorcy uznawani przez administrację celną za szczególnie wiarygodnych.

Podmioty, które dostarczą administracji kompleksowe informacje o przemieszczaniu towarów oraz spełnią inne rygorystyczne kryteria, skorzystają w zamian z uproszczonych procedur celnych. Najbardziej wiarygodne firmy będą mogły w ten sposób wprowadzać swoje towary do obrotu w UE bez aktywnej interwencji celników.

Zmiana modelu biznesowego

Reforma może skłonić platformy do zmiany całego modelu logistycznego. Część firm już teraz – zamiast wysyłać tysiące niewielkich paczek bezpośrednio do odbiorców w UE – decyduje się na sprowadzanie większych partii towarów i dystrybucję ich z magazynów położonych na terenie UE.

– Obserwujemy zmianę modeli działania platform spoza UE: od sprzedaży B2C w kierunku B2B2C. Wiąże się to z inwestycjami w Unii Europejskiej obejmującymi nie tylko sprzedaż, lecz także magazyny i logistykę. Firmy mogą być przy tym podzielone na wiele podmiotów, co utrudnia uchwycenie całego modelu działalności z perspektywy regulacyjnej – wskazuje Sandra Piotrowska, head of public affairs w InPost.

Polscy przedsiębiorcy obawiają się, że złożona struktura niektórych zagranicznych platform może utrudnić skuteczne egzekwowanie nowych regulacji. – Firmy z UE, które przygotowują się do nowych obowiązków, mogą znaleźć się w gorszej sytuacji niż zagraniczne podmioty, które wymkną się regulacjom dzięki złożonej strukturze – ocenia Magdalena Rzeczkowska, pierwsza wiceprzewodnicząca Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Kontrola nie może blokować dostaw

Jednym z głównych celów reformy jest skuteczna weryfikacja przesyłek. Jak wskazuje Magdalena Rzeczkowska, potrzebne są do tego sprawne systemy informatyczne i procedury pozwalające szybko identyfikować przesyłki wysokiego ryzyka. Zbyt skomplikowane procedury mogą jednak powodować opóźnienia i dodatkowe koszty dla firm, które prawidłowo wywiązują się ze swoich obowiązków.

– Wiadomo, że zasoby administracji nie są nieograniczone i nie da się skontrolować każdego importowanego towaru. Nie oznacza to jednak, że należy zaakceptować obecną skalę problemu. Różnica między wynikami standardowych kontroli a rezultatami dokładniejszej weryfikacji pokazuje, że trzeba poprawić sposób typowania przesyłek do sprawdzenia – mówi adwokat Bartosz Skowroński, pełnomocnik ds. kampanii „Taki Sam Start" w e-Izbie.

Z danych Komisji Europejskiej za 2025 r. wynika, że do UE trafiło wówczas niemal 6 mld przesyłek e-commerce. Na milion importowanych sztuk przypadało 65 kontroli, a liczba towarów ostatecznie niedopuszczonych do obrotu wyniosła 10 na milion. Tymczasem

Reforma celna jest niezbędna, ale to duże wyzwanie dla firm i administracji

WYWIAD Katarzyna Krawicz-Nowak: Już teraz widać, że nie wszystkie problemy związane z nowymi modelami sprzedaży zostały uwzględnione w unijnych przepisach

Nowy unijny kodeks celny ma dostosować przepisy do realiów e-commerce. Wątpliwości budzi jednak praktyczne zastosowanie nowych rozwiązań. Które z nich będą najtrudniejsze do wdrożenia?
Reforma zakłada wiele nowatorskich rozwiązań. Jesteśmy przekonani, że to jedyna słuszna droga, ponieważ rozwój technologii zmusza nas do podążania w tym kierunku. Wyzwaniem będzie przede wszystkim unijny hub danych celnych, który ma usprawnić analizę ryzyka i zapewnić administracjom celnym dostęp do danych w czasie rzeczywistym. To rozwiązanie może być trudne do wdrożenia nie tylko dla małych i średnich przedsiębiorstw, lecz także dla administracji celnych, szczególnie jeśli techniczne aspekty jego działania nie zostaną zaprezentowane z odpowiednim wyprzedzeniem. Wciąż nie ma pełnej jasności, jak ten system będzie funkcjonował w praktyce.

Czy nowe przepisy wystarczająco jasno określają odpowiedzialność platform, sprzedawców i operatorów uczestniczących w łańcuchu dostaw?
Moim zdaniem tak. Trzeba jednak pamiętać, że mamy do czynienia z zupełnie nową konstrukcją prawną – importerem do celów sprzedaży na odległość. Jesteśmy przyzwyczajeni do tego, że importer to ktoś, kto sprowadza towary. W e-commerce importerami będą natomiast platformy lub poszczególni sprzedawcy towarów – zależnie od modelu transakcji.

Dużo się obecnie mówi o przenoszeniu magazynów platform spoza UE do Europy i przejmowaniu przez nie kolejnych etapów dostaw. Czy prawo nadąża za zmianami modeli biznesowych?
Już teraz widać, że nie wszystkie problemy związane z nowymi modelami sprzedaży zostały uwzględnione w przepisach. Przepisy dotyczące składów celnych, które miały uporządkować sprzedaż B2C, jeszcze nie weszły w życie, a już dostrzegamy lukę w obecnie obowiązujących regulacjach celnych.

Czy po wejściu w życie nowych przepisów ten problem zniknie?
Takie jest założenie. Pozostaje mieć nadzieję, że tym razem uda się je zrealizować. Podobne oczekiwania mieliśmy w 2025 r., czekając na publikację przepisów, które już weszły w życie. Okazało się jednak, że niektóre kwestie wymagają dodatkowego uregulowania albo uzupełnienia wytycznymi.

Czy administracja celna jest przygotowana do skutecznej kontroli, tak aby nowe zasady nie działały na szkodę unijnych podmiotów?
Przez cały czas dostosowujemy metody kontroli do zmieniających się warunków biznesowych i różnych modeli działalności przedsiębiorców. Zmiany postrzegamy również jako szansę. Jeżeli towary będą sprowadzane w dużych partiach, łatwiej będzie przeprowadzić kontrolę, a następnie odnieść jej wyniki do całej partii. To prostsze niż otwieranie i sprawdzanie każdej małej, pojedynczej przesyłki.

Reforma wprowadza nowy status zaufanego przedsiębiorcy Trust and Check. Czy również mniejsze firmy będą miały szansę z niego skorzystać?
Liczę na to, że tak. Wyzwaniem będą jednak technologie informatyczne, a konkretnie konieczność wdrożenia w firmie systemu, który będzie przekazywał administracji celnej dane w czasie rzeczywistym. Komisja Europejska zapowiedziała, że uwzględni możliwości mniejszych przedsiębiorców i przygotuje wytyczne, które pomogą im lepiej się przygotować do uczestnictwa w systemie.

Co w takim razie Komisja Europejska powinna najpilniej doprecyzować w wytycznych?
Przede wszystkim Komisja powinna dokładnie wyjaśnić, jak będzie działał unijny hub danych celnych i w jaki sposób będą przepływały informacje. Potrzebujemy konkretnych wskazówek dotyczących technicznych aspektów tego rozwiązania. Zarówno administracja, jak i firmy muszą wiedzieć, jak system będzie funkcjonował w praktyce. ©℗

Rozmawiała **Izabela Tomaszewska-Gałuszka**


fot. Materiały prasowe

Katarzyna Krawicz-Nowak, zastępca dyrektora departamentu ceł w Ministerstwie Finansów

eprasa.pl e19b829824

merce?

w ukierunkowanych akcjach kontrolnych ponad 60 proc. sprawdzonych produktów z wybranych kategorii nie spełniało unijnych wymogów.

Przepisy są, ale brakuje szczegółów

Nowy unijny kodeks celny jest wdrażany etapami. Większość przepisów ma zacząć obowiązywać od 21 września 2027 r. Od 1 lipca 2028 r. podmioty zajmujące się sprzedażą na odległość będą musiały przekazywać dane za pośrednictwem unijnego hubu danych celnych. Rozwiązanie to ma ułatwić administracji celnej analizę informacji o przesyłkach i egzekwowanie obowiązków od firm organizujących sprzedaż na dużą skalę.

– Wdrożenie nowych zasad będzie wymagało dużych nakładów finansowych oraz zmian organizacyjnych – zauważa Agnieszka Kisielewska. Dodaje, że uruchomienie nowych systemów i zapewnienie ich działania wymaga czasu. – Tymczasem przedsiębiorcy muszą planować inwestycje, nie mając jeszcze odpowiedzi na wszystkie pytania dotyczące praktycznego funkcjonowania nowych rozwiązań – podkreśla.

Istotne będzie również zapewnienie jednolitego stosowania przepisów we wszystkich państwach członkowskich UE. Przedstawiciele branży e-commerce obawiają się, że sam wspólny kodeks nie zagwarantuje, iż administracje krajowe będą w ten sam sposób interpretować i egzekwować nowe obowiązki. Dlatego oczekują szczegółowych wytycznych oraz koordynacji działań na poziomie unijnym.

– Jednolitość stosowania przepisów nie pojawi się tylko dlatego, że zostanie przyjęty wspólny kodeks celny. Komisja Europejska powinna wspierać państwa członkowskie we wdrażaniu nowych rozwiązań i monitorować ich stosowanie – podkreśla Ewelina Stępnik-Godawa, menedżer ds. regulacyjnych w Allegro. ©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

KSeF. Tokeny zostają na dłużej. Będą zmiany w oznaczaniu płatności

VAT Znamy szczegóły planowanych zmian do rozporządzenia w sprawie korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur. Mają one wprawdzie charakter techniczny, ale mogą ułatwić życie wielu przedsiębiorcom i współpracującym z nimi biurom rachunkowym

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

Projekt został już opublikowany. Ministerstwo Finansów zakłada, że nowelizacja zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2027 r. Ma ona związek z wchodzącym w życie od tego dnia obowiązkiem oznaczania płatności realizowanych przy użyciu polecenia zapłaty. Ponadto, zgodnie z wcześniejszymi zapowiedziami, w 2027 r. i kolejnych latach nadal będzie można logować się do KSeF za pomocą tokenów. W dostępie do systemu pomogą również nowe typy certyfikatów KSeF.

Przypomnijmy, że początkowo logowanie się do KSeF za pomocą tokenów miało być dopuszczalne jedynie do końca 2026 r. Przedsiębiorcy apelowali jednak o to, by przedłużyć tę możliwość, bo – jak argumentowali – to prosta i szybka metoda. W odróżnieniu od certyfikatów KSeF tokeny zawierają w sobie uprawnienia do wystawiania faktur ustrukturyzowanych, a podatnik wskazuje zakres uprawnień w systemie KSeF już w momencie ich generowania.

Tokeny zostają na dłużej

Projekt nowelizacji zakłada, że tokeny będą stałym narzędziem pozwalającym na logowanie się do KSeF zarówno w 2027 r., jak i w kolejnych latach. Po ich wygenerowaniu będą ważne maksymalnie 365 dni kalendarzowych z możliwością przedłużenia. Termin ten – jak wyjaśnia MF – będzie liczony bez uwzględniania przepisów ordynacji podatkowej, a więc chodzi o konkretne 365 dni kalendarzowych.

Tokeny, które zostały wygenerowane przed wejściem w życie nowelizacji, mają działać na dotychczasowych zasadach i wygasną automatycznie 30 listopada 2027 r.

Certyfikaty KSeF

Kolejne zmiany dotyczą certyfikatów KSeF umożliwiających dostęp do tego systemu. Resort finansów proponuje, aby można było generować certyfikaty powiązane z konkretnym numerem identyfikacji podatkowej lub identyfikatorem wewnętrznym. Certyfikat umożliwiałby dostęp do KSeF wyłącznie w określonym kontekście. Na przykład upoważnione przez klienta biuro rachunkowe wygeneruje certyfikat KSeF, który umożliwi dostęp do systemu wyłącznie w kontekście tego klienta.

Kolejną nowością ma być możliwość generowania certyfikatów KSeF przez podmioty uwierzytelnione certyfikatem Peppol ID. Chodzi o faktury wystawiane na Platformie Elektronicznego Fakturowania (PEF), dokumentujące zamówienia publiczne. Certyfikaty tego typu będzie można generować wyłącznie w KSeF API, a nie w Aplikacji Podatnika KSeF 2.0.

Oznaczanie płatności

Ostatnia planowana zmiana ma związek z wchodzącym w życie 1 stycznia 2027 r. wymogiem oznaczania płatności realizowanych przy użyciu polecenia zapłaty. W takiej sytuacji trzeba będzie podać numer KSeF faktury lub identyfikator zbiorczy.

Projekt rozporządzenia określa związany z tym zakres uprawnień (generowanie, dekodowanie i przeglądanie identyfikatorów zbiorczych oraz wyszukiwanie ich po numerze KSeF faktury). Takie uprawnienia będą przypisane do każdego, kto może wystawiać faktury w KSeF przez podmiot nimi zarządzający. ©℗

Etap legislacyjny
Projekt nowelizacji rozporządzenia w sprawie korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur – w konsultacjach publicznych

Fiskus nie może z góry odrzucać zeznań świadków

ORZECZENIE

Izabela Tomaszewska-Gałuszka
izabela.tomaszewska-
-galuszka@infor.pl

Skarbówka nie może odmówić przesłuchania świadków tylko dlatego, że się spodziewa, iż ich zeznania potwierdzą stanowisko podatnika. Powiązania między spółkami same w sobie nie uzasadniają tezy, że zeznania ich pracowników będą niewiarygodne.

Tak wynika z najnowszego wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego. Sprawa dotyczyła spółki, która zaliczyła do kosztów uzyskania przychodów wydatki na usługi doradcze nabyte od podmiotu powiązanego. Wprawdzie przedstawiła dokumentację potwierdzającą współpracę, ale fiskus uznał, że spółka nie wykazała, iż rzeczywiście doszło do wykonania usług.

Spółka przedstawiła dowody

Naczelnik urzędu skarbowego zakwestionował 660 tys. zł kosztów związanych z zakupem usług doradczych od spółki powiązanej oraz ponad 1,85 mln zł opłat licencyjnych. Organ II instancji zaakceptował zaliczenie opłat licencyjnych do kosztów, natomiast podtrzymał stanowisko naczelnika co do wydatków na usługi doradcze.

Na dowód, że zostały one wykonane, spółka przedstawiła m.in.: umowę, faktury, notatki ze spotkań, korespondencję elektroniczną, uchwały zarządu i rady nadzorczej oraz pełnomocnictwa udzielone konsultantom. W aktach znalazły się także oświadczenia osób, które – jak twierdziła spółka – świadczyły usługi na jej rzecz. Złożyła również wnioski o przesłuchanie świadków, którzy mogliby wyjaśnić rzeczywisty zakres wykonanych prac.

Fiskus odmówił przesłuchania

Skarbówka uznała jednak, że dokumenty nie pozwalają ustalić, jakie konkretnie czynności wykonano, kto za nie odpowiadał ani czy pozostawały one w związku z działalnością spółki. Odmówiła również przesłuchania świadków. Uznała, że ich zeznania byłyby niewiarygodne i z pewnością korzystne dla spółki. Decydujące znaczenie przypisała powiązaniom między podmiotami.

Zeznania mogły stanowić dowód

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku (sygn. akt I SA/Gd 188/23) nie zgodził się z fiskusem. Podkreślił, że usługi doradcze mogą być świadczone nie tylko poprzez przygotowanie pisemnych analiz i opinii, lecz także w formie ustnych konsultacji oraz bieżącego wsparcia przedsiębiorstwa. Dlatego sposób ich udokumentowania zależy od specyfiki działalności podatnika – zauważył sąd.

Nie oznacza to – dodał – że sama umowa i faktury wystarczają do zaliczenia wydatków do kosztów uzyskania przychodów. Podatnik musi wykazać, że usługi rzeczywiście zostały wykonane – wyjaśnił WSA.

Sąd uznał za istotne to, że spółka sama chciała, by przesłuchać świadków. Ich zeznania mogłyby uzupełniać dokumentację spółki, wyjaśnić jej treść i pomóc w dokładnym ustaleniu zakresu wykonanych usług – zauważył WSA. Uznał, że organ podatkowy nie może z jednej strony kwestionować dokumentacji jako zbyt ogólnikowej, a z drugiej odmawiać przeprowadzenia dowodów, które mogłyby uzupełnić brakujące informacje.

NSA utrzymał ten wyrok w mocy. Wyjaśnił, że spór między spółką a organem podatkowym nie dotyczył wiarygodności zeznań świadków, lecz tego, czy w ogóle należało dopuścić je jako dowód. Wiarygodność zeznań można ocenić dopiero po wysłuchaniu świadków, w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym – wskazał NSA. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 22 października 2026 r., sygn. akt II FSK 1787/23

OPINIA

Fiskus nie może wybierać dowodów pod tezę



DR ANNA WOJCIECHOWSKA
doradca podatkowy, partner w SOLVEO Advisory, pełnomocniczka spółki

Postępowanie podatkowe nie służy szukaniu dowodów pasujących do tezy organu. Służy ustaleniu, jak było naprawdę – również wtedy, gdy wynik postępowania dowodowego nie odpowiada oczekiwaniom organu. Rolą organu jest prawidłowe ustalenie stanu faktycznego, a nie takie prowadzenie postępowania dowodowego, by zgromadzony materiał potwierdzał przyjętą wcześniej tezę. Jeżeli dowód może pomóc wyjaśnić istotne okoliczności sprawy, nie powinien być pomijany tylko dlatego, że jego wynik może się okazać dla organu niekorzystny. Mam świadomość, że przesłuchanie świadka nie zastępuje dokumentacji. Może jednak pomóc wyjaśnić wątpliwości, których nie rozstrzygają pozostałe dowody. Artykuł 122 i art. 187 par. 1 ordynacji podatkowej nakazują podjęcie niezbędnych działań w celu dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego oraz zebranie i wyczerpujące rozpatrzenie całego materiału dowodowego. Z kolei art. 191 ordynacji wymaga oceny dowodów na podstawie całego zebranego materiału. Przepisów tych nie da się pogodzić z kalkulacją, które dowody warto przeprowadzić, a które lepiej pominąć ze względu na przewidywany wynik. Powiązania między podmiotami mogą uzasadniać wnikliwszą weryfikację transakcji. Nie zwalniają jednak organu z obowiązku rzetelnego ustalenia faktów. Jeżeli pojawiają się wątpliwości, należy je wyjaśniać, również za pomocą przesłuchania świadków.

eprasa.pl e19b829824

Wyciąg z ogłoszenia nr 117/2026

Prezydenta Miasta Jeleniej Góry

JELENIA GÓRA

o przetargach ustnych nieograniczonych na sprzedaż nieruchomości niezabudowanych stanowiących własność Miasta Jelenia Góra, położonych w Jeleniej Górze.

1.	Oznaczenie nieruchomości	1. Działki gruntu o numerach: 47/12 (obręb 0060, 60 AM 23) oraz 2/11, 1/11, 2/8, 1/8 (obręb 0060, 60, AM 24) o łącznej powierzchni 1,0051 ha, KW: JG1J/00114847/9, JG1J/00084581/6, JG1J/00085526/0, położone przy ul. Adama Thebesiusa. 2. Działkę gruntu numer 860 o powierzchni 0,3727 ha, obręb 0018, Jelenia Góra 1, KW JG1J/00087969/1, położona przy ul. Groszowej.
2.	Ceny wywoławcze netto	Ad 1. 3.500.000,00 zł Ad 2. 950.000,00 zł *do cen ustalonych w przetargach doliczony zostanie 23% podatek VAT*
3.	Przeznaczenie w planie miejscowym	Ad 1. Tereny zabudowy usługowej. Ad 2. Tereny zabudowy mieszkaniowej wielorodzinnej, tereny usług komercyjnych, tereny usług sektora publicznego.
4.	Termin i miejsce przetargu	**13 stycznia 2027 roku o godz. 10^{00}** Urząd Miasta Jelenia Góra, ul. Sudecka nr 29, I piętro, sala nr 13
5.	Wysokość wadium	Ad 1. 350.000,00 zł Ad 2. 95.000,00 zł należy wnieść na konto Miasto Jelenia Góra – Bank MILLENNIUM S.A. nr: 97 1160 2202 0000 0000 6011 5681 najpóźniej **do dnia 7 stycznia 2027 r.** Data dokonania wpłaty jest data uznania rachunku bankowego Miasta.
6.	Miejsce wywieszenia i publikacji ogłoszenia	tablica ogłoszeń Urzędu Miasta Jelenia Góra ul. Ptasia nr 2-3, I piętro, strona internetowa bip.jeleniagora.pl – oferty nieruchomości

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

Urząd Miasta Jelenia Góra www.jeleniagora.pl

■ **Przed Sądem Rejonowym w Bolesławcu** toczy się **sprawa z wniosku kuratora spadku przy udziale Roberta Anasiewicza o stwierdzenie nabycia spadku po Urszuli Anasiewicz,** córce Balbiny, zmarłej 25 grudnia 2020 r. w Kraśniku Dolnym ostatnio zamieszkałej w Bolesławcu. **Wzywa się wszystkich spadkobierców, aby w ciągu trzech miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia zgłosili się i udowodnili nabycie spadku, gdyż w przeciwnym razie mogą być pominięci w postanowieniu o stwierdzeniu nabycia spadku. Sygn. akt I Ns 282/26**

30 107

■ **Sąd Rejonowy Wydział I Cywilny w Jastrzębiu-Zdroju** zawiadamia, że pod **sygn. akt I Ns 366/24 wszczęto postępowanie z wniosku Gminy Jastrzębie-Zdrój o stwierdzenie nabycia spadku po Wiesławie Jabłonce,** synu Józefa i Małgorzaty z domu Tymich, zmarłym w dniu 26 lutego 2022 roku w Jastrzębiu-Zdroju, ostatnio stale zamieszkałym i mającym miejsce zwykłego pobytu w Jastrzębiu-Zdroju. **Sąd Rejonowy w Jastrzębiu-Zdroju wzywa spadkobierców, aby w ciągu trzech miesięcy od dnia ukazania się ogłoszenia zgłosili się, podając swoje miejsce zamieszkania, w Sądzie Rejonowym w Jastrzębiu-Zdroju, Wydział I Cywilny, ul. Staszica 3, 44-330 Jastrzębie-Zdrój i udowodnili nabycie spadku, gdyż w przeciwnym razie mogą być pominięci w postanowieniu o stwierdzeniu nabycia spadku.**

30 108

■ **Przed Sądem Rejonowym w Bolesławcu I Wydziałem Cywilnym** pod **sygn. akt I Ns 64/24 toczy się sprawa z wniosku Spółdzielni Mieszkaniowej „Bolesławianka" w Bolesławcu o stwierdzenie nabycia spadku po Małgorzacie Juzwenko,** ur. 22 marca 1966 r., zmarłej 29 marca 2016 r. w Legnicy, ostatnio zamieszkałej w Bolesławcu, województwo dolnośląskie (kod pocztowy 59-700 Bolesławiec). **Wzywa się wszystkich spadkobierców, aby w ciągu trzech miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia zgłosili się i udowodnili nabycie spadku, gdyż w przeciwnym razie mogą być pominięci w postanowieniu o stwierdzeniu nabycia spadku.**

30 109

WYCIĄG Z OGŁOSZENIA BURMISTRZA OPALENICY O USTNYCH PRZETARGACH NIEOGRANICZONYCH NA SPRZEDAŻ DZIAŁEK NIEZABUDOWANYCH POŁOŻONYCH W MIEJSCOWOŚCI TERESPOTOCKIE

Oznaczenie nieruchomości		Opis użytku	Powierzchnia ogółem w ha	Cena wywoławcza netto w zł
Obręb i arkusz mapy	nr działki			
Arkusz mapy 1, obręb 301505_5.0012 TERESPOTOCKIE	296/1	Grunty orne – RIVb – 0,1395 ha Grunty orne – RV – 0,1603 ha	0,2998	269.820,00
	296/2	Grunty orne – RIVb	0,1047	104.700,00
	296/3	Grunty orne – RIVb	0,0836	83.600,00
	296/4	Grunty orne – RIVb	0,0836	83.600,00
	296/5	Grunty orne – RIVb	0,0836	83.600,00
	296/6	Grunty orne – RIVb	0,0951	95.100,00

- Dla w/w działek prowadzona jest księga wieczysta nr PO1N/00020931/3 przez Sąd Rejonowy w Nowym Tomyślu, IV Wydział Ksiąg Wieczystych.
- Przedmiotowe działki nie są objęte obowiązującym miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego. Zgodnie z zapisami planu ogólnego gminy Opalenica przyjętego uchwałą Nr XXVII/189/2026 Rady Miejskiej w Opalenicy z dnia 21 maja 2026 r. działki oznaczone są strefą 70SO – strefa otwarta.
- Dla działek zostały wydane indywidulanie dla każdej z osobna decyzje o warunkach zabudowy w sprawie ustalenia warunków zabudowy dla budowy budynku mieszkalnego jednorodzinnego wolno stojącego. Działki należy zagospodarować bezwzględnie zgodnie z wydaną decyzją o warunkach zabudowy.
- **Przetargi odbędą się w dniu 15 stycznia 2027 r. w Urzędzie Miejskim w Opalenicy przy ul. 3 Maja 1 (sala konferencyjna):**
  - **dla działki nr 296/1 o godz. 10:00**
  - **dla działki nr 296/2 o godz. 10:20**
  - **dla działki nr 296/3 o godz. 10:40**
  - **dla działki nr 296/4 o godz. 11:00**
  - **dla działki nr 296/5 o godz. 11:20**
  - **dla działki nr 296/6 o godz. 11:40**
- **Do ceny osiągniętej w przetargu zostanie doliczony 23% VAT.**
- Wadium w wysokości 10% ceny wywoławczej działki należy wpłacać na konto Gminy Opalenica PKO BP S.A. nr 33 1020 4027 0000 1002 2104 0979 z adnotacją, której działki dotyczy wpłata najpóźniej **do dnia 11 stycznia 2027 r.** W przypadku wpłaty wadium na konto w banku, przez wpłacenie wadium w terminie rozumie się uznanie w dniu 11 stycznia 2027 r. rachunku bankowego Gminy wymaganą kwotą wadium.
- Ogłoszenie o przetargu publikowane jest na stronie internetowej www.opalenica.pl i w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu Miejskiego w Opalenicy oraz wywieszone na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu.
- Szczegółowe informacje na temat działek oraz warunków przetargów można uzyskać w Urzędzie Miejskim w Opalenicy, ul. 3 Maja 1, pokój nr 28, tel. 697-873-219.

BURMISTRZ OPALENICY
/-/ Paweł Jakubowski

OGŁOSZENIE

CENTRALNA WOJSKOWA PRZYCHODNIA LEKARSKA „CePeLek" SP ZOZ UL. KOSZYKOWA 78 W WARSZAWIE OGŁASZA PRZETARG PISEMNY NIEOGRANICZONY NA NAJEM POMIESZCZENIA W KOMPLEKSIE nr K-1021 PRZY UL. KOSZYKOWEJ 78 W WARSZAWIE .

Przedmiotem najmu jest pomieszczenie o łącznej powierzchni **31,60 m²** znajdujące się na parterze budynku, z przeznaczeniem na działalność administracyjno-usługowo- handlową.
Czas trwania najmu: 3 lata, począwszy od stycznia 2027r.
Minimalna kwota czynszu najmu za 1 m² powierzchni: 80 złotych + podatek VAT płatny miesięcznie w ciągu 30 dni od daty wystawienia faktury.
Waloryzacja wysokości czynszu najmu: według wskaźnika inflacji ogłoszonego przez Prezesa GUS.
Wysokość wadium: 4 550,00 PLN.
Termin i miejsce składania ofert: do 27.11.2026 r. do godziny 10.30 w siedzibie Wynajmującego w kancelarii ogólnej w pokoju nr 8 w zamkniętej kopercie z opisem Najem pomieszczenia **31,60 m².**
Warunkiem udziału w przetargu jest złożenie w terminie poprawnie wypełnionego formularza ofertowego oraz wpłata wadium.
Termin otwarcia ofert: 27.11.2026 r. o godzinie 11.00 w pokoju nr 6
Wynajmujący zastrzega sobie prawo unieważnienia lub zamknięcia przetargu bez wybrania którejkolwiek z ofert.
Warunki przetargu do pobrania na stronie internetowej www.cepelek.mil.pl.
Do kontaktu z Oferentami upoważniona jest Agnieszka Karnaczewska tel. Nr 22 4291033 w godzinach od 8.00 do 14.00.

AUTOPROMOCJA

OGŁOSZENIA PRZETARGOWE URZĘDÓW MIAST I GMIN

GAZETA + INTERNET

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

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

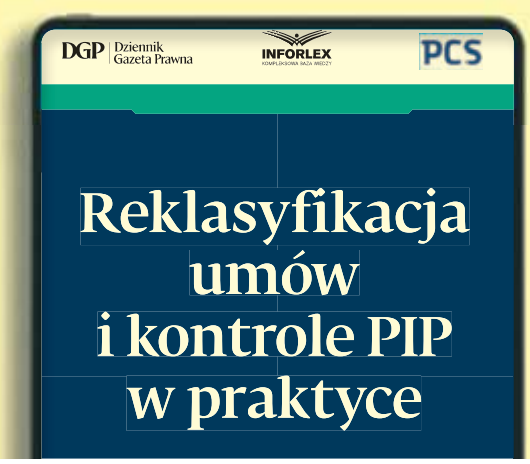
Ewa Micek
ewa.micek@infor.pl
tel. + 48 519 337 889

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

AUTOPROMOCJA

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Czy twoje umowy przejdą kontrolę PIP?
Sprawdź, zanim zrobi to inspektor



eprasa.pl e19b829824

Kary za obrót towarem z wylesienia. Dwa projekty, wiele znaków zapytania

OCHRONA ŚRODOWISKA 30 grudnia duże i średnie firmy zaczną stosować unijne rozporządzenie o przeciwdziałaniu wylesianiu (EUDR). Egzekwowanie tych przepisów ma zapewnić projekt Ministerstwa Klimatu i Środowiska, a dyskusja o nim koncentruje się na dokumentach i karach pieniężnych. Tymczasem równolegle Ministerstwo Sprawiedliwości przygotowuje nowelizację kodeksu karnego, która **za naruszenie zakazu z EUDR przewiduje karę pozbawienia wolności**

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

Rozporządzenie 2023/1115 (EUDR) obejmuje bydło, kakao, kawę, palmę olejową, kauczuk, soję i drewno oraz wytworzone z nich produkty. Duże i średnie podmioty muszą je zacząć stosować od 30 grudnia 2026 r., mikro- i małe – co do zasady od 30 czerwca 2027 r. Z oceny skutków regulacji do projektu UC101 wynika, że według Krajowej Administracji Skarbowej w 2025 r. drewno importowały 8784 firmy, a kauczuk – 8790. EUDR obejmuje jednak nie tylko import, lecz także wprowadzanie do obrotu i udostępnianie na rynku.

Dublowanie się rozwiązań

Krajowe egzekwowanie EUDR ma zapewnić przygotowany przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska projekt ustawy o ochronie rynku i konkurencyjnej gospodarki przed produktami i towarami powodującymi wylesianie oraz degradację lasów (nr UC101). Według jego wersji z 21 września br. przestępstwem zagrożonym grzywną (art. 18) będzie m.in. wprowadzenie do obrotu lub wywóz odnośnych produktów niezgodnych z wymogami albo bez złożenia oświadczenia o należytej staranności. Za inne naruszenia inspekcje nałożą administracyjne kary pieniężne: do 4 proc. łącznego rocznego obrotu w UE za naruszenie obowiązków systemowych (art. 19) i do 1 proc. – proceduralnych (art. 20). Art. 24 przewiduje z kolei karę od 4 do 6 proc. obrotu dla podmiotu zbiorowego, gdy podstawą jego odpowiedzialności jest czyn z art. 18.

Tymczasem równolegle do prac nad projektem nr UC101 Ministerstwo Sprawiedliwości przygotowuje projekt nowelizacji kodeksu karnego oraz niektórych innych ustaw (nr UC148), wdrażający dyrektywę 2024/1203 o ochronie środowiska poprzez prawo karne. Jej art. 3 ust. 2 lit. p wymaga penalizacji naruszeń zakazu z art. 3 EUDR. Przepis ten zabrania wprowadzania do obrotu, udostępniania na rynku unijnym oraz wywożenia z UE określonych towarów i produktów (m.in. drewna, soi, kakao, kawy, bydła, kauczuku i palmy olejowej), chyba że spełniają one wskazane w rozporządzeniu warunki. W wersji z 16 kwietnia MS umieściło to przestępstwo nie w kodeksie, lecz w ustawie o ochronie przyrody (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 1315), jako art. 128b. Zgodnie z tym przepisem sprawca czynu polegającego na wprowadzaniu na rynek UE lub udostępnianiu na tym rynku, lub wywożeniu z niego towarów lub produktów z naruszeniem zakazu określonego w art. 3 EUDR w liczbie większej niż znikoma podlegać będzie karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. W przypadku, gdy będzie działać nieumyślnie, podlegać będzie grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

– Projekt Ministerstwa Klimatu i Środowiska wprowadza odpowiedzialność karną za naruszanie art. 4 ust. 4 EUDR, podczas gdy procedowana przez Ministerstwo Sprawiedliwości ustawa wprowadza odpowiedzialność karną za naruszenie zakazów wskazanych w art. 3 EUDR. Jeśli poddać analizie te przepisy, to rzeczywiście wprowadzają one odpowiedzialność karną za ten sam czyn. Jest to sytuacja, która nie może mieć miejsca w polskim systemie prawnym i należy mieć nadzieję, że na dalszym etapie procesu legislacyjnego problem ten zostanie rozwiązany – podkreśla Jakub Bednarek, prawnik z Kancelarii Maruszkin. Jego zdaniem przyczyn problemu można szukać w bezrefleksyjnej implementacji prawa unijnego, które często jest nakierowane jedynie na formalne spełnienie obowiązku.

Czy przedsiębiorcy są więc w stanie w chwili obecnej ustalić, co będzie im grozić?

– Trudno powiedzieć, jakiej karze podlegałby przedsiębiorca, gdyby oba procedowane zapisy weszły w życie – przyznaje mec. Bednarek. Za przestępstwo z art. 18 projektowane w UC101 grozić będzie wyłącznie grzywna, za czyn z projektu MS – pozbawienie wolności. Hipotetycznie, w ocenie prawnika, sąd powinien w takiej sytuacji zastosować przepisy względniejsze. Zastrzega jednak, że to już kwestia wykraczająca poza kompetencje specjalisty od prawa ochrony środowiska.

– Nie ulega wątpliwości, że gdyby oba przepisy weszły w życie, to byłyby źródłem niepewności co do zakresu odpowiedzialności – podkreśla Bednarek.

Z kolei Mateusz Sroka, prezes zarządu VeriGreen sp. z o.o., firmy specjalizującej się we wdrożeniach EUDR, zwraca uwagę, że w debacie o EUDR za słabo wybrzmiewa groźba kary pozbawienia wolności, bo uwaga skupia się na dokumentach i karach finansowych, o których mowa w projekcie przygotowanym przez MKiŚ.

– Nie chcę przez to powiedzieć, że po wejściu w życie przepisów przygotowywanych przez MS każda niezgodność dokumentacyjna będzie przestępstwem albo że każdemu przedsiębiorcy za błąd grozić będzie więzienie. Taki przekaz byłby zbyt daleko idący. Istotne jest natomiast to, że nie jest póki co jasny zakres odpowiedzialności wynikający z obu projektowanych ustaw – mówi Mateusz Sroka. Jak dodaje, z perspektywy uczestnika rynku rozwiązania przygotowane przez resort klimatu i te, nad którymi pracuje Ministerstwo Sprawiedliwości nie są dwoma niezależnymi zagadnieniami legislacyjnymi, lecz elementami jednego systemu egzekwowania tych samych regulacji unijnych.

Uwzględnione i nieuwzględnione uwagi

W uzgodnieniach dotyczących projektu przygotowanego przez resort sprawiedliwości MKiŚ zaproponowało przenieść wspomniany przepis z ustawy o ochronie przyrody do samego kodeksu karnego, zastąpić „liczbę większą niż znikoma" „ilością większą niż nieznaczna" i dodać obowiązkowy przepadek. Przekonywało, że „większość odnośnych towarów lub odnośnych produktów objętych regulacją rozporządzenia (UE) 2023/1115 jest niepoliczalna, tj. będzie mierzona według masy lub objętości np. kilogram kawy czy tona drewna", a słowo „znikoma" rozszerza karalność ponad wymogi dyrektywy. MS uwzględniło uwagę częściowo: zamieniło „liczbę" na „ilość" i objęło przestępstwo obowiązkowym przepadkiem. Odmówiło przeniesienia do k.k., bo przepis „ma charakter specjalistyczny i jego miejsce jest w ustawie sektorowej, a nie w Kodeksie karnym". Pozostało też przy „znikomej" ilości, bo to pojęcie „lepiej odpowiada terminowi „negligible" używanemu w prawie UE". Tak wynika z tabeli uwag, nowa wersja projektu jeszcze nie została opublikowana.

Ministerstwo Sprawiedliwości nie uwzględniło natomiast uwag rzecznika małych i średnich przedsiębiorców. Dyrektywa wymaga karania czynów popełnionych „w wyniku co najmniej rażącego niedbalstwa" – dotyczy to także naruszeń EUDR. Rzecznik wskazał: „Zaproponowane przez projektodawcę wprowadzenie karalności formy nieumyślnej jest zabiegiem, który obejmuje swoim zakresem zachowania niemające charakteru rażącego". W efekcie polskie prawo może być „bardziej represyjne wobec podmiotów zobowiązanych, w tym także przedsiębiorców sektora MŚP, niż regulacje innych państw Unii Europejskiej". MS odpowiedział jednak, że „polski system prawa karnego nie przewiduje odrębnej kategorii odpowiedzialności karnej za rażące niedbalstwo".

Odrzucony został też postulat, by kryteria oceny szkody i ilości z art. 3 ust. 6–8 dyrektywy wpisać wprost do ustawy. Zdaniem MS wdraża je już art. 53 kodeksu karnego. Ten przepis określa jednak, jak sąd wymierza karę za przestępstwo, a nie czy do niego doszło. A od tego, czy ilość towaru jest większa niż „znikoma", zależy, czy obrót nim w ogóle jest przestępstwem. Mateusz Sroka pyta więc, jak zasady wymiaru kary mają zapewnić przewidywalność progu ilościowego, „który współwyznacza już sam zakres czynu zabronionego".

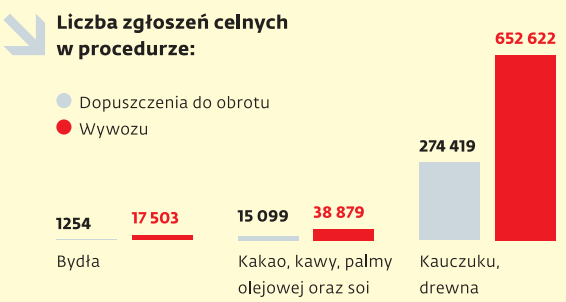
Pytania bez odpowiedzi

20 października VeriGreen zwrócił się do minister klimatu Pauliny Hennig-Kloski o wspólną analizę obu projektów: relacji art. 18 przewidzianego w UC101 do przepisu karnego z UC148, możliwości zbiegu przepisów i koordynacji odpowiedzialności administracyjnej i karnej z uwzględnieniem zasady ne bis in idem (nie dwa razy w tej samej sprawie). Odpowiedzi nie dostał. Póki co MS i MKiŚ nie odpowiedziały także na pytania DGP. Niejasny jest też harmonogram wprowadzania w życie opisywanych rozwiązań.

Ministerstwo Sprawiedliwości, odpowiadając na inną uwagę rzecznika MŚP, przyznało, że nie jest realistyczne, by nowe przepisy karne weszły w życie przed 31 grudnia 2026 r.

– Pytanie nie brzmi więc wyłącznie, ile wyniesie kara za EUDR, lecz także: za jakie dokładnie zachowanie, wobec kogo, według jakich przesłanek i w jakiej relacji do pozostałych sankcji państwo będzie mogło ją zastosować – podsumowuje Sroka. ©℗

Skala handlu w 2025 r. towarami oraz produktami objętymi EUDR w Polsce



Źródło: OSR projektu ustawy nr UC101 LR ©℗

Etap legislacyjny
Projekt nr UC101 w pracach Stałego Komitetu Rady Ministrów
Projekt nr UC148 w uzgodnieniach, konsultacjach publicznych i opiniowaniu

AUTOPROMOCJA

NEWSLETTER

Firma i Prawo

– w każdy wtorek informacje prawne, przepisy, analizy, orzecznictwo

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

eprasa.pl e19b829824

KOMUNIKAT

OBWIESZCZENIE
z dnia 29 października 2026 r.

Na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu (Dz. U. z 2025 r., poz. 1222),

WOJEWODA PODKARPACKI
ZAWIADAMIA
o wydaniu decyzji
NR 1/17/26, z dnia 26 października 2026 r.

o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycjom w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu pn.: **„Prace towarzyszące budowie w ramach sieci przesyłowej, stacji gazowej redukcyjno-pomiarowej wysokiego ciśnienia i niezbędnej do jej funkcjonowania infrastruktury technicznej wraz z rozbiórką istniejącej stacji gazowej w m. Głogów Małopolski”,** na rzecz Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A., 02-337 Warszawa, ul. Mszczonowska 4.

Z treścią ww. decyzji strony mogą zapoznać się w urzędowym publikatorze teleinformatycznym – Biuletynie Informacji Publicznej Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego, pod adresem: www.gov.pl/web/uw-podkarpacki, w zakładce „co robimy/nieruchomości i budownictwo” lub osobiście w siedzibie Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie, ul. Grunwaldzka 15, w dniach pracy urzędu, po uprzednim telefonicznym uzgodnieniu terminu i godziny przyjęcia pod numerem telefonu 17-867-15-77.

Udostępnienie treści decyzji w Biuletynie Informacji Publicznej Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego następuje na okres 14 dni.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ww. ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r., Wojewoda doręcza decyzję o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu wnioskodawcy oraz zawiadamia pozostałe strony o jej wydaniu, w drodze obwieszczenia: w Podkarpackim Urzędzie Wojewódzkim, w Urzędzie Miasta i Gminy Głogów Małopolski, właściwym ze względu na lokalizację inwestycji w zakresie terminalu, w Biuletynie Informacji Publicznej, na stronie podmiotowej tego urzędu oraz Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego, a także w prasie o zasięgu ogólnopolskim. **Zawiadomienie powyższe uważa się za dokonane po upływie 14 dni od dnia 29 października 2026 r., w którym nastąpiło obwieszczenie w Podkarpackim Urzędzie Wojewódzkim.** Właścicielom i użytkownikom wieczystym nieruchomości objętych decyzją o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu zawiadomienie o wydaniu decyzji wysyła się na adres określony w katastrze nieruchomości ze skutkiem doręczenia.

Od ww. decyzji służy odwołanie do Ministra Finansów i Gospodarki za pośrednictwem Wojewody Podkarpackiego w terminie 7 dni od dnia doręczenia decyzji stronie albo w terminie 14 dni od dnia, w którym zawiadomienie o jej wydaniu w drodze obwieszczenia uważa się za dokonane.

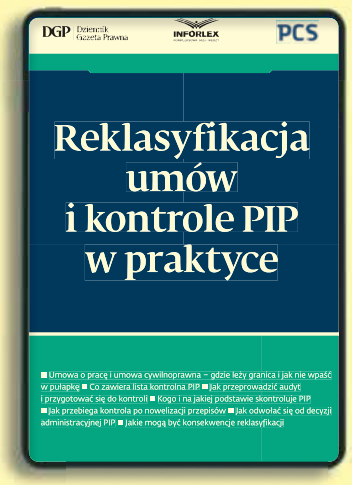
Odwołanie od decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycjom w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu powinno zawierać zarzuty odnoszące się do decyzji, określać istotę i zakres żądania będącego przedmiotem odwołania oraz wskazywać dowody uzasadniające to żądanie.

Przed upływem terminu do wniesienia odwołania strona może zrzec się prawa do wniesienia odwołania od decyzji Wojewody Podkarpackiego. Z dniem doręczenia Wojewodzie oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania przez ostatnią ze stron postępowania, decyzja staje się ostateczna i prawomocna.

AUTOPROMOCJA

DGP Dziennik Gazeta Prawna

Czy twoje umowy przejdą kontrolę PIP?
Sprawdź, zanim zrobi to inspektor



Pobierz

Zeskanuj kod QR
i pobierz e-book

Nowe zasady dotyczące szkoleń kierowców zawodowych. Co się zmieni od 3 listopada?

TRANSPORT Kursy w ramach kwalifikacji wstępnej oraz okresowej kierowców ciężarówek i autobusów **będzie można zaliczyć zdalnie** w większym wymiarze niż dziś. Ośrodkom szkolenia łatwiej będzie prowadzić dokumentację

Aldona Kapica
aldona.kapica@infor.pl

Takie zmiany przewiduje rozporządzenie ministra infrastruktury z 7 października 2026 r. w sprawie szkolenia i egzaminowania kierowców wykonujących przewóz drogowy (Dz.U. z 2026 r. poz. 1355), które wchodzi w życie 3 listopada. Nie zmieni się opłata za test, która wynosi 50 zł, bez zmian pozostaną także wymogi dotyczące liczby pytań i te, które pozwalają uznać egzamin za zaliczony.

Kto musi zaliczyć kwalifikację

Przepisy rozporządzenia w sprawie szkolenia i egzaminowania kierowców wykonujących przewóz drogowy dotyczą kierowców, którzy wykonują przewozy drogowe pojazdami kategorii C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D i D+E. Żeby zawodowo wozić ładunki albo pasażerów, zgodnie z przepisami ustawy o transporcie drogowym kierowca musi mieć zaliczone szkolenia: najpierw kwalifikację wstępną, a potem co pięć lat szkolenie okresowe.

Kierowcy, którzy mają prawo jazdy kat. C i C+E i powyżej 21 lat lub prawo jazdy kat. D lub D+E i ukończyli 23 lata, mogą na początku zaliczyć prostszy kurs: kwalifikację wstępną przyspieszoną. Młodsi mają obowiązek zaliczyć pełną kwalifikację wstępną. Ukończenie każdego z tych szkoleń potwierdza świadectwo kwalifikacji zawodowej oraz wpis w prawie jazdy (kod 95, ważny w całej UE).

Więcej godzin przez internet

Według nowych przepisów w ramach dwóch modułów teoretycznych podczas szkolenia okresowego zdalnie będzie można przeprowadzić do 12 godzin zajęć. Dziś jest to siedem godzin, a więc jeden moduł. Pozostała część teorii (23 godziny) będzie musiała być realizowana stacjonarnie w ośrodku szkolenia.

Ponadto zmieniają się zasady organizacji zajęć praktycznych w ramach kwalifikacji wstępnej. Kierowca będzie musiał zaliczyć co najmniej 12 godzin indywidualnej jazdy w ruchu drogowym (obecnie jest to 16 godzin). W przypadku kwalifikacji wstępnej przyspieszonej zostanie zmniejszony minimalny wymiar z ośmiu do sześciu godzin. Natomiast jeśli chodzi o jazdę w warunkach specjalnych, to dla kwalifikacji wstępnej limity będą wynosiły: co najmniej cztery godziny i nie więcej niż osiem godzin, a dla wstępnej przyspieszonej: co najmniej dwie i nie więcej niż cztery godziny jazdy.

W nowych przepisach doprecyzowano też, że godzina zajęć trwa 60 minut i obejmuje maksymalnie 15-minutową przerwę (do tej pory przerwa mogła trwać do 10 minut). W jednym dniu zajęcia teoretyczne i ćwiczenia nie mogą trwać dłużej niż siedem godzin – to się nie zmieniło. Natomiast nowością jest to, że wolno prowadzić szkolenie w innym języku niż polski, jeśli kursanci go rozumieją.

W nowych przepisach doprecyzowano też, jakie pojazdy muszą być wykorzystywane przez ośrodki do szkolenia kierowców w ramach określonych bloków programowych. Zgodnie z nowym rozporządzeniem ośrodek szkolenia, odpowiednio do zakresu prowadzonego szkolenia, ma stosować w zakresie bloku programowego:

- C1, C1+E, C i C+E – pojazdy odpowiadające kategorii prawa jazdy C1 lub C1+E lub C lub C+E;
- D1, D1+E, D i D+E – pojazdy odpowiadające kategorii prawa jazdy D1 lub D1+E lub D lub D+E.

Nowe rozporządzenie przewiduje też zmiany w zakresie dokumentowania szkolenia – zarówno upraszczające organizację kursów, jak i dokładające organizatorowi obowiązków. Wśród tych pierwszych jest wprowadzenie możliwości wpisywania stałych elementów programu do książki zajęć przed rozpoczęciem lekcji. Jednak jednocześnie przywrócony zostanie obowiązek precyzyjnego dokumentowania jazdy. W odniesieniu do zajęć praktycznych według nowych przepisów należy wskazywać liczbę przejechanych kilometrów oraz numer rejestracyjny pojazdu. W przypadku symulatorów trzeba będzie podawać ich markę, typ, model oraz numer certyfikatu.

Uproszczono przepis, który reguluje plan wykonania szkolenia. Likwidacji ulegnie konieczność przygotowania harmonogramu szkolenia.

Nie zmieni się okres, przez który trzeba archiwizować książki przeprowadzonych zajęć oraz ewidencję osób szkolonych. Nadal książki będzie trzeba przechowywać przez pięć lat od dnia ostatniego wpisu, a ewidencję przez 10 lat.

Wymogi dla infrastruktury

W nowym rozporządzeniu pojawia się też dokładny opis infrastruktury, którą musi dysponować ośrodek szkolenia. Do tej pory przepisy rozporządzenia o szkoleniu kierowców zawodowych odwoływały się w tej kwestii do par. 3 rozporządzenia ministra infrastruktury i budownictwa z 4 marca 2016 r. w sprawie szkolenia osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami, instruktorów i wykładowców (Dz.U. z 2018 r. poz. 1885).

Według nowych przepisów są wymagane:

- sala wykładowa o powierzchni co najmniej 25 mkw., przystosowana do szkolenia minimum 10 osób, odpowiednio wyposażona i oznaczona, z toaletą w pobliżu,
- odpowiednio oznaczone pomieszczenie biurowe,
- plac manewrowy z nawierzchnią asfaltową, betonową lub kostkową, wyłączony z ruchu pojazdów innych niż pojazdy szkoleniowe na czas prowadzenia szkolenia kierowców na tym placu.

W nowych wytycznych nie ma więc obowiązku trwałego wyznaczenia na placu manewrowym stanowisk umożliwiających wykonanie zadań egzaminacyjnych. Ten zapis z rozporządzenia w sprawie szkolenia osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami nie ma sensu w przypadku szkoleń kierowców zawodowych.

Nowe zasady będą stosowane nie tylko w odniesieniu do szkoleń, które rozpoczną się po wejściu w życie rozporządzenia, lecz także do tych rozpoczętych, ale niezakończonych przed 3 listopada. Ośrodki szkoleniowe będą miały sześć miesięcy na dostosowanie planów szkolenia do nowych wymagań.

Świadectwa kwalifikacji zawodowej wydane na podstawie wcześniejszych przepisów zachowają ważność przez okres, na jaki zostały wydane. Kierowcy mający aktualne kwalifikacje nie muszą więc ponownie przechodzić szkolenia wyłącznie z powodu zmiany rozporządzenia.

Potrzebna jest gruntowna zmiana

Niestety, zmiany są drobne, tymczasem przydałyby się gruntowne. Jak wynika z badań robionych przez organizację Transport i Logistyka Polska, specjaliści pracujący w transporcie drogowym oceniają jakość szkoleń dla kierowców zawodowych bardzo źle.

– Z ankiet, które nadesłały nam osoby zarządzające firmami transportowymi albo działami transportu, wynika, że szkolenia to po prostu fikcja. Jedynie 14,6 proc. respondentów określiło ogólne przygotowanie zawodowe początkujących kierowców jako dobre lub bardzo dobre, zaś 46,4 proc. ankietowanych stwierdziło, że jest ono żadne lub niedostateczne. Przerażające jest to, że 41,5 proc. ankietowanych wskazało na brak umiejętności początkujących kierowców w zakresie wykonywania podstawowych manewrów pojazdami używanymi w ich przedsiębiorstwach – komentuje Maciej Wroński, prezes TLP. Jak mówi, bardzo często prowadzący szkolenia mają niewielkie pojęcie o transporcie drogowym.

– Sama idea, że kierowcy zawodowi powinni być regularnie szkoleni, jest szczytna, ponieważ w transporcie często zmieniają się stan prawny, technologie. Ale wykonanie pozostawia wiele do życzenia – podsumowuje Maciej Wroński. ©℗

Etap legislacyjny
Rozporządzenie wejdzie w życie 3 listopada 2026 r.

eprasa.pl e19b829824

DGP
Subskrybuj 29 zł za miesiąc
przez 3 miesiące
blik Z Płatnościami powtarzalnymi BLIK


Subskrybuj na:
dgp.pl/subskrypcja
Wygenerowane przy użyciu AI

Kara za tuningowanie samochodów? Prawnicy są sceptyczni

PRAWO KARNE Do wypadków drogowych dochodzi nawet wtedy, kiedy auta nie rozpędzają się do prędkości, jaką osiągnął skazany za wypadek na A1 Sebastian M. – podkreślają prawnicy. Dlatego też pomysł, aby karać za zwiększanie limitów osiąganej prędkości, **nie wydaje się im dobrym pomysłem**

Nadia Senkowska
nadia.senkowska@infor.pl

Choć sprawca wypadku na autostradzie A1, w którym spłonęło młode małżeństwo z małym dzieckiem, nieprawomocny wyrok usłyszał już tydzień temu, echa tej sprawy wciąż nie milkną. Część opinii publicznej nie zgadza się z orzeczoną karą, podnosząc, że osiem lat więzienia za śmierć trzech osób to kpina z wymiaru sprawiedliwości.

Obok całego sporu stoją prawnicy, którzy tłumaczą, że na tyle też pozwała kwalifikacja prawna tego zdarzenia, czyli według prokuratury nieumyślne spowodowanie wypadku, w którym zginął inny człowiek. Sebastiana M. nie obciążały też okoliczności takie jak np. jazda pod wpływem alkoholu – wtedy jego sytuacja mogłaby się drastycznie zmienić, a ostateczna kara sięgnąć nawet 20 lat. Nie zmienia to jednak faktu, że to za jego sprawą wróciła dyskusja o wprowadzeniu do przepisów pojęcia zabójstwa drogowego.

Potrzebne nowe przepisy?

Orzekająca w tej sprawie sędzia Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim Renata Folkman zwróciła też uwagę na inny, istotny jej aspekt. W ustnym uzasadnieniu wyroku wyliczała modyfikacje zwiększające osiągi, którym przed wypadkiem M. poddał swoje BMW – chiptuning zwiększający moc silnika i zdjęcie fabrycznie montowanego przez producenta ogranicznika prędkości maksymalnej do 250 km/h (zdaniem biegłych M. rozpędził się na autostradzie nawet do ok. 320). I to dwukrotnie, bo autoryzowany serwis przywracał ustawienia fabryczne. W tym kontekście sędzia wyraźnie zasygnalizowała, że do polskich przepisów być może należy wprowadzić takie, które pozwalałyby karać za takie przerabianie samochodu.

Ale czy wprowadzenie rozwiązań do kodeksu karnego, które by zabraniały tego typu zachowań, rzeczywiście miałoby sens? O to zapytaliśmy praktyków.

– Rozumiem intencję, ale jako przepis karny taki zakaz miałby moim zdaniem niewielkie znaczenie dla bezpieczeństwa – komentuje dla DGP mec. Krzysztof Dadura, prowadzący kancelarię adwokacką i serwis Adwokat dla kierowców.

Dlaczego? Nasz rozmówca uzasadnia, że ustawienia limitów prędkości do 250 km/h nie wynikają z jakichkolwiek przepisów; jest to efekt porozumienia części producentów aut. Ci sami podnoszą je jednak do 300, zaś niektóre pojazdy nie mają ich wcale.

– Karanie za samodzielne zdjęcie blokady, której prawo nie wymaga, byłoby trudne do obrony systemowo – uważa Dadura.

– Po drugie – i to ważniejsze – zdecydowana większość tragicznych wypadków na tle prędkości nie dzieje się przy 250 km/h czy więcej, tylko przy 100–150–200 km/h na zwykłych drogach jednojezdniowych, w terenie zabudowanym, na skrzyżowaniach. Tam ogranicznik ustawiony na 250 km/h niczego nie zmienia – obrazuje mecenas. Nasz rozmówca nie ma więc wątpliwości: sprawa z A1 była skrajna i właśnie dlatego tak poruszyła opinię publiczną, ale nie jest reprezentatywna.

Zdjęcie ogranicznika prędkości a zarzuty

Mecenas Dadura stawia też pytanie o praktykę ewentualnego pociągania do odpowiedzialności serwisów tuningowych, które takie modyfikacje wykonują. Według niego narzędzi reagowania na takie ruchy powinno się szukać w obowiązujących już przepisach prawa administracyjnego, w którym m.in. wskazano obowiązek ujawniania istotnych zmian parametrów pojazdu, np. mocy silnika podczas badania technicznego i przewidziano możliwość zatrzymania dowodu rejestracyjnego samochodu, jeśli ten go nie przejdzie. Sięganie po przepisy karne to według naszego rozmówcy ostateczność.

A czy zdjęcie ogranicznika prędkości mogłoby się okazać elementem składającym się na przekonanie prokuratury, że zarzut, który postawi sprawcy śmiertelnego wypadku, powinien brzmieć: zabójstwo z zamiarem ewentualnym?

– To dwie odrębne kwestie. Żeby zdjęcie ogranicznika miało znaczenie dla oceny zamiaru, nie trzeba go wcale odrębnie penalizować. Już dziś sąd może je uwzględnić jako okoliczność świadczącą o nastawieniu sprawcy – uważa mec. Dadura.

Aby jednak postawić taki zarzut, trzeba uprawdopodobnić, że sprawca przewidywał możliwość spowodowania śmierci innego człowieka i się na nią godził.

– Zdjęcie ogranicznika dowodzi, że ktoś świadomie przygotował się do jazdy z ekstremalną prędkością i akceptował łamanie przepisów. Nie dowodzi jeszcze, że godził się na zabicie kogokolwiek. Typowy kierowca w takiej sytuacji – choć to złudzenie – liczy na to, że dzięki swoim umiejętnościom uniknie tragedii. W prawie karnym to klasyczna lekkomyślność, czyli nieumyślność – argumentuje mec. Dadura. Według karnisty zdjęcie ogranicznika może zostać uznane za jeden z elementów układanki – obok osiągnięcia nadmiernej prędkości, wcześniejszych przypadków łamania prawa, ignorowania ostrzeżeń czy lekceważenia natężenia ruchu – ale nie jako przesądzający jeszcze o ostatecznej kwalifikacji czynu. A mowa tu o przestępstwie zagrożonym karą dożywotniego więzienia, więc każdy przypadek musi być dogłębnie przeanalizowany.

Problem leży gdzie indziej

O opinię na temat zasadności wprowadzenia rozwiązań proponowanych przez SR w Piotrkowie Trybunalskim DGP poprosił też Marcina Skowronka z zarządu Stowarzyszenia Prokuratorów Lex Super Omnia. Prokurator podkreśla, że rozważając zasadność kryminalizacji takich działań, trzeba byłoby odpowiedzieć na pytanie: czy bezpieczeństwo drogowe jest wartością ważniejszą od wolności posiadania samochodu o nielimitowanej prędkości?

– Według mnie w omawianej sytuacji – tak. Przy istniejących administracyjnych ograniczeniach prędkości usuwanie jej sprzętowego ogranicznika nie znajduje uzasadnienia poza przygotowaniem pojazdu do jazdy z rażącym naruszeniem przepisów. Czy jednak kryminalizacja takiego czynu wystarczy? Z pewnością nie, ponieważ te ograniczniki i tak umożliwiają jazdę z ogromną prędkością, co czyni skuteczność takiej kryminalizacji wątpliwą – mówi prokurator. Nasz rozmówca uważa, że kluczem jest nie tylko ograniczenie liczby przypadków rozpędzania auta do ponad 250 km/h, lecz także eliminowanie nagminnego lekceważenia limitów prędkości w ogóle.

– Eksperci podkreślają, że to właśnie obok nietrzeźwości kierowców jest kluczowym powodem tragicznych wypadków – nie ma wątpliwości prok. Skowronek. Co więcej, przedstawiciel prokuratorskiego stowarzyszenia sądzi również, że być może nadszedł już czas, aby rozpocząć społeczną dyskusję nad rozwiązaniem, którego wprowadzenie co prawda mocniej ingerowałoby w wolność jednostki, ale na pewno okazałoby się skuteczne. Chodzi o powszechne wprowadzenie automatycznych systemów kontroli mierzących średnią prędkość odcinkową. Wówczas jako wykroczenie traktowane byłoby bardzo szybkie – a to, jak szybkie, regulowałyby już przepisy – przejechanie określonego dystansu, za co grozić powinien zakaz prowadzenia pojazdów. Prokurator Skowronek jest też przekonany, że wysokość mandatów należałoby wiązać z zarobkami sprawców.

– Powszechna, automatyczna kontrola prędkości w powiązaniu z dolegliwymi mandatami i zakazami prowadzenia pojazdów uczyniłaby przekraczanie prędkości nieopłacalnym i skutecznie podniosłaby bezpieczeństwo na drogach – konkluduje prokurator.

Przepisy coraz bardziej surowe

– Postulat wprowadzenia obowiązku montowania ograniczników prędkości w samochodach osobowych uważam za uzasadniony – ocenia z kolei mec. Jędrzej Klatka z Kancelarii Radców Prawnych Klatka i Partnerzy. Jak przypomina, w preambule dyrektywy rady w sprawie montowania i zastosowania urządzeń ograniczenia prędkości w niektórych kategoriach pojazdów silnikowych (92/6/EWG) jasno wskazano, że jeśli zostaną one wprowadzone do ogólnego stosowania, poprawi się nie tylko poziom bezpieczeństwa drogowego, lecz także m.in. ochrony środowiska naturalnego.

Bieżący rok w Polsce również przyniósł przepisy, które mają poprawiać bezpieczeństwo na drodze. I choć można dyskutować, czy jakiekolwiek regulacje zabezpieczą społeczeństwo przed „kreatywnością" skrajnie nieodpowiedzialnych kierowców, warto o nich przypomnieć. Choćby dlatego, że gdyby Sebastian M. tragedię spowodował teraz, groziłaby mu już kara dziesięciu, a nie ośmiu lat więzienia.

Od połowy 2024 r. w Unii Europejskiej obowiązują też przepisy dotyczące obowiązku wyposażania nowych aut w system inteligentnego dostosowania prędkości. Ostateczną jednak decyzję o tym, czy auto dostosuje się do ograniczeń na drodze, wciąż podejmuje kierujący nim człowiek. ©℗

§ Dlaczego zdaniem Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim należy wprowadzić przepisy zakazujące tuningowania aut

„Sprawa ta pokazuje, że de lege ferenda zasadna może się okazać potrzeba rozważenia regulacji dających podstawę do surowszej odpowiedzialności dla kierujących łamiących przepisy na drogach publicznych w sposób maksymalnie rażący, wykorzystujących drogi publiczne do rajdowania, zwłaszcza jeśli skutkiem takich zachowań jest śmierć innych ludzi, których jedyną winą jest to, że mieli nieszczęście znaleźć się na drodze takiego kierowcy. (...) Sprawa niniejsza może też stanowić przyczynek do dyskusji i w konsekwencji rozważenia, czy tego rodzaju ingerencja w ustawienia fabryczne pojazdu, jak chiptuningowanie z jednoczesnym zdjęciem fabrycznego ogranicznika prędkości – już i tak ustawionym na poziomie wysokim, bo niebezpiecznej prędkości z punktu widzenia ruchu drogami publicznymi – winna być przez prawo pomijana, czy też winna zostać spenalizowana jako zabroniona pod groźbą kary".

Fragment ustnego uzasadnienia nieprawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim z 21 października 2026 r., sygn. akt II K 711/25 w sprawie wypadku na autostradzie A1, spowodowanego przez Sebastiana M.

eprasa.pl e19b829824

800+ na wszystkie dzieci, nawet gdy tylko jedno jest niepełnosprawne

UPRAWNIENIA Jeżeli chociaż jedno z dzieci rodzica – cudzoziemca jest niepełnosprawne, to zwolnienie z warunku aktywności zawodowej do otrzymywania 800+ obejmuje wszystkich potomków. **Taki pogląd przedstawiają sądy**

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Od 1 lutego br. obcokrajowcy, w tym m.in. obywatele Ukrainy, którzy chcą korzystać ze świadczenia wychowawczego na dzieci, muszą spełniać dodatkowy warunek. Jest nim pozostawanie osobą aktywną zawodowo. Jednocześnie nie oznacza to, że każdy cudzoziemiec, który nie pracuje, z automatu nie ma szans na 800+ na dziecko, bo art. 1 ust. 2a ustawy z 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (t.j. Dz. U. z 2026 poz. 508) przewiduje wyjątki, które to umożliwiają. Jednym z nich jest sytuacja, gdy dziecko jest niepełnosprawne. Problem w tym, że gdy drugie lub kolejne dzieci są zdrowe, to ZUS odmawia na nie wypłaty świadczenia. Na nieprawidłowość takiego postępowania wskazują jednak wyroki wojewódzkich sądów administracyjnych (WSA).

ZUS odmawia świadczenia

Jedno z takich orzeczeń zostało wydane przez WSA w Krakowie. Zajmował się on skargą złożoną przez matkę wychowującą troje dzieci: niepełnosprawną córkę i dwóch zdrowych synów. ZUS wydał decyzje odmawiające wypłaty świadczenia wychowawczego na chłopców, uzasadniając to tym, że nie posiadają orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, dlatego odstępstwo od spełniania przez rodzica – cudzoziemca wymogu aktywności ich nie dotyczy.

Kobieta w skardze skierowanej do WSA argumentowała, że jest matką niepełnosprawnego dziecka, które potrzebuje stałej, osobistej opieki. Z uwagi na konieczność jej sprawowania nie może podjąć pracy, w związku z tym brak aktywności zawodowej nie wynika z wyboru, ale z zaistnienia obiektywnych okoliczności. WSA w wyroku z 4 sierpnia 2026 r. (sygn. akt III SA/Kr 796/26) przyznał skarżącej rację i uchylił wcześniejsze decyzje ZUS. Sąd stwierdził, że prezentowana przez zakład wykładnia przepisów sprowadzająca się do przyjęcia, że zwolnienie z wymogu aktywności zawodowej odnosi się do niepełnosprawnego dziecka, natomiast w przypadku innych dzieci rodzic powinien go spełniać, jest sprzeczna z brzmieniem art. 1 ust. 2a ustawy, a także jego logiką i celem. Powoduje przy tym absurdalny skutek, a mianowicie matka, która nie ze swojego wyboru, ale z powodu konieczności sprawowania opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem pozostaje nieaktywna zawodowo, jest karana brakiem świadczenia 800+ na pozostałe dzieci.

W ocenie WSA tak restrykcyjna interpretacja przepisów stanowi wręcz zaprzeczenie celu, jakiemu ma służyć ta forma wsparcia, czyli pomocy państwa w wychowywaniu dzieci. Dlatego sąd uznał, że prawidłowa wykładnia przepisów przewiduje, że jeżeli chociaż jedno z dzieci, którymi opiekuje się rodzic – cudzoziemiec, ma orzeczenie o niepełnosprawności, to ustawowe wyłączenie z obowiązku wykazywania aktywności zawodowej rozciąga się na pozostałe. W konsekwencji matka jest uprawniona do świadczenia 800+ na dwoje dzieci bez orzeczenia.

Sądy o aktywności zawodowej

Podobne stanowisko przedstawił też WSA w Białymstoku w dwóch wyrokach z 24 września 2026 r. (sygn. akt II SA/Bk 442/26 i 443/26). Dodatkowo skupił się na tym, że matka ze względu na sprawowaną opiekę nad niepełnosprawnym dzieckiem otrzymuje świadczenie pielęgnacyjne, od którego ma opłacane składki emerytalno-rentowe i zdrowotne. To oznacza, że podlega systemowi ubezpieczeń społecznych w Polsce w sposób ciągły i obowiązkowy, zatem pozostawanie na świadczeniu pielęgnacyjnym należy traktować jako aktywność zawodową.

Jeszcze dalej idącą wykładnię przepisów w zakresie spełniania przesłanki aktywności zawodowej przedstawił WSA w Poznaniu w wyroku z 24 września 2026 r. (III SA/Po 630/26). W sprawie, którą się zajmował, o świadczenie 800+ na dziecko ubiegała się kobieta, która ma przyznane świadczenie pielęgnacyjne na niepełnosprawnego męża na starych zasadach. Zakładają one, że świadczenie pielęgnacyjne może być pobierane na osobę dorosłą, ale bez możliwości podejmowania pracy. Z tego powodu ZUS uznał, że skarżąca jest nieaktywna zawodowo i odmówił przyznania 800+ na dziecko. Tymczasem sąd orzekł, że zakład popełnił błąd, bo skoro na przeszkodzie do otrzymywania przez rodzica – cudzoziemca świadczenia wychowawczego nie stoi pobieranie świadczenia pielęgnacyjnego z tytułu opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem, to odmienne traktowanie osób z starym świadczeniem pielęgnacyjnym nie znajduje prawnego uzasadnienia.

Ważne jest dobro dziecka

Oleksandr Pestrykov z Fundacji Ukraiński Dom informuje, że już w trakcie prac nad wprowadzeniem nowych przepisów organizacja zgłaszała, że pojawią się problemy z uzyskaniem świadczenia 800+ na wszystkie dzieci pozostające pod opieką niepracującego rodzica z powodu niepełnosprawności jednego z nich, ale jej uwagi nie zostały wtedy uwzględnione.

– To ważne, że są wyroki, w których sądy przedstawiają zdroworozsądkowe podejście i opowiadają się za zapewnieniem równego dostępu do świadczenia 800+ dla wszystkich dzieci w jednej rodzinie. Stawiają też na pierwszym miejscu dobro dziecka, bo to zaspokajaniu jego potrzeb ma służyć świadczenie wychowawcze – dodaje.

Również Patrycja Mickiewicz ze Stowarzyszenia Interwencji Prawnej zwraca uwagę na to, że sądy zdecydowały się na celowościową wykładnię przepisów i nie poprzestały tylko na literalnym ich brzmieniu, co okazało się korzystne dla skarżących rodziców.

– Obywatele Ukrainy, gdy słyszą, że nie otrzymają jakiegoś świadczenia, to zwykle nie decydują się na złożenie odwołania czy skargi. Orzeczenia sądów administracyjnych w sprawie świadczenia 800+ pokazują, że warto jednak to robić – mówi Patrycja Mickiewicz.

Przy czym, jak podkreśla Oleksandr Pestrykov, wyroki sądów zapadają w indywidualnych sprawach, więc najlepszym rozwiązaniem byłaby zmiana przepisów i ich doprecyzowanie zgodnie z prezentowanym w nich stanowiskiem. ©℗

Świadczenia na dzieci dla cudzoziemców

Przepisy ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci przewidują trzy sytuacje, w których cudzoziemiec nie musi być aktywny zawodowo, aby otrzymywać świadczenie 800+ na dziecko. Ta przesłanka nie musi być spełniona, jeśli dziecko:

- ma polskie obywatelstwo,
- ma orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności,
- znajduje się pod opieką opiekuna wskazanego przez władze państwa, z którego pochodzi.

Ponadto rodzic – obcokrajowiec ma prawo do czasowego (przez okres trzech lub sześć miesięcy) pobierania świadczenia wychowawczego na dziecko mimo braku aktywności zawodowej, jeśli podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu jako osoba bezrobotna. ©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

MKiŚ chce ograniczyć kary dla gmin za brak kontroli kopciuchów

OCHRONA ŚRODOWISKA

Krzysztof Bałękowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Tylko w latach 2024–2025 wojewódzcy inspektorzy ochrony środowiska nałożyli na gminy ponad 4,3 mln zł kar m.in. za niewykonanie wymaganej liczby kontroli palenisk domowych. I to pomimo tego, że w tym czasie samorządy przeprowadziły prawie 366 tys. takich sprawdzeń. Ministerstwo Klimatu i Środowiska (MKiŚ) zapowiada złagodzenie procedury nakładania sankcji.

Zgodnie z art. 315a ustawy z 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 646 ze zm.) kary pieniężne w wysokości od 50 tys. zł do 500 tys. zł mogą być nałożone m.in. za niedotrzymanie terminów realizacji działań określonych w programach ochrony powietrza i ich aktualizacjach lub planach działań krótkoterminowych.

Posłowie klubu parlamentarnego Rozwój Plus zwrócili uwagę na to, że gminy otrzymują kary np. za przeprowadzenie zbyt małej liczby kontroli. Dokonują ich przede wszystkim funkcjonariusze straży gminnych i miejskich, ale możliwości kadrowe i finansowe samorządów są ograniczone. W związku z tym posłowie zapytali MKiŚ o statystyki dotyczące całego kraju, o to, czy gminy dysponują odpowiednimi środkami do wywiązywania się z tych obowiązków i czy planowana jest zmiana obecnego systemu.

W odpowiedzi resort klimatu i środowiska wskazał, że w 2024 r. wojewódzcy inspektorzy ochrony środowiska nałożyli na 49 gmin kary w wysokości 2,66 mln zł. W 2025 r. wyniosły one 1,65 mln zł w przypadku 32 samorządów. Stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły m.in. niewykonania lub niewystarczającej realizacji działań zmierzających do eliminowania spalania odpadów w kotłach czy podłączania lokali do sieci ciepłowniczej lub gazowej. MKiŚ wskazało, że wymagana liczba kontroli do przeprowadzenia w ciągu roku jest określana indywidualnie w konkretnych programach ochrony powietrza. Jednocześnie poinformowało, że samorządy w latach 2024–2025 przeprowadziły łącznie prawie 366 tys. kontroli. Dotyczyły one zarówno przestrzegania wymagań z uchwał antysmogowych (ponad 232 tys. kontroli), jak i spalania odpadów i pozostałości roślinnych (prawie 134 tys. kontroli).

MKiŚ przypomniało również, że w 2026 r. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej realizuje program doposażania straży gminnych w sprzęt do przeprowadzania kontroli. Do podziału jest 50 mln zł, a dofinansowanie może wynieść do 70 proc. (maksymalnie 200 tys. zł na gminę).

Jednocześnie MKiŚ wskazało, że procedowana jest zmiana przepisów (UDER81) łagodząca procedurę nakładania kar. Możliwe ma być odroczenie terminu płatności na wniosek gminy pod warunkiem, że w ciągu maksymalnie dwóch lat zostaną wykonane działania (w tym kontrole), za brak których została nałożona kara.

„Rozwiązanie to ma umożliwić zaliczenie kosztów realizacji działań określonych w programach ochrony powietrza i ich aktualizacjach lub w planach działań krótkoterminowych na poczet kary pieniężnej, co w praktyce pozwoli na zmniejszenie lub uniknięcie kary pieniężnej przy spełnieniu określonych warunków" – podkreśla MKiŚ. ©℗

eprasa.pl e19b829824

SFERA BUDŻETOWA

Praktyczne wsparcie
dla **sektora publicznego**



DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Wejdź i korzystaj

Wolne na opiekę nad starszym nastolatkiem? Są wątpliwości

UPRAWNIENIA Rząd chce wydłużyć do 18. roku życia granicę wieku dziecka uprawniającą do płatnego zwolnienia. Pracodawcy zwracają uwagę, że to rozwiązanie **spowoduje wzrost absencji pracowników** i kosztów. Krytykują też krótki czas na wdrożenie zmian

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Rodzice będący pracownikami mają zyskać prawo do zwolnienia od pracy z powodu opieki nad dzieckiem aż do ukończenia przez nie 18. roku życia. Chodzi o rozszerzenie zwolnienia na opiekę, o którym mowa w art. 188 kodeksu pracy (k.p.). Przepis ten przewiduje, że odpłatne wolne na opiekę przysługuje pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat w wymiarze 16 godzin lub dwóch dni w ciągu roku kalendarzowego.

Propozycja ta towarzyszy rządowemu projektowi zmian w ustawie zasiłkowej (ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. z 2026 r. poz. 854 ze zm.), który ma wprowadzić również dodatkowy 60-dniowy okres korzystania z zasiłku opiekuńczego w sytuacji ciężkiej choroby dziecka.

Koszty i dezorganizacja

W uzasadnieniu projektu resort pracy wskazuje, że zmiana ma ułatwić sprawowanie opieki nad dziećmi pomiędzy 14. a 18. rokiem życia. W przypadku starszych dzieci udział rodzica jest niezbędny np. podczas wizyt u lekarza czy w urzędzie. Obecnie w takich sytuacjach rodzice muszą korzystać z urlopu wypoczynkowego, którego cel – jak podkreśla resort – jest odmienny od celu opieki nad dzieckiem. Proponowana zmiana ma zatem zlikwidować nieuzasadnione nierówne traktowanie pracowników będących rodzicami.

Uprawnienia rodzicielskie są doraźnie rozbudowywane, jest ich coraz więcej, brakuje natomiast systemowego podejścia do nich i ich uporządkowania

Praktyczny sens takiej zmiany podważają jednak pracodawcy.

Katarzyna Kamecka, ekspertka ds. prawa pracy w Polskim Towarzystwie Gospodarczym, podkreśla, że dostrzega potrzebę wspierania i ochrony rodzicielstwa, jednak firmy sceptycznie podchodzą do tej propozycji zmiany prawa.

– Projekt rozszerza krąg osób uprawnionych do zwolnienia. Pytanie jednak, czy to uprawnienie powinno przysługiwać w związku z opieką nad młodzieżą, która w wielu przypadkach jest w stanie sama się sobą zająć – wskazuje ekspertka PTG.

Zaznacza przy tym, że zmiana spowoduje większą absencję pracowników, a to oznacza dla pracodawców dodatkowe koszty i wyzwania związane z planowaniem zastępstw i zmianami w rozkładach i grafikach czasu pracy. – Pracodawcy nie będą z tego powodu zadowoleni – mówi.

Zdaniem Katarzyny Kameckiej można się też obawiać, że takie uprawnienie nie zawsze będzie wykorzystywane zgodnie z jego przeznaczeniem, a więc do sprawowania opieki. – Oczywiście problem ten dotyczy też zwolnienia w obecnie obowiązującym kształcie, a więc w odniesieniu do rodziców dzieci do lat 14 – zaznacza.

Za dużo dni wolnych

W ocenie Roberta Lisickiego, eksperta Konfederacji Lewiatan, szefa działu prawa pracy i RODO w C&C Chakowski & Ciszek, można zgodzić się z tym, że starsze dzieci sporadycznie wymagają opieki, np. podczas wizyty u lekarza. Podkreśla on przy tym, że jest to wstępna ocena, a Konfederacja Lewiatan nie ma jeszcze oficjalnego stanowiska w tej sprawie. Jego zdaniem problem leży jednak gdzie indziej.

– Za każdym razem, gdy zwiększane są uprawnienia pracowników, zwracamy uwagę, że zmiany w tym zakresie wymagają systemowego podejścia. Jeśli chodzi o zwolnienia od pracy, trzeba mieć na względzie ich liczbę, sposób wykorzystywania oraz sposób informowania o zamiarze skorzystania z nich – wskazuje.

Ekspert Lewiatana zaznacza, że od kilku lat systematycznie zwiększają się uprawnienia pracowników w zakresie dni wolnych. – Nowelizacja kodeksu pracy z 2023 r. wprowadziła m.in. zwolnienie z powodu działania siły wyższej. Są też dwa dni zwolnienia z tytułu oddawania krwi. – W ocenie pracodawców przyznanie zwolnienia od pracy w celu sprawowania opieki dla kolejnej kategorii pracowników budzi wątpliwości – mówi Robert Lisicki. Jak dodaje, problematyczne są obecnie duża liczba zwolnień, z których pracownicy mogą korzystać, i sposób, w jaki to robią. Już dziś bowiem wolne na opiekę nad dzieckiem do 14. roku życia bywa wykorzystywane niemal jak wolne na żądanie – w grę wchodzi bowiem tylko poinformowanie przełożonego, że z takiego zwolnienia pracownik korzysta.

– Te wszystkie zwolnienia powodują duże problemy z organizacją pracy w firmach. Dotyczy to zwłaszcza sektora przemysłowego i firm produkcyjnych – zauważa ekspert Lewiatana.

Również dr Anna Reda-Ciszewska, ekspertka prawna Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność", zwraca uwagę, że uprawnienia rodzicielskie są doraźnie rozbudowywane, jest ich coraz więcej, brakuje natomiast systemowego podejścia do nich i ich uporządkowania. Zaznacza przy tym, że w sprawie tej nadal nie ma oficjalnej opinii centrali związkowej. – Na pewno pracownicy byliby zadowoleni z kolejnego wolnego. Prawodawca powinien jednak dokonać przeglądu uprawnień rodzicielskich, co wymaga pogłębionej analizy – wskazuje.

W uzasadnieniu projektu ustawy w odniesieniu do projektowanej zmiany wskazano, że ma ona związek z wnioskiem rzecznika praw dziecka i Naczelnej Rady Adwokackiej. Postulowana przez nich zmiana art. 188 k.p. nie dotyczyła jednak rozszerzenia uprawnienia na rodziców dzieci powyżej 14. roku życia, ale zwiększenia liczby dni wolnych w zależności od liczby dzieci. Zdaniem ekspertki Solidarności taka propozycja zasługuje na uwzględnienie.

Tylko dwa tygodnie

Zaproponowana przez resort pracy zmiana art. 188 k.p. ma wejść w życie już po upływie 14 dni od dnia publikacji ustawy w Dzienniku Ustaw. Zdaniem pracodawców to stanowczo za krótki okres na przygotowania dla firm.

– Wydłużenie tego okresu jest szczególnie ważne zwłaszcza dla dużych firm – wskazuje Katarzyna Kamecka.

– Wydaje się, że miesiąc na wejście w życie to minimalny okres vacatio legis, jaki byłby oczekiwany przez stronę pracodawców – wskazuje Robert Lisicki. – Tym bardziej że wprowadzenie takiego zwolnienia dla nowej grupy uprawnionych będzie wymagało zmian w systemach kadrowo-płacowych, z których korzystają pracodawcy – dodaje. ©℗

OPINIA

Projekt może nie odzwierciedlać rzeczywistych kosztów zastępstw



EDYTA DEFAŃSKA-CZUJKO

adwokat, partner w Deloitte Legal Gizicki i Wspólnicy, ekspertka Business Centre Club ds. prawa pracy

Warto się przyjrzeć bliżej ocenie skutków regulacji dołączonej do projektu. Projektodawca szacuje koszt nowego uprawnienia na 2,9 mln zł rocznie, przyjmując, że dotyczyć ono będzie 1 proc. spośród 500 tys. pracowników objętych zmianą, przy założeniu stawki za nadgodziny na poziomie wynagrodzenia minimalnego. To założenie opiera się na dość ogólnym szacunku – nie do końca wiadomo, na jakiej podstawie przyjęto akurat wartość 1 proc., a przyjęta stawka minimalnego wynagrodzenia może nie odzwierciedlać rzeczywistych kosztów zastępstw na wyższych stanowiskach czy w mniejszych zespołach, gdzie zorganizowanie zastępstwa bywa trudniejsze. Sam projektodawca zresztą zaznacza, że trudno jednoznacznie oszacować koszt tej zmiany z uwagi na brak danych o tym, w jakim stopniu obecne korzystanie ze zwolnienia przekłada się na nadgodziny lub potrzebę zatrudnienia zastępstwa. Skoro więc u podstaw oceny leży takie zastrzeżenie, warto byłoby, aby wnioski co do braku wpływu na konkurencyjność przedsiębiorstw, zwłaszcza mniejszych, były formułowane z nieco większą ostrożnością.

Istotne będą również jasne przepisy przejściowe. Projekt przewiduje taką regulację, lecz dotyczy ona wyłącznie postępowań w sprawie zasiłku opiekuńczego i zwolnień służb mundurowych wszczętych i niezakończonych przed wejściem w życie ustawy. Nie zawiera natomiast żadnej regulacji przejściowej dla zmiany w kodeksie pracy. Ma to szczególne znaczenie, ponieważ to właśnie ta zmiana ma wejść w życie najszybciej – już po upływie 14 dni od ogłoszenia ustawy, podczas gdy pozostałe przepisy mają ośmiomiesięczne vacatio legis. Tak krótki termin, bez żadnych przepisów przejściowych, pozostawia pracodawcom bardzo mało czasu na dostosowanie procedur kadrowych i grafików pracy. Wsparcie rodziców jest ważnym celem, ale powinno iść w parze z przewidywalnością obowiązków pracodawców. ©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl e19b829824

Pracownicy 50+ znowu zasilają szeregi bezrobotnych

PROCEDURY Przybywa silversów wśród osób bez pracy. Ich liczba w statystykach urzędów jest największa od pieciu lat. To może oznaczać, że dotychczasowe wsparcie dla pracodawców zatrudniających osoby 50+ **nie jest wystarczająco atrakcyjne**

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Zatrudnianie osób po 50. roku życia miało zyskać na atrakcyjności, co powinno przekładać się na mniejszą liczbę bezrobotnych w tym wieku. Taki był m.in. cel obowiązującej od czerwca 2025 r. ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620), która przewiduje dofinansowanie wynagrodzeń osób z tej grupy oraz zmienia wsparcie dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku emerytalnym.

Mimo tych zabiegów, jak wynika z najnowszych danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, liczba bezrobotnych seniorów bije rekordy. Na koniec września bez pracy było niemal 240 tys. osób w tej grupie wiekowej. To najwięcej od 2021 r. Ale nie tylko to powinno niepokoić. Po latach spadków zwiększył się też w tym roku ich udział wśród bezrobotnych w Polsce. Stanowi on już niemal 26,5 proc., wobec 25,6 proc. rok wcześniej. To najwyższy odsetek od co najmniej 2021 r.

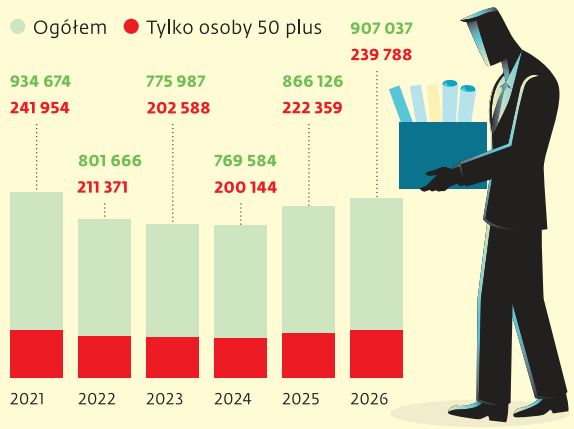
Wsparcie nie przekonuje firm

Pojawia się więc pytanie, dlaczego pracodawcy unikają takich pracowników, skoro mogą liczyć na wsparcie finansowe i organizacyjne. Mowa o refundacji części wynagrodzenia (do 50 proc. minimalnego wynagrodzenia, co w tym roku wynosi maksymalnie 2403 zł miesięcznie) przez okres 12 miesięcy, zwolnieniu z opłacania składek na Fundusz Pracy (FP) oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) za pracowników, którzy przed zatrudnieniem przez co najmniej 30 dni byli zarejestrowani jako bezrobotni, czy krótszym okresie wypłaty wynagrodzenia chorobowego, wynoszącym 14 dni w roku kalendarzowym (wobec standardowych 33 dni dla młodszych pracowników, po czym świadczenie przejmuje ZUS).

Robert Lisicki z Konfederacji Lewiatan, ekspert kancelarii C&C Chakowski & Ciszek, wskazuje na trzy powody tego zjawiska. Po pierwsze, osoby w wieku 50+, które stracą zatrudnienie, mają większą trudność z ponownym znalezieniem pracy, którą dotychczas wykonywały. Muszą się liczyć ze zmianą perspektywy zawodowej, a nie zawsze są na to gotowe. Pracodawcy szukają z reguły osób o innych umiejętnościach niż te, którymi dysponują seniorzy. Często bezrobotni po 50. roku życia to osoby, które wcześniej wykonywały prace biurowe lub pracowały w administracji.

– Mają mniejsze doświadczenie w pracy z wykorzystaniem nowych technologii, gorzej się adaptują do nowych rozwiązań. Tymczasem przeszkolenie w tym zakresie kosztuje. Dlatego jeśli pracodawca będzie miał do wyboru silversa lub osobę młodszą o tych samych kompetencjach, wybierze tę drugą – zauważa Piotr Rogowiecki, dyrektor departamentu analiz i legislacji, sekretarz Prezydium Rady Dialogu Społecznego Pracodawcy RP, zaznaczając, że atutem osób starszych jest doświadczenie.

Bezrobocie wśród osób 50 plus



Źródło: MRPiPS * na koniec III kw. każdego roku Fot. Rudall30/Shutterstock ŁR

Zresztą, jak wynika z badania SW Research przeprowadzonego na zlecenie Job Impulse, sami silversi zwracają uwagę na brak ofert dostosowanych do osób starszych oraz brak elastycznych form zatrudnienia. Istotny jest również charakter pracy. Pracą umysłową zainteresowanych było 35 proc. seniorów, prostymi zajęciami niewymagającymi kwalifikacji – 16,7 proc., a pracą w zawodzie wykorzystującym specjalistyczne kompetencje – 14,1 proc. Pracę fizyczną preferowało jedynie 5,3 proc. respondentów.

Eksperci Job Impulse zwracają przy okazji uwagę na to, że warunki dofinansowania do zatrudnienia osób starszych, sposób jego naliczania oraz ryzyko zwrotu środków sprawiają, że pracodawcy mogą niechętnie korzystać jednak z tej formy wsparcia.

– Dodatkowym ograniczeniem jest wąska baza kandydatów kierowanych przez urzędy pracy. Wielu seniorów poszukuje bowiem zatrudnienia przez znajomych lub portale ogłoszeniowe, zamiast rejestrować się w urzędach. Dla starszych pracowników powrót na rynek pracy po utracie zatrudnienia bywa szczególnie trudny, a przedłużające się bezrobocie może prowadzić do wycofania się z aktywności zawodowej – mówi Tetiana Hrytsyk, liderka ds. różnorodności i inkluzji w Job Impulse.

Ochrona odstrasza pracodawców

Pracodawcy nie kryją, że barierę stanowi dla nich to, że osoby te mogą wejść w szczególną ochronę przed zwolnieniem lub niekorzystną zmianą warunków pracy i płacy. Okres ochronny, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, obejmuje cztery lata przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego.

– Regulacja, która miała pomagać starszym pracownikom, w praktyce im szkodzi. Pracodawcy obawiają się wiązać z takimi osobami zawodowo, bo mogą utracić elastyczność w zarządzaniu zespołem w razie pogorszenia sytuacji geopolitycznej lub makroekonomicznej – mówi Piotr Rogowiecki.

Wreszcie, jak zaznacza Robert Lisicki, tam, gdzie są wolne miejsca do obsadzenia, osoby po 50. roku życia nie spełniają wymogów ze względu na swój stan zdrowia. Często są to bowiem prace fizyczne w przemyśle, produkcji lub handlu.

Piotr Rogowiecki dodaje jeszcze jeden powód. Jak zaznacza, sytuacja na rynku uległa zmianie, gospodarka ogólnie przeżywa trudności. Przekłada się to na wzrost bezrobocia, dotykający także osób 50+.

Eksperci zwracają uwagę, że we wrześniu urzędy zgłosiły 38,1 tys. ofert, o 7,8 proc. więcej niż w sierpniu, ale o 7,4 proc. mniej niż rok wcześniej. Ofert jest więc mniej niż przed rokiem, a liczba bezrobotnych rośnie.

Urząd Pracy m.st. Warszawy mówi, że we wrześniu wzrosła liczba nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych – na koniec miesiąca było ich łącznie 22 639, czyli o 649 osób więcej niż w sierpniu. W tym samym czasie do urzędu zgłoszono 1590 nowych miejsc pracy, o ponad 250 mniej niż przed miesiącem.

– Dlatego, gdy poprawi się sytuacja w gospodarce, zmianę tę odczują również silversi szukający zatrudnienia – uważa.

Potrzebne nowe zachęty

Pracodawcy uważają jednak, że należy pomyśleć o zmianach, które wpłyną na atrakcyjność grupy pracowników 50+. I przypominają, że partnerzy społeczni Rady Dialogu Społecznego 8 czerwca 2020 r., inspirowani wspólnym stanowiskiem europejskich partnerów społecznych, podpisali porozumienie dotyczące wdrożenia rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce.

– W zakresie wsparcia osób starszych proponowaliśmy m.in. dofinansowanie części inwestycji służących dostosowaniu miejsc pracy do potrzeb starszych pracowników w zakładzie i szkolenia. Źródłem finansowania powinien być Fundusz Pracy, Fundusz Prewencji Rentowej lub/oraz inne źródła publiczne – wyjaśnia Robert Lisicki. Wśród propozycji pracodawców jest też wypracowanie rozwiązań podatkowych i w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz dopłat z Funduszu Pracy, które sprzyjać będą zatrudnieniu osób po 55. roku życia dla kobiet i 60. roku życia dla mężczyzn. Wreszcie zdaniem pracodawców pomocne byłyby zmiany w ochronie przedemerytalnej. Punktem wyjścia do wypracowania projektu regulacji przez partnerów społecznych mogłaby być propozycja art. 39 k.p. wypracowana przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy.

– Jako Lewiatan postulowaliśmy uzależnienie ochrony od stażu pracy u danego pracodawcy – dodaje Robert Lisicki. ©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

Kontrahent przedsiębiorcy sprawdzi stan rozliczeń z ZUS

UPRAWNIENIA

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Banki łatwiej sprawdzą, czy przedsiębiorca kwalifikuje się do uzyskania kredytu, a partner biznesowy zweryfikuje płynność finansową i rzetelność kontrahenta, jeśli chodzi o terminowe opłacanie należnych składek ZUS. Takie ułatwienia wprowadza ustawa z 12 września 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1413), która wchodzi w życie w niedzielę, 1 listopada 2026 r.

Nowelizacja zmienia art. 45 i art. 50 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2026 r. poz. 199 ze zm.). Przede wszystkim zostaje rozszerzony katalog podmiotów uprawnionych do pozyskiwania danych z ZUS.

Obecnie ZUS udostępnia dane z kont płatników składek m.in. sądom i prokuratorom, organom podatkowym, Państwowej Inspekcji Pracy, policji, Straży Granicznej czy komornikom. Dzięki omawianej zmianie ustawowej lista podmiotów uprawnionych ulega poszerzeniu w pierwszej kolejności o banki, instytucje finansowe, instytucje kredytowe i instytucje pożyczkowe. ZUS udostępni im dane z konta płatnika składek w zakresie niezbędnym do zrealizowania przez nie wniosku tego płatnika o udzielenie m.in. kredytu czy pożyczki pieniężnej. Ponadto dostęp do danych z konta płatnika będą mogły uzyskać także inne podmioty – osoby prawne, jednostki organizacyjne lub osoby fizyczne będące przedsiębiorcami w zakresie niezbędnym do zweryfikowania przez nie sytuacji finansowej i gospodarczej płatnika.

ZUS będzie udostępniać dane bezpłatnie, na wniosek złożony w postaci elektronicznej. Dostęp do takich danych będzie możliwy za zgodą przedsiębiorcy jako właściciela swoich danych. Przy czym taka zgoda będzie uprawniać tylko do jednorazowego dostępu do danych. Będzie ona udzielana podmiotowi lub osobie, którym nowelizacja przyznaje teraz nowe uprawnienie, a następnie trzeba będzie ją przekazać do ZUS wraz z wnioskiem o udostępnienie danych. Alternatywnie – zgodę będzie można udzielić bezpośrednio ZUS. Informacja o zgodzie i o tym, komu została ona udzielona, będzie ewidencjonowana na koncie płatnika.

W tym trybie ZUS udostępni z konta płatnika:
1) numer NIP lub numer identyfikacyjny REGON (a jeżeli nie nadano tych numerów lub jednego z nich – numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu),
2) nazwę skróconą lub imię i nazwisko,
3) okres rozliczeniowy,
4) stan rozliczeń należnych składek, do których poboru uprawniony jest zakład.

Dane te będą udostępniane wyłącznie w postaci elektronicznej, z uwzględnieniem przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. ©℗

Etap legislacyjny
Ustawa wchodzi w życie 1 listopada 2026 r.

eprasa.pl e19b829824



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

ANALIZA

Świetne wyniki, trudna współpraca. Kiedy pracodawca może zwolnić menedżera

Menedżer może osiągać znakomite wyniki finansowe i mieć wysokie kompetencje merytoryczne, a jednocześnie niewłaściwie traktować podwładnych i utrudniać współpracę w organizacji. Pracodawca nie musi jednak tolerować takich zachowań tylko dlatego, że menedżer skutecznie realizuje cele biznesowe.

Nie ma usprawiedliwienia dla złego zachowania

W praktyce do pracodawcy mogą docierać sygnały, że mimo dobrych wyników menedżera sposób zarządzania zespołem lub metody komunikacji z pracownikami budzą zastrzeżenia. Podwładni skarżą się na nadmierną presję, lekceważące traktowanie, poniżanie lub ośmieszanie. Zdarza się również, że menedżer popada w powtarzające się konflikty ze współpracownikami lub utrudnia współpracę między działami. Problemy we współpracy mogą znajdować odzwierciedlenie w zwiększonej rotacji pracowników – kolejne osoby mogą odchodzić z pracy, wskazując na sposób zarządzania jako jedną z przyczyn swojej decyzji. Niepokojącym sygnałem może być również wzrost absencji chorobowej.

W takich sytuacjach pracodawca nie powinien oceniać menedżera wyłącznie przez pryzmat osiąganych wyników. Nie usprawiedliwiają one żadnych zachowań sprzecznych z prawem ani naruszających standardy obowiązujące w organizacji. Co więcej, tolerowanie niewłaściwego traktowania pracowników może się wiązać z dodatkowymi ryzykami prawnymi po stronie pracodawcy, w szczególności gdy zachowania menedżera są przejawem mobbingu, a pracodawca nie podejmuje odpowiednich działań, aby mu przeciwdziałać.

Przyczyna wypowiedzenia

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie muszą być wyłącznie słabe wyniki czy niewywiązywanie się z celów biznesowych. Znaczenie mogą mieć również zachowania, które utrudniają współpracę, negatywnie wpływają na funkcjonowanie zespołu lub naruszają prawo albo obowiązujące w organizacji standardy. Zgodnie z art. 30 par. 4 k.p. w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony pracodawca musi wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Powinna być ona konkretna i rzeczywista. Pracodawca powinien zatem umieć wskazać, jakie zachowania pracownika uzasadniają zakończenie współpracy. Jeżeli powołuje się na utratę zaufania, musi wyjaśnić, z czego dokładnie ona wynika. Samo stwierdzenie, że menedżer stracił zaufanie pracodawcy lub prezentuje niewłaściwy styl zarządzania, będzie niewystarczające w ewentualnym sporze sądowym (por. wyrok SN z 31 marca 2009 r., II PK 251/08).

Kiedy trudna współpraca uzasadnia rozstanie

Nie każde nieporozumienie, krytyczna uwaga czy konflikt uzasadniają wypowiedzenie. Oceny wymaga charakter zachowania, jego częstotliwość, a także kontekst. Merytoryczna polemika z przełożonym nie będzie tym samym co uporczywe utrudnianie współpracy, a zdecydowany styl zarządzania nie musi oznaczać nieprawidłowego traktowania podwładnych.

Nie każde zachowanie uzasadniające wypowiedzenie musi być mobbingiem. Pracodawca może zakończyć zatrudnienie również wtedy, gdy zachowanie menedżera nie spełnia wszystkich ustawowych przesłanek mobbingu, ale stanowi rzeczywistą i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Trzeba wskazać, że od 5 listopada 2026 r. zaczną obowiązywać nowe przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi. Przewidują one wyraźne obowiązki w zakresie działań prewencyjnych, wykrywania mobbingu, reagowania na niego, podejmowania działań naprawczych i wspierania osób dotkniętych tym zjawiskiem. Nowe regulacje przewidują również obowiązek ustalenia odpowiednich reguł i procedur przez pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników, na zasadach określonych w k.p.

Zachowanie menedżera może się wiązać dla pracodawcy nie tylko z koniecznością podjęcia działań naprawczych, lecz także z ryzykiem finansowym. Nowelizacja przewiduje minimalną wysokość zadośćuczynienia za mobbing na poziomie sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracownik nie będzie przy tym musiał wykazywać rozstroju zdrowia, aby dochodzić zadośćuczynienia. Dodatkowo możliwe będzie dochodzenie odszkodowania za poniesioną szkodę. Pracodawca, który wypłaci świadczenia pracownikowi, będzie mógł dochodzić ich zwrotu od osoby odpowiedzialnej za mobbing, w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody.

Z perspektywy pracodawcy oznacza to, że dobre wyniki menedżera nie mogą usprawiedliwiać zachowań naruszających prawa pracowników ani uzasadniać tolerowania nieprawidłowości w relacjach z zespołem. Istotne jest nie tylko reagowanie na zgłoszenia, lecz także rzetelne dokumentowanie problemów i podejmowanych działań. Może to mieć znaczenie zarówno przy ocenie zasadności dalszego zatrudniania menedżera, jak i przy ograniczaniu innych ryzyk prawnych po stronie pracodawcy.

Jak sformułować wypowiedzenie

Nawet jeżeli pracodawca ma uzasadnione podstawy do zakończenia współpracy z menedżerem, istotne jest odpowiednie sformułowanie przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia nie musi opisywać każdego zdarzenia z drobiazgową dokładnością. Powinna jednak być na tyle konkretna i zrozumiała, aby pracownik wiedział, jakie zarzuty stanowią podstawę decyzji pracodawcy.

Pracodawca powinien wskazać konkretne zachowania lub zdarzenia, które uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, oraz wyjaśnić, dlaczego mają one znaczenie dla braku możliwości dalszego zatrudnienia pracownika. W praktyce istotne jest opisanie okoliczności pozwalających zidentyfikować zarzucane zachowania, w tym – w razie potrzeby – czasu, miejsca lub kontekstu, w jakim do nich doszło. Należy również wykazać związek między tymi zachowaniami a obowiązkami menedżera, w szczególności ich wpływ na zarządzanie zespołem, współpracę z innymi działami lub wykonywanie obowiązków kierowniczych. Pracodawca powinien unikać ogólnikowych sformułowań, takich jak „zła atmosfera", „niewłaściwe podejście" czy „trudny charakter", jeżeli nie towarzyszy im wskazanie konkretnych okoliczności uzasadniających taką ocenę. Przykładowo zamiast ograniczać się do stwierdzenia „utrata zaufania z powodu trudności we współpracy i niewłaściwego zarządzania zespołem", pracodawca powinien opisać także konkretne zachowania, które doprowadziły do tej oceny. Może wskazać powtarzające się przypadki lekceważącego traktowania pracowników, konkretne sytuacje podważania ustaleń organizacyjnych czy brak reakcji na wcześniej zgłaszane zastrzeżenia, o ile takie zdarzenia rzeczywiście miały miejsce i pracodawca potrafi je wykazać.

Należy przy tym pamiętać, że w ewentualnym sporze sądowym pracodawca co do zasady nie może zastąpić przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu inną, niezależną przyczyną, której pracownikowi wcześniej nie zakomunikowano (por. wyrok SN z 23 października 2024 r., III PSKP 19/24). Dlatego treść oświadczenia powinna być przemyślana i spójna z dokumentacją zgromadzoną przed podjęciem decyzji.

Jak się przygotować na spór sądowy

W sądzie pracodawca będzie musiał wykazać, że wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniała zakończenie zatrudnienia. Warto zatem gromadzić dokumentację dotyczącą konkretnych zdarzeń i skarg współpracowników, korespondencję dotyczącą konfliktów lub naruszeń zasad współpracy, a także notatki z rozmów z menedżerem, obejmujące zarówno zgłaszane zastrzeżenia, jak i jego stanowisko. Istotne mogą być również dokumenty potwierdzające przekazywane oczekiwania, udzielane informacje zwrotne i podejmowane próby poprawy sytuacji, a także oceny okresowe i dokumentacja dotycząca sposobu zarządzania zespołem oraz postępowań wyjaśniających. Pomocne mogą być ponadto dane dotyczące rotacji pracowników, absencji lub zakłóceń organizacyjnych, o ile można wykazać ich związek z zachowaniem menedżera, oraz dokumenty potwierdzające, że menedżer znał obowiązujące standardy i oczekiwania dotyczące współpracy.

Przed wręczeniem wypowiedzenia pracodawca powinien zatem sprawdzić, czy dysponuje dowodami potwierdzającymi zarzucane zachowania, czy wskazana przyczyna odpowiada rzeczywistym powodom decyzji oraz czy treść wypowiedzenia jest spójna z dokumentacją.

Pracodawca może również rozważyć rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, które wymaga zgodnej woli obu stron. W przeciwieństwie do wypowiedzenia porozumienie stron nie podlega zaskarżeniu w trybie przewidzianym w k.p. dla jednostronnego rozwiązania umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że pracownik nie może kwestionować skuteczności zawartego porozumienia, jeżeli istnieją ku temu podstawy prawne, np. związane z wadami oświadczenia woli.

Kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione

Dobre wyniki biznesowe nie przesądzają o zasadności dalszego zatrudniania menedżera, podobnie jak trudności we współpracy nie stanowią automatycznie wystarczającej podstawy do wypowiedzenia. Kluczowe znaczenie ma to, czy pracodawca potrafi wskazać konkretne i obiektywnie uzasadnione przyczyny swojej decyzji oraz poprzeć je odpowiednimi dowodami. ©℗

AUTOPROMOCJA



DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Czy twoje umowy przejdą kontrolę PIP?

Sprawdź, zanim zrobi to inspektor

Zeskanuj kod QR i pobierz e-book

eprasa.pl e19b829824

US

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

20 LISTOPADA
Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

25 LISTOPADA
Termin przesłania jednolitego pliku kontrolnego dla potrzeb VAT (JPK_VAT)

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

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

Wchodzą w życie 31 października 2026 r.

System SENT – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 22 kwietnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie towarów, których przewóz jest objęty systemem monitorowania drogowego i kolejowego przewozu towarów oraz obrotu paliwami opałowymi (Dz.U. z 30 kwietnia 2026 r. poz. 589)

Omówienie: Regulacje rozporządzenia przewidują, że systemem SENT zostaje objęty przewóz towarów z pozycji Nomenklatury Scalonej CN 1518.
Ministerstwo Finansów wyjaśniło, że pozycja CN 1518 obejmuje niejadalne tłuszcze i oleje, zwierzęce lub roślinne, wykorzystywane w celach technicznych i przemysłowych, w tym zużyty olej kuchenny (posmażalniczy), used cooking oil, będący surowcem do produkcji ekologicznych biokomponentów.
Oznacza to, że systemem SENT zostaną objęte oleje i tłuszcze, które po wykorzystaniu w procesach gastronomicznych nie nadają się już do dalszego użycia do celów spożywczych. W praktyce oznacza to, że w przypadku przewozu z punktu gastronomicznego (bary, restauracje, punkty zbiorowego żywienia itp.) do wyspecjalizowanych podmiotów zajmujących się odbiorem i dalszym przetwarzaniem zużytego oleju (posmażalniczego) w ilości powyżej 500 kg lub 500 litrów, powstanie obowiązek zgłoszenia takiego przewozu do rejestru SENT.
Dla towarów z pozycji CN 1518 będą obowiązywały takie same wyłączenia jak dla pozostałych towarów z grupy olejów roślinnych, określonych w odpowiednich przepisach rozporządzenia ministra finansów z 25 kwietnia 2022 r. w sprawie towarów, których przewóz jest objęty systemem monitorowania drogowego i kolejowego przewozu towarów oraz obrotu paliwami opałowymi (Dz.U. z 2024 r. poz. 1157 z późn. zm.), tj. w przypadku:
- objęcia tych towarów procedurą celną tranzytu, składowania, odprawy czasowej, przetwarzania, wywozu albo powrotnego wywozu,
- przemieszczania towarów w ramach procedury zawieszenia poboru akcyzy (z zastosowaniem e-AD albo dokumentu zastępującego e-AD),
- towarów przewożonych w opakowaniach jednostkowych, których masa brutto nie przekroczy 26 kg lub objętość nie przekroczy 26 litrów.

W informacji Ministerstwa Finansów podkreślono, że bez zmian pozostają dotychczasowe przepisy rozporządzenia ministra finansów z 25 kwietnia 2022 r. w sprawie towarów, których przewóz jest objęty systemem monitorowania drogowego i kolejowego przewozu towarów oraz obrotu paliwami opałowymi – dotyczące przewozu pozostałych olejów roślinnych z pozycji CN 1507-1517.

XXVI Światowe Jamboree Skautowe – ustawa z 18 września 2026 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z organizacją XXVI Światowego Jamboree Skautowego w Rzeczypospolitej Polskiej w 2027 r. (Dz.U. z 16 października 2026 r. poz. 1343)

Omówienie: Ustawa określa szczególne rozwiązania związane z organizacją przez Rzeczpospolitą Polską XXVI Światowego Jamboree Skautowego w okresie od 14 lipca do 16 sierpnia 2027 r., zwanego dalej „Światowym Jamboree Skautowym".
Omawiana ustawa zwalnia od opłaty konsularnej od przyjęcia i rozpatrzenia wniosku o wydanie wizy krajowej oraz wizy Schengen osobę składającą taki wniosek w związku z udziałem w Światowym Jamboree Skautowym, jeżeli wraz z wnioskiem przedłoży ona potwierdzenie rejestracji jej udziału albo inny dokument potwierdzający udział w tym wydarzeniu.

Wchodzą w życie 1 listopada 2026 r.

Podatek od nadzwyczajnych zysków – ustawa z 18 września 2026 r. o podatku od nadzwyczajnych zysków osiągniętych w okresie od marca 2026 r. do marca 2027 r. ze zbycia paliw ciekłych (Dz.U. z 1 października 2026 r. poz. 1287)

Omówienie: Podatek od nadzwyczajnych zysków osiągniętych ze zbycia paliw ciekłych stanowi dochód budżetu państwa. Rokiem podatkowym jest okres od 1 marca 2026 r. do 31 marca 2027 r.
Podatnikiem podatku od nadzwyczajnych zysków jest podmiot prowadzący na terytorium Polski, samodzielnie lub za pośrednictwem innego podmiotu, działalność w zakresie:
- wytwarzania paliw ciekłych lub
- obrotu paliwami ciekłymi na podstawie koncesji na obrót paliwami ciekłymi z zagranicą.

Przedmiotem opodatkowania podatkiem od nadzwyczajnych zysków są przychody osiągnięte ze zbycia paliw ciekłych.
Podstawę obliczenia podatku od nadzwyczajnych zysków stanowi nadwyżka przychodów ze zbycia paliw ciekłych osiągniętych w roku podatkowym (przychody faktyczne) ponad przychody ze zbycia paliw ciekłych, jakie zostałyby osiągnięte przy zastosowaniu marży referencyjnej (przychody hipotetyczne).
Przychody hipotetyczne oblicza się według wzoru określonego w ustawie. Także średnią marżę sprzedaży paliw ciekłych w 2025 r. oblicza się według wzoru, który został określony w omawianej ustawie.
Marżę referencyjną i średnią marżę sprzedaży paliw ciekłych w 2025 r. zaokrągla się do dwóch miejsc po przecinku.
Przy ustalaniu wysokości przychodów faktycznych i kosztów faktycznych oraz przychodów referencyjnych i kosztów referencyjnych uwzględnia się:
- wynik na pochodnych instrumentach finansowych służących zabezpieczeniu tych przychodów i kosztów, z wyłączeniem wycen pochodnych instrumentów finansowych,
- koszty związane z wykonywaniem wynikających z odrębnych przepisów obowiązków dotyczących prowadzenia działalności określonej w unormowaniach ustawy, z wyłączeniem podatków, opłat i innych danin publicznych, których wysokość jest uzależniona od ilości lub wartości zbywanych paliw ciekłych, w części, w jakiej te podatki, opłaty i inne daniny publicznoprawne nie są uwzględniane przy ustalaniu przychodów referencyjnych albo przychodów faktycznych.

Stawka podatku od nadzwyczajnych zysków wynosi 60 proc. podstawy obliczenia tego podatku.
Zaliczki na podatek od nadzwyczajnych zysków są wpłacane w terminie do 25. dnia miesiąca za miesiące poprzedzające. Natomiast pierwsza zaliczka na podatek od nadzwyczajnych zysków jest wpłacana za okres od 1 marca 2026 r. do 31 października 2026 r.
(Ustawa zaczyna obowiązywać od 1 listopada 2026 r., z wyjątkiem przepisu, który wszedł w życie z dniem następującym po ogłoszeniu, tj. 2 października 2026 r.)

Nowe formularze – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 14 października 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów podatków, opłat lub niepodatkowych należności budżetowych, których wpłata jest realizowana przy użyciu mikrorachunku podatkowego (Dz.U. z 19 października 2026 r. poz. 1351)

Omówienie: W załączniku do rozporządzenia dodano regulacje związane z podatkiem od nadzwyczajnych zysków.
Unormowania te dotyczą symboli formularzy/tytułu płatności:
- NZP – wynikającego z obowiązku zapłaty zaliczki miesięcznej na podatek od nadzwyczajnych zysków w wysokości różnicy między podatkiem od zysków osiągniętych od początku roku podatkowego a sumą zaliczek należnych za poprzednie miesiące,
- NZP-1 – wynikającego z zeznania o wysokości należnego podatku od nadzwyczajnych zysków,
- TWPOD – wynikającego z płatności organu egzekucyjnego za zadłużenia zobowiązanego objęte tytułem wykonawczym.

Sieci telekomunikacyjne – rozporządzenie ministra cyfryzacji z 9 października 2026 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących gospodarowania numeracją w sieciach telekomunikacyjnych (Dz.U. z 19 października 2026 r. poz. 1357)

Omówienie: Szczegółowe wymagania dotyczące gospodarowania numeracją w sieciach telekomunikacyjnych są określone w załączniku do rozporządzenia.
(Rozporządzenie zaczyna obowiązywać od 1 listopada 2026 r., z wyjątkiem określonych punktów załącznika do rozporządzenia, które wchodzą w życie 1 stycznia 2029 r.)

Świadczenia opieki zdrowotnej – rozporządzenie ministra zdrowia z 25 sierpnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. z 27 sierpnia 2026 r. poz. 1137)

Omówienie: Nowe przepisy dotyczą świadczeń w rodzaju leczenia szpitalnego. Świadczeniodawca będzie musiał przekazać miesięczne zestawienie obecności osób wykonujących zawody medyczne udzielających tych świadczeń, wskazanych w harmonogramie, o którym mowa w rozporządzeniu, przez wykorzystanie przeznaczonych do tego celu serwisów internetowych lub usług informatycznych. Trzeba będzie tego dokonać w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu udzielania świadczeń opieki zdrowotnej. Zestawienie powinno zawierać informacje o dniach oraz godzinach rozpoczęcia i zakończenia obecności w miejscu udzielania świadczeń.

Udostępnianie danych – ustawa z 12 września 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 20 października 2025 r. poz. 1413)

Omówienie: Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) na wniosek złożony w postaci elektronicznej udostępnia bezpłatnie bankom, instytucjom finansowym, instytucjom kredytowym oraz instytucjom pożyczkowym, o których mowa w ustawie – Prawo bankowe, oraz osobom prawnym, jednostkom organizacyjnym lub osobom fizycznym będącym przedsiębiorcami, za zgodą płatnika składek, dane zgromadzone na koncie płatnika składek, obejmujące:
- numer NIP lub numer identyfikacyjny REGON, a jeżeli nie nadano tych numerów lub jednego z nich – numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu,
- nazwę skróconą lub imię i nazwisko,
- okres rozliczeniowy,
- stan rozliczeń należnych składek, do których poboru jest uprawniony ZUS.

Dane te ZUS udostępnia w zakresie niezbędnym do zrealizowania przez banki, instytucje finansowe, instytucje kredytowe oraz instytucje pożyczkowe wniosku płatnika składek o udzielenie kredytu, pożyczki pieniężnej lub świadczenie innej usługi, o których mowa w odpowiednich przepisach ustawy – Prawo bankowe, albo w zakresie niezbędnym do zweryfikowania sytuacji finansowej i gospodarczej płatnika składek przez osoby prawne, jednostki organizacyjne lub osoby fizyczne będące przedsiębiorcami.
Takie dane i informacje udostępnia się wyłącznie w postaci elektronicznej, z uwzględnieniem przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.
Wyżej wymieniona zgoda uprawnia do jednorazowego dostępu do danych.
Zgoda jest udzielana osobie lub wspomnianemu podmiotowi uprawnionemu i jest przekazywana do ZUS wraz z wnioskiem o udostępnienie danych albo jest udzielana bezpośrednio ZUS i zawiera dane płatnika składek oraz:
- imię i nazwisko oraz numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – serię i numer dowodu osobistego lub paszportu – w przypadku, jeżeli zgoda jest udzielana osobie fizycznej,
- nazwę oraz numer NIP albo numer identyfikacyjny REGON – w przypadku, jeżeli zgoda jest udzielana podmiotowi innemu niż osoba fizyczna.

.....

Przepisy wchodzące w życie 29–30 października 2026 r. oraz część przepisów zaczynających obowiązywać od 31 października 2026 r. omówiono w wydaniu Dziennika Gazety Prawnej z 28 października 2026 r., str. B12. ©℗

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

eprasa.pl e19b829824

DGP | Kadry i Płace

Dodatek dla prenumeratorów 29 października 2026 nr 211 (6880) DGP.pl

POLECA
MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Kontakty ze związkami zawodowymi: kiedy pracodawca będzie mógł wysłać e-mail

NOWE PRAWO Od 30 października 2026 r. część informacji przekazywanych stronie społecznej będzie mogła mieć formę dokumentową lub elektroniczną. Taka zmiana to również okazja do ustalenia w procedurach wewnętrznych adresów służących wymianie korespondencji, wskazania osób odpowiedzialnych za jej obsługę oraz określenia sposobów zabezpieczania udostępnianych danych.



Sławomir Paruch
radca prawny, partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz



Robert Stępień
radca prawny, partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz



Michał Bodziony
partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz



Kinga Wieczorek
radca prawny, starszy prawnik w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Nowelizacja ustaw o związkach zawodowych oraz informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (dalej: nowelizacja) zmienia zasady komunikacji między pracodawcą a organizacjami związkowymi i radami pracowników. Nowe przepisy umożliwią składanie określonych wniosków oraz przekazywanie informacji w formie dokumentowej lub elektronicznej zamiast pisemnej, która dotychczas była wymagana. Nie oznacza to jednak, że każda korespondencja ze stroną społeczną będzie mogła się odbywać za pomocą e-maila. W niektórych sytuacjach możliwość skorzystania z nowych form komunikacji będzie dodatkowo zależała od wcześniejszych ustaleń ze związkiem zawodowym albo z radą pracowników.

CO SIĘ ZMIENI?

Na podstawie art. 32 ust. 9[1] ustawy o związkach zawodowych pracodawca, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, przekazuje informację o liczbie osób tworzących kadrę kierowniczą. Dane te służą ustaleniu limitu osób objętych szczególną ochroną.

Po wejściu w życie nowelizacji organizacja związkowa będzie mogła złożyć taki wniosek na piśmie, w formie dokumentowej albo elektronicznej. Termin na przekazanie informacji przez pracodawcę się nie zmieni – nadal będzie wynosił siedem dni od otrzymania wniosku.

Nowelizacja ułatwia więc przede wszystkim działanie organizacji związkowej: aby wystąpić do pracodawcy o informację, nie będzie ograniczona do formy pisemnej. Inaczej wygląda sytuacja po stronie pracodawcy.

Najpierw potrzebne uzgodnienie

Nowy art. 32[1] ustawy o związkach zawodowych przewiduje możliwość przekazywania w formie dokumentowej lub elektronicznej nie tylko danych o liczbie osób tworzących kadrę kierowniczą, lecz także informacji dotyczących przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę.

Aby pracodawca mógł korzystać z tych form, będzie konieczne jednak wcześniejsze uregulowanie tego w układzie zbiorowym pracy albo w porozumieniu z zakładową (lub międzyzakładową) organizacją związkową.

Uwaga! Pracodawca nie może automatycznie zastąpić wspomnianych pism wiadomością przesłaną e-mailem. Najpierw musi uzgodnić ze związkiem, że informacje danego rodzaju mogą być mu przekazywane także w formie dokumentowej lub elektronicznej.

UPRAWNIENIA RADY PRACOWNIKÓW

Zmiany dotyczą również ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Na jej mocy rada pracowników będzie mogła składać wniosek o przekazywanie informacji (np. o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę, liczebności kadry kierowniczej oraz sytuacji firmy i planowanych zmianach w zatrudnieniu lub organizacji pracy), również w formie dokumentowej lub elektronicznej.

Z kolei pracodawca będzie mógł przekazywać radzie informacje na piśmie, w formie dokumentowej albo elektronicznej. Nadal będzie zobowiązany do działania w określonym w przepisach terminie i w zakresie umożliwiającym radzie zapoznanie się ze sprawą i przeanalizowanie informacji, a w sprawach dotyczących zatrudnienia oraz działań mogących prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia – także przygotowanie się do konsultacji. Wybór formy przekazywania informacji przez pracodawcę będzie wymagał uprzedniej akceptacji rady pracowników.

Uwaga! Warto więc ustalić te kwestie z wyprzedzeniem, a nie dopiero przy okazji konkretnego procesu, w którym znaczenie mogą mieć również terminy na przeprowadzenie konsultacji.

KTO, Z KIM I W JAKI SPOSÓB SIĘ KOMUNIKUJE?

Nowelizacja dotyczy kilku konkretnych obowiązków informacyjnych, ale zwraca też uwagę na znacznie szerszy problem praktyczny, dotyczący tego, jak zorganizować komunikację ze stroną społeczną, żeby z jednej strony realizować obowiązki pracodawcy sprawnie i terminowo, a z drugiej – nie rozszerzać ich ponad to, co rzeczywiście wynika z przepisów.

W praktyce jednym z głównych problemów często jest sam obieg korespondencji. Wniosek organizacji związkowej może trafić do ogólnej skrzynki firmy, bezpośrednio do HR, członka zarządu, dyrektora zakładu albo menedżera, którego dotyczy dana sprawa. Przy kilku działających organizacjach związkowych i rozbudowanej strukturze pracodawcy łatwo o sytuację, w której istotna wiadomość zostanie przekazana do właściwej osoby dopiero po kilku dniach.

Brak spójnych zasad

Brak ustalonego obiegu korespondencji może prowadzić również do innego, poważniejszego problemu – niespójności po stronie pracodawcy. Jeżeli poszczególne osoby samodzielnie odpowiadają na wystąpienia związkowe, mogą w różny sposób oceniać zakres uprawnień organizacji i obowiązków pracodawcy. W rezultacie podobne wnioski mogą się spotykać z różną reakcją w zależności od tego, do kogo trafiły.

Ma to znaczenie nie tylko z perspektywy konkretnej sprawy. Odpowiedź udzielona w jednym przypadku może z czasem zostać potraktowana jako przyjęty sposób postępowania pracodawcy i stanowić punkt odniesienia przy kolejnych żądaniach organizacji. Jeszcze większe znaczenie ma to dla pracodawców, u których działa kilka związków zawodowych. Brak jednolitego podejścia może utrudnić zachowanie spójnych zasad współpracy wobec poszczególnych organizacji.

Ważne terminy

Część procedur przewiduje konkretne, niekiedy krótkie terminy na podjęcie działania przez pracodawcę. W innych przypadkach termin na udzielenie odpowiedzi rozpoczyna się od momentu otrzymania wniosku. Korespondencja, która przez kilka dni pozostaje poza HR lub działem prawnym, może więc realnie wpłynąć na możliwość prawidłowego przeprowadzenia całego procesu.

Dlatego warto ustalić formalne kanały kontaktu:

- adres, na który organizacja kieruje korespondencję,
- osoby odpowiedzialne po stronie pracodawcy za jej odbieranie oraz
- zasady dalszego obiegu wewnętrznego.

Nie oznacza to, że każda wiadomość musi bezwzględnie trafiać wyłącznie do jednej osoby. Ważne jest natomiast, aby formalne wystąpienia związkowe były identyfikowane i kierowane do osób, które zapewnią spójne stanowisko pracodawcy.

Ustalenia organizacji

Analogiczne ustalenia są potrzebne po stronie związku. Pracodawca powinien wiedzieć, jaki adres organizacja wskazuje do oficjalnego kontaktu oraz kto jest uprawniony do występowania w jej imieniu. Nie każda wiadomość wysłana przez pracownika będącego jednocześnie działaczem związkowym ma bowiem ten sam charakter. Może dotyczyć jego własnej sytuacji pracowniczej albo stanowić formalne wystąpienie organizacji. Jasne oddzielenie tych ról ogranicza wątpliwości co do tego, czy i w jakim trybie pracodawca powinien na daną wiadomość reagować.

©℗

Dokończenie na s. C3

Forma pisemna, dokumentowa i elektroniczna

- Warunkiem formy pisemnej jest złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie.
- Do zachowania formy dokumentowej wystarczy złożenie oświadczenia w postaci dokumentu w sposób umożliwiający ustalenie osoby, która je składa. Może to być więc również wiadomość e-mail, jeżeli pozwala zidentyfikować nadawcę.
- Forma elektroniczna jest bardziej sformalizowana. Wymaga złożenia oświadczenia w postaci cyfrowej i opatrzenia go kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Uwaga! Jeżeli zamiarem pracodawcy i organizacji związkowej jest korzystanie ze zwykłej korespondencji e-mailowej, warto odpowiednio precyzyjnie określić to w porozumieniu. ©℗

eprasa.pl e19b829824

Zmiana czasu na zimowy: jak rozliczyć dodatkową godzinę p

Cofnięcie wskazówek zegara mogło wydłużyć obecność zatrudnionego w zakładzie, dlatego pracodawca powinien wcześniej przeanalizować harmonogram, sposób zapewnienia ciągłości wykonywania zadań oraz uwzględnić szczególne uprawnienia zatrudnionych przy planowaniu obsady. Rozliczenie zależy od faktycznego czasu pozostawania w dyspozycji, obowiązującego systemu oraz norm i limitów. W podstawowym systemie przekroczenie normy dobowej stanowi co do zasady godzinę nadliczbową. Nie można jej pominąć, wprowadzając przerwę tylko na papierze.



Marek Rotkiewicz
ekspert ds. prawa pracy

W nocy z 24 na 25 października 2026 r. zegarki zostały cofnięte z godz. 3.00 na 2.00. Pracownik wykonujący obowiązki np. od godz. 22.00 do 6.00 miał dziewięć godzin pracy, mimo że rozpoczął ją i zakończył zgodnie z tymi wskazanymi w harmonogramie.

Przy rozliczeniu trzeba uwzględnić rzeczywisty czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Sam zapis w grafiku nie pozwala pominąć dodatkowych 60 minut. W podstawowym systemie czasu pracy dziewiąta przepracowana godzina jest nadgodziną dobową. Można było zapobiec takiemu przekroczeniu, odpowiednio ustalając godziny rozpoczęcia i zakończenia zmiany. W zakładach wymagających stałej obsady konieczne było jednak zapewnienie ciągłości wykonywania zadań. [przykład 1]

Uzasadniona przerwa

Brak zadań przez część zmiany nie oznacza automatycznie, że okres ten można wyłączyć z czasu pracy. Jeżeli zatrudniony pozostaje w zakładzie lub innym wyznaczonym miejscu w gotowości do wykonania poleceń, nadal pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

Odrębne rozwiązanie przewiduje art. 141 kodeksu pracy (dalej: k.p.). Pozwala on wprowadzić jedną przerwę, trwającą niedłużej niż 60 minut, niewliczaną do czasu pracy. Musi ona być przeznaczona na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Wprowadza się ją w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy, a w przypadkach wskazanych w tym przepisie – w umowie o pracę.

Pracodawca nie mógł zatem doraźnie ogłosić niepłatnej przerwy tylko po to, aby nie rozliczać dodatkowej godziny. Jeżeli natomiast przerwa została prawidłowo wprowadzona i pracownik rzeczywiście mógł ją wykorzystać zgodnie z przeznaczeniem, to nie wliczało się jej do czasu pracy również w noc przestawiania zegarków. [przykład 2]

Przekroczenie dobowej normy

Zgodnie z art. 129 par. 1 k.p. podstawowe normy wynoszą 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracą nadliczbową jest wykonywanie obowiązków ponad obowiązujące normy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar wynikający z systemu i rozkładu czasu pracy.

Uwaga! Nie każda dziewiąta godzina jest jednak nadgodziną. W systemie równoważnym można zgodnie z przepisami zaplanować dłuższy dobowy wymiar, np. 9 lub 12 godzin, i zrównoważyć go krótszą pracą w innych dniach albo dniami wolnymi. O kwalifikacji decydują wówczas rzeczywista długość zmiany i prawidłowo ustalony wymiar dobowy. Sama możliwość stosowania dłuższych zmian nie pozwala jednak po fakcie uznać dodatkowej godziny za zwykłą pracę, jeżeli przekroczono wymiar wynikający z harmonogramu.

Przykładowo, jeżeli zaplanowana 12-godzinna zmiana w systemie równoważnym wskutek cofnięcia zegarków potrwała 13 godzin, to doszło do przekroczenia przedłużonego wymiaru dobowego. Odrębnym ustawowym wyjątkiem od kwalifikowania pracy ponad normę jako nadliczbowej jest odpracowanie zwolnienia udzielonego na wniosek pracownika w celu załatwienia spraw osobistych. Nie dotyczy on jednak samego wydłużenia zmiany wskutek przestawienia zegarków.

Zapłata albo wolne

Za godzinę nadliczbową pracownikowi przysługują normalne wynagrodzenie oraz odpowiedni dodatek. Jeżeli przekroczenie dobowe przypada w porze nocnej, dodatek wynosi 100 proc. Jego wysokości nie należy utożsamiać z dodatkiem za pracę nocną, obliczanym od minimalnego wynagrodzenia – są to dwa odrębne świadczenia.

Zamiast dodatku za nadgodziny pracodawca może udzielić czasu wolnego:

- na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej – w takim samym wymiarze, czyli godzinę za jedną nadgodzinę;
- bez wniosku pracownika – w wymiarze o połowę wyższym, czyli półtorej godziny za jedną nadgodzinę, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego.

W drugim przypadku udzielenie wolnego nie może obniżyć wynagrodzenia należnego za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Rozliczenie nadgodzin czasem wolnym nie znosi natomiast prawa do dodatku za każdą godzinę faktycznie przepracowaną w porze nocnej.

Granice nocnej pory

Godziną nadliczbową nie jest automatycznie powtórzony przedział czasu od godz. 2.00 do 3.00. Przekroczenie dobowe następuje dopiero po przepracowaniu obowiązującej normy albo przedłużonego wymiaru. Może więc przypaść już po zakończeniu pory nocnej. [przykład 3]

Wykonywanie zadań

Inaczej niż w przykładzie 3 trzeba ocenić sytuację, gdy pracodawca nie ustalił innych granic niedzieli. Zgodnie z art. 151^9 par. 2 k.p. obejmowała ona okres od godz. 6.00 tego dnia do godz. 6.00 dnia następnego. Wówczas przedział od godz. 6.00 do 7.00 z powyższego przykładu był także pracą niedzielną. Jej rekompensatę należy rozpatrywać odrębnie od przekroczenia dobowego. Co do zasady pracownikowi należy zapewnić inny dzień wolny w ciągu sześciu dni kalendarzowych poprzedzających niedzielę lub następujących po niej, a jeżeli nie jest to możliwe – do końca okresu rozliczeniowego. Dopiero gdy również ten termin nie może zostać zachowany, przysługuje dodatek 100 proc. za każdą godzinę pracy w niedzielę. Samo udzielenie dnia wolnego za niedzielę nie rozlicza nadgodzin dobowych.

Limity dodatkowego zatrudnienia

Przed obsadzeniem nocnej zmiany trzeba było sprawdzić, czy dodatkowa godzina nie narusza ograniczeń pracy nadliczbowej.

Dotyczy to zarówno limitu rocznego, jak i przeciętnego tygodniowego czasu pracy. Kodeksowy limit nadgodzin wynikających ze szczególnych potrzeb pracodawcy wynosi 150 w roku kalendarzowym, ale może zostać ustalony w innej wysokości na zasadach określonych w art. 151 par. 4 k.p.

Niezależnie od tego tygodniowy czas pracy wraz z nadgodzinami nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Limit przeciętnie 48 godzin pracy tygodniowo, obejmujący również nadgodziny, nie dotyczy pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Przy zwykłej normie przeciętnie 40 godzin oznacza zasadniczo możliwość przepracowania dodatkowo przeciętnie 8 godzin w tygodniu.

Kodeks pracy nie określa wprost odrębnego miesięcznego limitu nadgodzin. W stanowisku z 15 października 2018 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyjęło jednak, że w miesięcznym okresie rozliczeniowym dopuszczalna ich liczba nie może przekroczyć 32 (opublikowane: „Resort pracy podał, jak ustalić maksymalną liczbę nadgodzin w okresie rozliczeniowym" – tygodnik Kadry i Płace z 25 października 2018 r., nr 208). Według resortowej metody przy sprawdzaniu średniej pomija się godziny wynikające z dni przypadających poza pełnymi tygodniami. Warto wyraźnie oddzielić tę interpretację od treści samego art. 131 k.p. [przykład 4]

Ochrona wybranych pracowników

Zmiana czasu nie uchyla zakazów zatrudniania w nadgodzinach. Pracodawca musiał uwzględnić je już podczas układania grafiku. Szczególnej uwagi wymagają przypadki, w których pracownik może wykonywać obowiązki nocą, ale nie wolno mu powierzać pracy nadliczbowej.

Dotyczy to np. osoby wychowującej pięcioletnie dziecko, korzystającej z ochrony przewidzianej w art. 178 par. 2 k.p., która zgodziła się na pracę nocną,

PRZYKŁAD 1

Wcześniejsze zakończenie

Pracodawca zaplanował na noc z 24 na 25 października pracę od godz. 22.00 do 5.00. Po uwzględnieniu cofnięcia zegarków zatrudniony przepracował osiem godzin. Nie powstały więc nadgodziny dobowe wynikające z przekroczenia ośmiogodzinnej normy. Jeżeli jednak stanowisko musiało być obsadzone także między godz. 5.00 a 6.00, pracodawca powinien zapewnić w tym przedziale czasowym zastępstwo, z uwzględnieniem norm i odpoczynków osoby przejmującej zadania. Samo skrócenie zmiany jednego pracownika nie rozwiązało problemu organizacji całodobowej obsługi.

PRZYKŁAD 2

Oczekiwanie na polecenia

Pracownicy mieli wykonywać obowiązki od godz. 22.00 do 6.00. Przełożony uznał, że wystarczy osiem godzin faktycznej aktywności, i polecił, aby podczas powtórzonego przedziału czasu od godz. 2.00 do 3.00 nie podejmowali zadań. Mieli jednak pozostać na stanowiskach i w razie potrzeby natychmiast wznowić czynności. W przedstawionej sytuacji okres ten należy zaliczyć do czasu pracy. Nie stał się on przerwą z art. 141 k.p. tylko dlatego, że pracodawca tak go nazwał. Przy założeniu, że przez pozostałą część zmiany pracownicy wykonywali obowiązki, rozliczenie obejmie dziewięć godzin.

PRZYKŁAD 3

Sposoby rekompensaty po godz. 6.00

Pracownik objęty podstawowym systemem czasu pracy miał zmianę od godz. 23.00 w sobotę do godz. 7.00 w niedzielę. Pora nocna w zakładzie trwa od godz. 22.00 do 6.00, natomiast okres uznawany za pracę w niedzielę rozpoczyna się o godz. 7.00. W nocy z 24 na 25 października zatrudniony przepracował dziewięć godzin, z czego osiem przypadło w porze nocnej. Nadgodziną był przedział od godz. 6.00 do 7.00, już po jej zakończeniu i przed rozpoczęciem zakładowej niedzieli. Za tę godzinę przysługują normalne wynagrodzenie i dodatek 50 proc., chyba że pracodawca udzieli w zamian czasu wolnego. Za osiem godzin nocnych należy się odrębny dodatek.

PRZYKŁAD 4

Wyczerpana pula

Pracownik rozliczany w okresach miesięcznych przed 24 października przepracował już 32 godziny nadliczbowe. Miał również wyznaczoną nocną zmianę, która wskutek cofnięcia zegarków trwała dziewięć godzin zamiast ośmiu. Przy zastosowaniu metody wskazanej przez MRPiPS kolejna nadgodzina doprowadziła do przekroczenia dopuszczalnego limitu. Pracodawca powinien odpowiednio zorganizować obsadę, np. zapewnić zastępstwo na końcową część zmiany. Ewentualna korekta harmonogramu musi uwzględniać zasady jego zmiany obowiązujące w zakładzie oraz uprawnienia pracowników. ©℗

eprasa.pl e19b829824

racy w nocy

lecz nie wyraziła zgody na nadgodziny. Odrębnie trzeba ocenić sytuację osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, co do której zgoda lekarza obejmuje wyłącznie pracę w nocy, bez dopuszczenia pracy nadliczbowej. Ustawa o rehabilitacji przewiduje przy tym wyjątki od ograniczeń, m.in. dla osób zatrudnionych przy pilnowaniu.

Nie oznacza to, że takie osoby w ogóle nie mogły pracować w noc z 24 na 25 października. Ich zmiany trzeba było ułożyć tak, aby rzeczywisty czas wykonywania obowiązków mieścił się w dopuszczalnym wymiarze. Należało również zachować wymagane odpoczynki dobowe i tygodniowe. Dodatkowo art. 151^7 par. 3^3 k.p. ogranicza do ośmiu godzin na dobę czas pracy pracujących w nocy przy pracach szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, z wyjątkami określonymi w par. 5 tego przepisu.

Odrębny dodatek

Pora nocna obejmuje osiem godzin między godz. 21.00 a 7.00. Pracodawca powinien wskazać jej granice w odpowiednich regulacjach zakładowych, w szczególności w regulaminie pracy. Jeżeli nie ma obowiązku jego ustalenia, informuje o porze nocnej w informacji o warunkach zatrudnienia. Można przyjąć zarówno pełne godziny, np. od 22.00 do 6.00, jak i przedział od 21.30 do 5.30.

Za każdą godzinę faktycznie przepracowaną w tak określonej porze przysługuje dodatek w wysokości 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia. Przysługuje niezależnie od rekompensaty za nadgodziny. Nie można zastąpić go czasem wolnym.

W październiku 2026 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 4806 zł, a nominalny wymiar czasu pracy dla pełnego etatu – 176 godzin. Dodatek nocny za godzinę wynosi zatem:

4806 zł ÷ 176 godz. × 20 proc. = 5,46 zł brutto.

Jeżeli pracownik wykonywał obowiązki od godz. 22.00 do 6.00 i taki sam przedział wyznaczył w zakładzie porę nocną, w noc cofnięcia zegarków dodatek należy się za dziewięć rzeczywiście przepracowanych godzin.

Jeżeli ostatnia z nich jest zarazem nadgodziną, trzeba dodatkowo rozliczyć przekroczenie dobowe na opisanych wyżej zasadach.

©℗

Podstawa prawna

- art. 29 par. 3 pkt 1 lit. m, art. 104^1 par. 1 pkt 4, art. 128 par. 1, art. 129 par. 1, art. 130, art. 131–133, art. 135 par. 1, art. 141, art. 149 par. 1, art. 151 par. 1, par. 2^1, par. 3 i 4, art. 151^1 par. 1, art. 151^2, art. 151^7, art. 151^8 par. 1, art. 151^9 par. 2, art. 151^{11} par. 1 pkt 1 i par. 2 oraz art. 178 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 15 ust. 1 i 3 oraz art. 16 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 884).
- par. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 rozporządzenia prezesa Rady Ministrów z 4 marca 2022 r. w sprawie wprowadzenia i odwołania czasu letniego środkowoeuropejskiego w latach 2022–2026 (Dz.U. poz. 539)
- par. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. (Dz.U. poz. 1242).
- par. 4b 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)

Polisa NNW dla pracownika korzystającego służbowo z roweru jest dobrowolna

PYTANIE: Czy pracodawca musi ubezpieczyć od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW) pracownika używającego roweru elektrycznego albo hulajnogi elektrycznej w ramach obowiązków służbowych?



Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. bhp

ODPOWIEDŹ: Pracodawca nie ma obowiązku wykupienia pracownikowi ubezpieczenia NNW tylko dlatego, że w ramach obowiązków służbowych korzysta on z roweru elektrycznego albo hulajnogi elektrycznej.

Decyzja pracodawcy

Polisa taka ma charakter dobrowolny. Zakres ochrony wynikającej z ubezpieczenia NNW zależy od warunków konkretnej polisy.

Może ona przewidywać m.in. wypłatę świadczenia w razie uszczerbku na zdrowiu lub śmierci ubezpieczonego, a także zwrot określonych kosztów leczenia albo rehabilitacji.

Uwaga! Pracodawca może więc wykupić takie ubezpieczenie, zwłaszcza gdy wykonywanie pracy wiąże się ze zwiększonym ryzykiem wypadku. Jest to jednak jego decyzja, a nie obowiązek wynikający z przepisów.

Niezależnie od dodatkowego ubezpieczenia NNW pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu wypadkowemu na zasadach określonych w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Jeżeli podczas korzystania z roweru elektrycznego albo hulajnogi elektrycznej dojdzie do zdarzenia spełniającego ustawowe przesłanki wypadku przy pracy, pracownik może nabyć prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego.

Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło m.in. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych. O zakwalifikowaniu konkretnego zdarzenia nie przesądza zatem rodzaj używanego środka transportu, lecz okoliczności wypadku i jego związek z pracą.

Uwaga! Brak dobrowolnego ubezpieczenia NNW nie pozbawia więc pracownika ustawowej ochrony. W razie uznania zdarzenia za wypadek przy pracy może on – po spełnieniu warunków określonych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – otrzymać m.in. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne lub jednorazowe odszkodowanie.

Ryzyko zawodowe

Brak obowiązku wykupienia ubezpieczenia NNW nie zwalnia pracodawcy z zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Powinien on ocenić ryzyko zawodowe związane z korzystaniem z roweru lub hulajnogi, odpowiednio zorganizować pracę, zapewnić sprawny sprzęt oraz poinformować pracownika o zasadach bezpiecznego przemieszczania się. Sposób korzystania z tych urządzeń ma odpowiadać przepisom ruchu drogowego.

Ubezpieczenie OC

Warto ponadto rozważyć dobrowolne ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej obejmujące szkody wyrządzane osobom trzecim przez pracowników korzystających służbowo z rowerów lub hulajnóg. Zgodnie z art. 120 par. 1 k.p. jeżeli pracownik wyrządzi osobie trzeciej szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, do jej naprawienia zobowiązany jest co do zasady pracodawca. Odpowiednio dobrana polisa OC może ograniczyć związane z tym ryzyko finansowe. ©℗

Podstawa prawna

- art. 120 par. 1, art. 207 par. 2 i art. 226 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. 3 ust. 1 i art. 6 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1644; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1083)

Dokończenie ze s. C1

Podobnie należy podejść do korzystania ze służbowej poczty elektronicznej pracownika. Co do zasady nie powinna ona stanowić oficjalnego kanału prowadzenia działalności przez organizację związkową. Związek zawodowy jest organizacją samorządną i niezależną od pracodawcy, podczas gdy służbowa skrzynka jest udostępniana pracownikowi przez pracodawcę i funkcjonuje w ramach jego systemów oraz zasad bezpieczeństwa. Zasadniczo więc organizacja związkowa powinna określić własne kanały komunikacji i zapewnić ich obsługę.

JAK ZAREAGOWAĆ NA WYSTĄPIENIE

Do pracodawców trafiają bardzo różne wnioski – o przekazanie danych dotyczących zatrudnienia, wynagrodzeń, zmian organizacyjnych, dokumentów dotyczących konkretnych procesów czy informacji odnoszących się do poszczególnych pracowników.

Pierwszym krokiem nie powinno być jednak kompletowanie przez pracodawcę wszystkich materiałów wskazanych w piśmie. Najpierw należy ustalić, z jakiego uprawnienia organizacja korzysta i czego może rzeczywiście żądać.

Najpierw trzeba ustalić podstawę prawną

Zgodnie z art. 28 ustawy o związkach zawodowych pracodawca ma obowiązek udzielić na wniosek organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Mogą one dotyczyć w szczególności warunków pracy i zasad wynagradzania, działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanej z zatrudnieniem, struktury zatrudnienia czy działań mogących powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Termin na ich przekazanie wynosi 30 dni od otrzymania wniosku.

Słowem kluczowym jest słowo „niezbędnych". Przepis nie daje organizacji związkowej ogólnego prawa do uzyskania każdego dokumentu albo każdej informacji, które ma pracodawca. Zakres odpowiedzi powinien wynikać z konkretnego uprawnienia i celu danej informacji.

Dlatego jeżeli organizacja powołuje się w piśmie na konkretną podstawę prawną, należy zweryfikować, czy rzeczywiście pozwala ona żądać informacji wskazanych we wniosku.

Jeżeli natomiast z pisma nie wynika, na jakiej podstawie organizacja występuje z określonym żądaniem, a nie można tego jednoznacznie ustalić z jego treści, warto się zwrócić do związku o doprecyzowanie wniosku. Pracodawca nie powinien samodzielnie, za organizację, konstruować podstawy prawnej jej żądania, a następnie w oparciu o to określać własnego obowiązku.

Termin i formę też trzeba sprawdzić

Po ustaleniu podstawy prawnej i zakresu obowiązku należy sprawdzić termin oraz wymaganą formę odpowiedzi. Nie powinno się stosować jednego schematu do całej korespondencji związkowej.

Uwaga! W zależności od sprawy pracodawca ma 30 lub 7 dni na przekazanie informacji. W procedurach dotyczących rozwiązania umowy o pracę krótsze terminy obowiązują organizację związkową: ma ona 5 dni na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń wobec zamiaru wypowiedzenia (art. 38 par. 2 k.p.), a przy zwolnieniu dyscyplinarnym powinna przedstawić opinię niezwłocznie, najpóźniej w ciągu 3 dni (art. 52 par. 3 k.p.). Niektóre czynności wymagają konsultacji, inne uzgodnienia, a jeszcze inne zgody organizacji związkowej. Różne są również konsekwencje braku reakcji.

Dlatego gdy już wpłynie pismo, należy określić przynajmniej:

- czego dotyczy sprawa,
- z jakiego przepisu wynika obowiązek pracodawcy,
- jaki jest termin udzielenia odpowiedzi oraz
- kto odpowiada za przygotowanie odpowiedzi.

BEZPIECZEŃSTWO PRZEKAZYWANYCH DANYCH

Korespondencja ze związkami może obejmować informacje dotyczące planowanych reorganizacji, zmian zatrudnienia, wynagrodzeń, kondycji ekonomicznej pracodawcy, a niekiedy również dane dotyczące konkretnych pracowników. W takich przypadkach możliwość wysłania dokumentu e-mailem nie oznacza jeszcze, że zwykły, niezabezpieczony załącznik będzie właściwym rozwiązaniem.

Trzeba uwzględnić charakter przekazywanych danych, liczbę osób mających dostęp do skrzynki organizacji, sposób zabezpieczenia załączników oraz możliwość późniejszego ustalenia, komu faktycznie informacja została udostępniona.

Uwaga! Kwestie poufności, ochrony danych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa powinny być elementem zasad współpracy ze stroną społeczną, a nie reakcją następującą dopiero po wystąpieniu problemu.

Dobra komunikacja ze związkiem zawodowym to zatem nie tylko kwestia tego, czy konkretną informację można przekazać, ale również tego, w jaki sposób zrobić to bezpiecznie i adekwatnie do charakteru przekazywanych danych. ©℗

Podstawa prawna

- ustawa z 4 września 2026 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. poz. 1340)

eprasa.pl e19b829824

Kontrole PIP: jakie błędy najczęściej popełniają pracodawcy

Coroczne sprawozdania inspekcji wskazują na to, że **praktyka zatrudnienia rozmija się z wymaganiami prawa.** Ich analiza pozwala uporządkować zakładowe zasady zanim urząd je zweryfikuje i nałoży karę



Sebastian Kryczka
prawnik, ekspert prawa pracy

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy określa ustawa o PIP. Praktycznym uzupełnieniem tych regulacji są coroczne sprawozdania z jej działalności. Pokazują, w jakich branżach inspekcja prowadziła kontrole, czego one dotyczyły i jakie były najczęstsze nieprawidłowości. Z informacji tych mogą i powinny korzystać zarówno pracodawcy, jak i podmioty powierzające pracę wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych. Ustalenia inspektorów pomagają ocenić własne rozwiązania organizacyjne i usunąć uchybienia przed kontrolą.

Kontrakt zamiast umowy o pracę

W ramach stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie. Pracodawca ma natomiast obowiązek zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Jeżeli te warunki są spełnione, nie można zastąpić umowy o pracę umową cywilnoprawną.

Uwaga! Pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, która zawiera taki kontrakt w warunkach wymagających zawarcia umowy o pracę, podlega karze grzywny od 2 tys. zł do 60 tys. zł.

W 2025 r. PIP przeprowadziła 8429 kontroli dotyczących zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz przestrzegania obowiązku wypłacania zleceniobiorcom i osobom świadczącym usługi wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej.

Inspektorzy analizowali okoliczności zawierania umów cywilnoprawnych i powtarzalność ich stosowania. Porównywali również warunki zatrudnienia oraz zakres obowiązków pracowników i osób wykonujących taką samą pracę na innej podstawie.

Sposób zmiany podstawy zatrudnienia

Z danych sprawozdawczych za 2025 r. wynika, że skuteczniejszym sposobem doprowadzania do zmiany podstawy zatrudnienia były polecenia i wystąpienia kierowane do pracodawców. Pozwalały osiągnąć ten cel szybciej niż postępowania sądowe.

Uwaga! Po zmianach wprowadzonych w 2026 r. okręgowy inspektor pracy może stwierdzić istnienie stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej, jeżeli spełnione są ustawowe przesłanki, w tym nie zostało wykonane wcześniejsze polecenie dotyczące usunięcia naruszenia polegającego na niezawarciu umowy o pracę.

W ub.r. inspektorzy przeprowadzili ponad 14 tys. kontroli, w których stwierdzili naruszenia przepisów dotyczących wynagrodzeń za pracę.

Uchybienia dotyczyły przede wszystkim:
- terminowości wypłat;
- zapewnienia wynagrodzenia co najmniej na poziomie ustawowego minimum;
- prawidłowego ustalania wysokości należności;
- wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych;
- wypłacania dodatku za pracę w porze nocnej;
- obliczania i wypłacania wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Nieprawidłowości przy rozliczaniu

Szczególnie dużo nieprawidłowości ujawniono przy rozliczaniu nadgodzin (aż u 40 proc. skontrolowanych podmiotów, które nakazywały taką pracę). Wśród podmiotów zobowiązanych do ich wypłaty całkowity brak wynagrodzenia lub dodatku odnotowano w 29 proc. przypadków, a uchybienia dotyczące terminu lub wysokości wypłaty – w 13 proc. Ponadto prawie 12 proc. pracowników, których dokumentację badano w tym zakresie, w ogóle nie otrzymało wynagrodzenia za pracę nadliczbową.

Ewidencja i harmonogramy nie wystarczą

Ubiegłoroczne kontrole inspekcji dotyczyły także czasu pracy. Przeprowadzono ich blisko 18 tys. – zarówno w ramach działań planowych, w tym kontroli kompleksowych, jak i w następstwie skarg. Naruszenia stwierdzono u 9155 pracodawców. [ramka]

Kontrole kompleksowe obejmowały ocenę zakładowych zasad organizacji czasu pracy oraz ich stosowania w praktyce. Inspektorzy badali prawidłowość wprowadzania systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych, a także rzeczywisty czas wykonywania obowiązków. Weryfikowali w szczególności:
- rzetelność ewidencji,
- zapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- przestrzeganie obowiązku udzielania co najmniej jednej wolnej niedzieli raz na cztery tygodnie z uwzględnieniem ustawowych wyjątków,
- zachowanie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Kontrole kompleksowe wykazały, że naruszenia często nie miały charakteru incydentalnego, lecz wiązały się z przyjętym sposobem organizacji pracy. Według sprawozdania PIP uchybienia dotyczące czasu pracy były najczęstsze wśród naruszeń przepisów zaliczanych do prawnej ochrony pracy.

W 2025 r. do PIP wpłynęło blisko 4 tys. takich skarg. W toku kontroli inspektorzy uznali za:
- zasadne:
  - 5 proc. skarg odnoszących się do mobbingu oraz
  - 7 proc. dotyczących dyskryminacji,
- bezzasadne
  - 23 proc. skarg w kwestii mobbingu oraz
  - 34 proc. dotyczących dyskryminacji.

W pozostałych przypadkach materiał dowodowy zgromadzony podczas kontroli nie pozwolił zweryfikować zarzutów.

Uwaga! Należy odróżniać skargi uznane za bezzasadne od tych, których inspektorzy nie mogli jednoznacznie ocenić. Brak możliwości potwierdzenia zarzutów w postępowaniu kontrolnym nie oznacza, że opisywane zachowania nie wystąpiły. ©℗

Podstawa prawna
- art. 1, art. 10, art. 11, art. 18 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

Naruszenia dotyczące czasu pracy

PIP wskazuje trzy główne przyczyny nieprawidłowości:
- **organizacyjne** – wadliwe układanie harmonogramów oraz zbyt mała liczba pracowników w stosunku do powierzonych zadań;
- **ekonomiczne** – presja na ograniczanie kosztów i dotrzymywanie terminów realizacji zadań;
- **systemowe** – błędne założenia przyjmowane przy tworzeniu zakładowych regulacji dotyczących systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy. ©℗

Czy miesięczny termin na zwolnienie dyscyplinarne liczyć od powiadomienia kierownika, czy członka zarządu?

PYTANIE: Pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki – nie wykonał polecenia przełożonego. Chcemy go zwolnić dyscyplinarnie. Czy miesięczny termin należy liczyć od dnia, w którym o naruszeniu dowiedział się bezpośredni przełożony (kierownik komórki organizacyjnej), czy też członek zarządu spółki z o.o., skoro są to różne daty?



Anna Puszkarska
radca prawny

ODPOWIEDŹ: Co do zasady termin rozpoczyna bieg, gdy o naruszeniu dowie się osoba lub organ uprawniony do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. W opisanej sytuacji będzie to dzień uzyskania informacji przez członka zarządu, jeżeli kierownik nie miał takich uprawnień.

Pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownik powinien wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeżeli nie są sprzeczne z prawem lub umową o pracę.

Odmowa wykonania polecenia

Bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia zagrażająca istotnym interesom pracodawcy może uzasadniać zwolnienie dyscyplinarne (wyrok SN z 12 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 211/97).

Uwaga! Rozwiązanie umowy w tym trybie nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej zwolnienie. Termin biegnie od powzięcia tej informacji przez osobę lub organ zarządzający zakładem w imieniu pracodawcy albo inną osobę upoważnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

O tym, kto ma takie uprawnienia, rozstrzygają przede wszystkim przepisy określające strukturę organizacyjną zakładu (wyrok SN z 11 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 590/99).

W przypadku wieloosobowego zarządu wystarczy, że informację uzyska jeden z jego członków. Zmiana składu organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia biegu terminu na nowo (wyrok SN z 5 lipca 2002 r., sygn. akt I PKN 389/01).

Opóźnienia i zastępstwo

Jeżeli przełożeni mimo obowiązku nie przekazują informacji o zachowaniu pracownika, termin co do zasady nie zaczyna biec do czasu uzyskania jej przez uprawnioną osobę. Wyjątek może dotyczyć nieusprawiedliwionego przedłużania postępowania wyjaśniającego przez przełożonych (wyrok SN z 5 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 446/02).

Nieobecność osoby uprawnionej, dla której pracodawca nie przewidział zastępstwa, również nie opóźnia rozpoczęcia biegu terminu (wyrok SN z 25 marca 2025 r., sygn. akt II PSKP 39/24).

Uwaga! Termin należy liczyć od uzyskania dostatecznie wiarygodnych informacji wskazujących na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków.

Nie wystarcza wiadomość o zachowaniu uzasadniającym jedynie wypowiedzenie umowy (wyrok SN z 27 stycznia 2022 r., sygn. akt II PSKP 66/21). ©℗

Podstawa prawna
- art. 3[1] par. 1, art. 52, art. 100 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)

eprasa.pl e19b829824

Kiedy nauczyciel odchodzący na emeryturę otrzyma ekwiwalent za niewykorzystany urlop

PYTANIE: Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania w szkole feryjnej w związku z przejściem na emeryturę rozwiąże stosunek pracy 12 listopada 2026 r. W czasie ferii zimowych oraz od początku ferii letnich do 20 sierpnia 2026 r. nie mógł korzystać z urlopu, ponieważ pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Od 21 do 31 sierpnia wykorzystał 11 dni urlopu wypoczynkowego, a od 1 września do 11 października 2026 r. – 41 dni urlopu uzupełniającego należnego wyłącznie za 2026 r. Nauczyciel wykorzystał urlop uzupełniający za wcześniejsze lata. Czy przy rozwiązaniu stosunku pracy należy mu wypłacić ekwiwalent urlopowy?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Nie. Za okres zatrudnienia od 1 stycznia do 12 listopada 2026 r. nauczycielowi przysługują proporcjonalnie 52 dni urlopu. W 2026 r. wykorzystał łącznie dokładnie 52 dni: 11 dni podczas ferii letnich oraz 41 dni urlopu uzupełniającego. Cała należna pula została więc wykorzystana w naturze, a szkoła nie wypłaca ekwiwalentu.

Nie ustala się dodatkowego urlopu ani ekwiwalentu za okres od 1 września do 12 listopada. Urlop nauczyciela rozlicza się w roku kalendarzowym, a rozpoczęcie kolejnego roku szkolnego nie powoduje nabycia nowej puli.

Roczny wymiar

Nauczyciel szkoły feryjnej korzysta z urlopu w okresie ferii i w wymiarze odpowiadającym ich długości. Prawo do kolejnego wypoczynku nabywa z początkiem każdego roku kalendarzowego. Jeżeli stosunek pracy ustaje w trakcie roku, urlop ustala się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia. Zasadę tę w odniesieniu do nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania potwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z 10 maja 2006 r. (sygn. akt III PZP 3/06).

Ponieważ stosunek pracy ustanie 12 listopada, niepełny listopad zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Należy więc uwzględnić 11 miesięcy zatrudnienia:

56 dni × 11/12 = 51,33 dnia, po zaokrągleniu 52 dni.

Nie oblicza się odrębnego wymiaru urlopu za okres od początku roku szkolnego. Wrzesień, październik i część listopada są już uwzględnione w proporcji 11/12 odnoszącej się do całego 2026 r.

Wykorzystanie całej puli

Świadczenie rehabilitacyjne nie pozbawiło nauczyciela prawa do urlopu, lecz uniemożliwiło jego wykorzystanie w czasie ferii. Z tego powodu nauczyciel uzyskał prawo do urlopu uzupełniającego. Nie jest to jednak urlop dodatkowy ponad roczny wymiar, ale forma wykorzystania tej części urlopu, której z przyczyn wskazanych w art. 66 ust. 1 Karty nauczyciela nie można było wykorzystać podczas ferii.

Od 21 do 31 sierpnia nauczyciel wykorzystał 11 dni urlopu bieżącego, a od 1 września do 11 października – 41 dni urlopu uzupełniającego za 2026 r. Łącznie daje to:

11 dni + 41 dni = 52 dni.

W opisanym stanie faktycznym nie ma wątpliwości, do którego roku należy przypisać urlop uzupełniający. Wszystkie 41 dni dotyczy 2026 r., a nauczyciel nie ma zaległego uprawnienia za 2025 r. Nie zachodzi więc potrzeba rozdzielania wykorzystanych dni pomiędzy dwa lata ani ustalania pozostałej części urlopu.

Brak podstawy

Ekwiwalent pieniężny przysługuje tylko za urlop, którego nauczyciel nie wykorzystał z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Nie jest dodatkowym świadczeniem związanym z przejściem na emeryturę. Skoro do 11 października 2026 r. nauczyciel wykorzystał wszystkie 52 dni należne proporcjonalnie za ten rok, to 12 listopada nie pozostanie żadna niewykorzystana część urlopu.

Uwaga! Szkoła powinna udokumentować, że okres od 1 września do 11 października został udzielony jako urlop uzupełniający za 2026 r. Sam fakt wykonywania pracy od 12 października do 12 listopada nie tworzy kolejnego prawa urlopowego.

©℗

Podstawa prawna

- art. 64 ust. 1, art. 65, art. 66 ust. 1–2, art. 67 ust. 3 i art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1160)
- art. 155^1 par. 1 pkt 1, art. 155^{2a} par. 1–2 i art. 155^3 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)
- par. 1–6 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)

Pedagog zatrudniony na 4/18 etatu może czasowo pełnić obowiązki dyrektora

PYTANIE: W szkole nie ma wicedyrektora. Do czasu wyłonienia nowego dyrektora organ prowadzący chce powierzyć pełnienie jego obowiązków nauczycielowi tej szkoły zatrudnionemu w wymiarze 4/18 etatu. Czy niepełny wymiar zatrudnienia wyklucza powierzenie obowiązków dyrektora? Czy na okres sprawowania funkcji trzeba zwiększyć etat i jak ustalić pensum nauczyciela?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Zatrudnienie w wymiarze etatu 4/18 nie stanowi ustawowej przeszkody. Gdy w szkole nie ma wicedyrektora, organ prowadzący może powierzyć obowiązki dyrektora nauczycielowi tej szkoły najwyżej na 10 miesięcy. Powierzenie nie zwiększa jednak automatycznie etatu. Ze względu na zakres zadań dyrektora należy odpowiednio zmienić warunki zatrudnienia – co do zasady zwiększyć jego wymiar na czas sprawowania funkcji, najczęściej w drodze pisemnego porozumienia.

Rozwiązanie przejściowe

Artykuł 63 ust. 13 Prawa oświatowego pozwala powierzyć obowiązki wicedyrektorowi, a gdy tego stanowiska nie utworzono – nauczycielowi danej szkoły. Rozwiązanie służy zabezpieczeniu zarządzania placówką do czasu przeprowadzenia konkursu albo powierzenia stanowiska kandydatowi ustalonemu w trybie ustawowym. Nie może trwać dłużej niż 10 miesięcy. Przepis nie wymaga wprost, aby nauczyciel był wcześniej zatrudniony w pełnym wymiarze.

Nie oznacza to, że 4/18 zawsze będzie wystarczające. Pełniący obowiązki kieruje szkołą, reprezentuje ją, sprawuje nadzór pedagogiczny i odpowiada za jej funkcjonowanie. Zakres tych zadań nie zmniejsza się proporcjonalnie do etatu. Pozostawienie zatrudnienia na poziomie 4/18 może więc uniemożliwić prawidłowe wykonywanie funkcji. Należy także sprawdzić, czy nauczyciel ma wymagany stopień awansu, kwalifikacje i spełnia pozostałe warunki umożliwiające kierowanie szkołą.

Obowiązki kierownicze

Zwiększenie etatu nie oznacza przydzielenia 18 godzin lekcyjnych. Nauczycielowi wykonującemu obowiązki kierownicze obniża się tygodniowy wymiar zajęć albo zwalnia się go z ich prowadzenia. Zasady i rozmiar obniżki określa organ prowadzący, biorąc pod uwagę typ i wielkość szkoły oraz warunki pracy.

Uwaga! Zniżka dotyczy wyłącznie liczby zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, nie zaś rozmiaru zatrudnienia. Nie można zatem uznać dotychczasowych 4/18 za pełny „etat dyrektorski" tylko dlatego, że lokalna uchwała przewiduje dla dyrektora podobną liczbę godzin zajęć. Dyrektor zatrudniony na pełny etat z obniżonym pensum pozostały czas przeznacza na zadania zarządcze.

Działania organu prowadzącego

W akcie powierzenia należy wskazać termin rozpoczęcia i zakończenia funkcji. Równocześnie trzeba pisemnie uregulować wymiar zatrudnienia i wynagrodzenie oraz zastosować zniżkę wynikającą z uchwały. Pozostawienie 4/18 można rozważyć wyjątkowo w bardzo małej szkole, jeżeli jej organizacja rzeczywiście pozwala wykonać wszystkie zadania. Bezpiecznym rozwiązaniem jest zwiększenie zatrudnienia na okres pełnienia obowiązków.

©℗

Podstawa prawna

- art. 62 ust. 1, art. 63 ust. 10, 12 i 13 oraz art. 68 ust. 1 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 820; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1036)
- art. 42 ust. 1, ust. 6 i ust. 7 pkt 2 oraz art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1160)
- par. 1 rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec osób zajmujących stanowiska kierownicze w publicznych szkołach i placówkach (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2578)

Za pracę w święto 11 listopada przysługuje dzień wolny albo wynagrodzenie

PYTANIE: Dyrektor szkoły będzie reprezentował placówkę podczas uroczystości odbywających się w Dzień Niepodległości, tj. 11 listopada. Czy za te czynności może później wykorzystać dzień wolny?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Za pracę w święto przypadające poza dwoma dniami wolnymi wynikającymi z tygodniowego rozkładu pracy nauczyciel także dyrektor otrzymuje inny dzień wolny. W szczególnie uzasadnionym przypadku zamiast wolnego przysługuje wynagrodzenie ze 100-procentowym dodatkiem.

Znaczenie rozkładu

Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. Artykuł 42c ust. 4 Karty nauczyciela (dalej KN) przyznaje inny dzień wolny za pracę w święto, jeżeli przypada ono poza dwoma dniami wolnymi w danym tygodniu. Znaczenie mają zatem faktyczne wykonywanie obowiązków oraz rozkład pracy danej osoby.

W 2026 r. Narodowe Święto Niepodległości przypada w środę. Jeżeli według rozkładu jest to dla dyrektora dzień roboczy, reprezentowanie szkoły podczas uroczystości stanowi pracę w święto. Przysługuje za nią cały inny dzień wolny, nawet gdy obowiązki trwały tylko kilka godzin.

Jeżeli udzielenie wolnego nie jest możliwe z powodu szczególnie uzasadnionych okoliczności, można wypłacić wynagrodzenie ustalone jak za pracę w dniu wolnym, ze 100-procentowym dodatkiem. Jest to rozwiązanie wyjątkowe – zasadą pozostaje dzień wolny.

Dodatkowe zajęcia

Odrębna reguła dotyczy zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych wykonywanych w dniu wolnym. Za takie zajęcia nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny, a w szczególnie uzasadnionym przypadku – odrębne wynagrodzenie obliczone za każdą godzinę jak za godzinę ponadwymiarową. Regulacja ta ma węższy zakres niż przepis dotyczący święta. Jeżeli w dniu wolnym wykonywane są jedynie zadania organizacyjne lub reprezentacyjne, trzeba ustalić, czy można je zakwalifikować jako zajęcia dydaktyczne, wychowawcze albo opiekuńcze.

©℗

Podstawa prawna

- art. 42 ust. 1–2 oraz art. 42c ust. 1, 3 i 4 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- par. 10 rozporządzenia ministra edukacji narodowej i sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli za pracę w dniu wolnym (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 755 ze zm.)
- art. 1 pkt 1 lit. k ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 296)

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

eprasa.pl e19b829824

Wynagrodzenie pracownika za obsługę ZFŚS. Czy można je wypłacić z funduszu

Sfera Budżetowa
SZUKAJ NA DGP.PL

PYTANIE: W jednostce budżetowej jedna z pracownic zajmuje się m.in. obsługą zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przyjmuje wnioski, przygotowuje dokumentację dla komisji socjalnej oraz prowadzi ewidencję przyznanych świadczeń. Dyrektor uznał, że skoro część jej obowiązków dotyczy ZFŚS, to odpowiednia część wynagrodzenia powinna być wypłacana z rachunku funduszu. Polecił przygotowanie takiej wypłaty. Dokument przekazano głównemu księgowemu do wstępnej kontroli. Czy takie finansowanie wynagrodzenia jest dopuszczalne? Jak powinien postąpić główny księgowy?

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie można finansować wynagrodzenia pracownika wykonującego czynności związane z jego obsługą, nawet jeśli obowiązki te zajmują znaczną część jego czasu pracy. Koszty administrowania funduszem obciążają pracodawcę, a nie ZFŚS. Główny księgowy, który stwierdzi nieprawidłowość w przedstawionej mu do kontroli operacji, powinien zastosować procedurę określoną w art. 54 ustawy o finansach publicznych. Obejmuje ona zwrot dokumentu do poprawienia, a w razie nieusunięcia nieprawidłowości – odmowę jego podpisania i pisemne zawiadomienie kierownika jednostki.

Koszty po stronie pracodawcy

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ustawa o ZFŚS) środki funduszu są przeznaczone na:

- finansowanie działalności socjalnej na rzecz osób uprawnionych,
- dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych,
- tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego.

Zakres działalności socjalnej określa art. 2 pkt 1 tej ustawy. Obejmuje on m.in. usługi związane z wypoczynkiem, działalnością kulturalno-oświatową i sportowo-rekreacyjną, opieką nad dziećmi, udzielaniem pomocy materialnej oraz zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe.

Uwaga! W katalogu tym nie wymieniono kosztów administracyjnej i finansowo-księgowej obsługi funduszu. Nie można zatem finansować z ZFŚS wynagrodzeń osób zajmujących się przyjmowaniem i weryfikowaniem wniosków, przygotowywaniem dokumentacji socjalnej czy prowadzeniem ewidencji świadczeń.

Nie ma przy tym znaczenia, czy pracownik wykonuje takie czynności sporadycznie, czy zajmują one większość jego czasu pracy. Nawet formalne wyodrębnienie części etatu przeznaczonej na obsługę ZFŚS nie uprawnia do wypłacania odpowiadającej jej części wynagrodzenia z rachunku funduszu.

W uzasadnieniu wyroku z 10 lipca 2014 r. (sygn. akt II UK 472/13) Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca ponosi koszty związane z administrowaniem funduszem i nie pobiera z tego tytułu wynagrodzenia. Wynika to z art. 10 ustawy o ZFŚS, zgodnie z którym środkami funduszu administruje pracodawca.

O zasadach wydatkowania środków ZFŚS przypomniała również Regionalna Izba Obrachunkowa w Poznaniu w stanowisku z 15 marca 2023 r. (sygn. WA-0280/10/2023). Izba wskazała, że środki funduszu w jednostkach sektora finansów publicznych są środkami publicznymi, a ich wydatkowanie musi być zgodne z przepisami. Nie można uzasadniać wydatku wyłącznie jego celowością czy efektywnością, jeżeli nie ma on odpowiedniej podstawy prawnej.

W jednostce budżetowej wynagrodzenie osoby zajmującej się obsługą funduszu powinno być więc finansowane na zasadach właściwych dla wynagrodzeń pracowników jednostki, z odpowiednich środków przewidzianych w jej planie finansowym.

Odmowa podpisania

Zgodnie z art. 53 ust. 1 ustawy o finansach publicznych kierownik jednostki odpowiada za całość jej gospodarki finansowej, z zastrzeżeniem przewidzianych w tym przepisie wyjątków. Może powierzyć określone obowiązki pracownikom, nie oznacza to jednak dowolności w ustalaniu źródła finansowania na to.

Główny księgowy ma obowiązki określone w art. 54 ust. 1 ustawy o finansach publicznych. Należą do nich m.in. wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi oraz wstępna kontrola zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym, a także kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących tych operacji.

Uwaga! Podpis głównego księgowego na dokumencie, obok podpisu pracownika właściwego rzeczowo, oznacza m.in., że nie zgłasza on zastrzeżeń do przedstawionej oceny prawidłowości operacji i jej zgodności z prawem.

Jeżeli z przedstawionych dokumentów wynika, że dyrektor zamierza przeznaczyć środki ZFŚS na część wynagrodzenia pracownicy obsługującej fundusz, główny księgowy powinien zakwestionować taką operację.

Zgodnie z art. 54 ust. 4 ustawy o finansach publicznych w razie ujawnienia nieprawidłowości w zakresie określonym w ust. 3 tego artykułu główny księgowy zwraca dokument właściwemu rzeczowo pracownikowi. Jeżeli nieprawidłowości nie zostaną usunięte, odmawia jego podpisania.

O odmowie i jej przyczynach musi następnie pisemnie zawiadomić kierownika jednostki. Obowiązek ten wynika z art. 54 ust. 5 ustawy o finansach publicznych.

Pisemne polecenie i zawiadomienie

Odmowa podpisania dokumentu przez głównego księgowego nie zawsze kończy procedurę. Artykuł 54 ust. 5 ustawy o finansach publicznych przewiduje, że kierownik jednostki może wstrzymać realizację zakwestionowanej operacji albo wydać pisemne polecenie jej realizacji.

Uwaga! Jeżeli kierownik wyda takie polecenie, musi niezwłocznie pisemnie zawiadomić o nim właściwy organ i uzasadnić swoją decyzję. Obowiązek ten wynika z art. 54 ust. 6 ustawy o finansach publicznych. W przypadku samorządowej jednostki budżetowej zawiadomienie kieruje do zarządu jednostki samorządu terytorialnego, którym w rozumieniu tej ustawy jest również wójt, burmistrz lub prezydent miasta (art. 2 pkt 2).

Odrębna zasada dotyczy sytuacji, w której polecenie wydaje wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta lub marszałek województwa. Wówczas o swojej decyzji zawiadamia organ stanowiący JST oraz właściwą regionalną izbę obrachunkową.

Wydanie pisemnego polecenia nie oznacza jednak, że wydatek niezgodny z ustawowym przeznaczeniem środków ZFŚS staje się dopuszczalny. Dzięki tej procedurze zastrzeżenia księgowego i decyzja kierownika są udokumentowane, a właściwy organ otrzymuje informację o zakwestionowanej operacji.

Jeżeli środki zostały już wypłacone z rachunku funduszu, trzeba zwrócić je na ten rachunek i prawidłowo rozliczyć wynagrodzenie. Samo przeksięgowanie operacji nie wystarczy, jeżeli pieniądze faktycznie obciążyły ZFŚS.

Grzywna i roszczenia związków

Wydatkowanie pieniędzy ZFŚS na wynagrodzenia pracowników obsługujących fundusz może zostać zakwestionowane podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgodnie z art. 12a ust. 1 ustawy o ZFŚS pracodawca albo osoba odpowiedzialna w jego imieniu za wykonywanie przepisów ustawy, która tego nie robi lub podejmuje działania z nimi niezgodne, podlega karze grzywny.

Ponadto art. 8 ust. 3 ustawy o ZFŚS przyznaje związkom zawodowym prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy. ©℗

Podstawa prawna

- art. 1 ust. 1, art. 2 pkt 1, art. 8 ust. 3, art. 10 i art. 12a ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 2 pkt 2, art. 44 ust. 2–3, art. 53 ust. 1–2 oraz art. 54 ust. 1 i ust. 3–6 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1483; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 912)

Opłacić zatrudnionemu wizyty u psychologa czy przyznać mu pomoc finansową?

PYTANIE: Pracownik jednostki budżetowej przeżywa trudną sytuację rodzinną i korzysta z odpłatnych konsultacji psychologicznych. Zwrócił się do pracodawcy o pokrycie kosztów wizyt ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin przewiduje pomoc finansową dla osób w trudnej sytuacji życiowej i materialnej. Czy jednostka może zapłacić bezpośrednio psychologowi, czy powinna przekazać pieniądze pracownikowi?

ODPOWIEDŹ: Jednostka może przyznać pracownikowi pomoc finansową z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jeżeli pozwala na to regulamin i uzasadnia ją sytuacja życiowa, rodzinna i materialna pracownika.

W opisanym przypadku bezpieczniejszym rozwiązaniem będzie wypłata zapomogi. Bezpośrednie opłacanie indywidualnych wizyt u psychologa z rachunku funduszu budzi wątpliwości, ponieważ ustawa nie wymienia takich usług wprost w definicji działalności socjalnej.

Zamiast zakupu usługi

Pomoc materialna – rzeczowa lub finansowa – jest jedną z form działalności socjalnej wymienionych w art. 2 pkt 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ustawa o ZFŚS). Pracodawca może jednak udzielić pomocy pieniężnej osobie, dla której koszty konsultacji są dodatkowym obciążeniem. Jeżeli regulamin przewiduje zapomogi w trudnych sytuacjach życiowych, wniosek pracownika można rozpatrzyć właśnie w tej formie.

Nie oznacza to automatycznej refundacji rachunków za terapię. O przyznaniu pomocy i jej wysokości decyduje sytuacja socjalna pracownika, a nie sama liczba lub cena odbytych wizyt. Kwota zapomogi nie musi więc odpowiadać kosztom konsultacji.

Sytuacja zatrudnionego i dokumenty

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat zależą od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Jednostka powinna zatem ocenić okoliczności uzasadniające potrzebę wsparcia, dochody gospodarstwa domowego oraz inne istotne obciążenia. Dane potrzebne do tej oceny pracownik przekazuje w oświadczeniu. Na podstawie art. 8 ust. 1a ustawy pracodawca może żądać ich udokumentowania, ale tylko w niezbędnym zakresie. Informację o przyznaniu zapomogi lub odmowie jej przyznania można zamieścić na wniosku pracownika albo w odrębnym dokumencie dołączonym do wniosku. W przypadku przyznania świadczenia należy wskazać również jego wysokość.

Jeżeli pracownik przekazuje dane dotyczące zdrowia, mogą je przetwarzać wyłącznie osoby mające pisemne upoważnienie pracodawcy. Muszą też zachować te dane w tajemnicy. Obowiązki te wynikają z art. 8 ust. 1b ustawy o ZFŚS. ©℗

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

Podstawa prawna

- art. 2 pkt 1 oraz 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)

eprasa.pl e19b829824

DGP | Ubezpieczenia i Świadczenia

Dodatek dla prenumeratorów 29 października 2026 nr 211 (6880) DGP.pl

POLECA
MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Kiedy płatnik może przestać opłacać składki

ROZLICZENIA Po osiągnięciu limitu 30-krotności – w 2026 r. wynosi on 282 600 zł – od nadwyżki nie nalicza się już należności na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Informację o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek trzeba podać w raporcie ZUS RCA.



Izabela Nowacka
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

Z tytułu stosunku pracy pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom:
- emerytalnemu,
- rentowym,
- chorobowemu,
- wypadkowemu,
- zdrowotnemu.

Składki emerytalną i rentową finansują w ustawowych proporcjach ubezpieczony oraz jego płatnik. Składkę chorobową i zdrowotną w całości pokrywa ubezpieczony, a wypadkową – płatnik.

Ubezpieczenia ze stosunku pracy mają zawsze charakter obowiązkowy, niezależnie od wymiaru czasu pracy, wysokości wynagrodzenia, wieku, posiadania innych, równoległych stosunków pracy lub innych tytułów (umowy zlecenia, działalność gospodarcza). Nie ma również znaczenia, czy pracownik jest studentem, emerytem czy rencistą.

Przychód jako podstawa

Pracodawca jako płatnik składek musi obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonego, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. W przypadku pracowników podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód (w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych) osiągany u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Nie uwzględnia się w niej:
- wynagrodzenia chorobowego,
- zasiłków z ubezpieczeń społecznych ani
- przychodów wyłączonych z podstawy na mocy par. 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W świetle przepisów podatkowych przychodami ze stosunku pracy są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń. Chodzi w szczególności o:
- wynagrodzenia zasadnicze,
- wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- różnego rodzaju dodatki,
- nagrody,
- ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i
- wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona.

Przychodem są ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Roczne ograniczenie

Przy rozliczaniu składek emerytalno-rentowych w danym roku kalendarzowym trzeba jednak uwzględnić limit trzydziestokrotności. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób – m.in. pracowników – nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej (art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych; dalej: ustawa systemowa).

Uwaga! Limit trzydziestokrotności w 2026 r. wynosi 282 600 zł, a w 2027 r. wyniesie 299 130 zł.

Do osiągnięcia tej kwoty składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oblicza się i przekazuje do ZUS na ogólnych zasadach, czyli od podstawy wymiaru ustalonej jako przychód ze stosunku pracy. Natomiast od nadwyżki ponad wskazany limit nie nalicza się już ani nie odprowadza składek emerytalno-rentowych. Roczne ograniczenie nie dotyczy jednak składek na:
- ubezpieczenie chorobowe,
- ubezpieczenie wypadkowe,
- ubezpieczenie zdrowotne,
- Fundusz Pracy,
- Fundusz Solidarnościowy oraz
- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Dokumentacja płacowa czy zawiadomienie

Płatnik zaprzestaje opłacania składek z powodu osiągnięcia przez ubezpieczonego w danym roku kalendarzowym kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składki na podstawie:
- informacji uzyskanej z ZUS, że kwota ograniczenia została osiągnięta,
- własnej dokumentacji płacowej,
- zawiadomienia ubezpieczonego, za którego składki opłaca więcej niż jeden płatnik.

Uwaga! Informację o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe płatnik zamieszcza w imiennym raporcie rozliczeniowym ZUS RCA. W polu 02 bloku III.B wpisuje cyfrę 1, 2 lub 3, w zależności od tego, kto stwierdził przekroczenie (3 – gdy informacja pochodzi z ZUS, 2 – gdy przekazuje ją płatnik, a 1 – gdy powiadomił ubezpieczony, który ma kilku płatników).

Sumowanie wypłat

Jeżeli pracodawca jest jedynym płatnikiem składek danego pracownika przez cały rok, może na bieżąco monitorować, na podstawie własnej dokumentacji płacowej, wysokość podstawy wymiaru składek i sprawdzać, czy został przekroczony limit trzydziestokrotności.

Aby ustalić roczną podstawę, sumuje się wszystkie przychody pracownika podlegające składkom emerytalno-rentowym od początku roku, a więc narastająco. Są to przychody uzyskane w danym roku kalendarzowym, czyli wypłacone lub postawione do dyspozycji w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia, niezależnie od tego, za jaki okres przysługiwały. Przykładowo wynagrodzenia za grudzień wypłacone w styczniu następnego roku uwzględnia się już w limicie na ten kolejny rok. [przykład]

Kilku płatników

Inaczej wygląda sytuacja, gdy pracownik ma jeszcze inne źródła uzyskiwania oskładkowanych przychodów.

Przy ustaleniu, czy nastąpiło przekroczenie rocznej podstawy wymiaru składek, uwzględnia się łączną podstawę ze wszystkich tytułów objętych ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi, np. umowy o pracę i umowy zlecenia.

Bez znaczenia jest to, czy ubezpieczenia z danego tytułu były obowiązkowe, czy też zainteresowany przystąpił do nich dobrowolnie.

Uwaga! W takiej sytuacji sam ubezpieczony musi kontrolować, czy kwota ograniczenia została już osiągnięta. Jeśli tak, zawiadamia o tym wszystkich swoich płatników składek (art. 19 ust. 6 ustawy systemowej). Na podstawie oświadczenia złożonego przez pracownika płatnicy zaprzestają naliczania i przekazywania do ZUS składek emerytalnych i rentowych od nadwyżki ponad roczny limit.

Wniosek do ZUS

Aby prawidłowo ustalić, czy doszło do przekroczenia rocznej granicy podstawy wymiaru składek, można się zwrócić do ZUS na formularzu RRP. Wniosek można złożyć elektronicznie poprzez PUE, osobiście w placówce ZUS bądź przesłać pocztą, np. listem poleconym.

©℗

PRZYKŁAD

W październiku niższe potrącenia

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 20 tys. zł miesięcznie. Uzyskuje również świadczenie z tytułu nieodpłatnego udostępnienia mu samochodu służbowego do celów prywatnych, którego wartość wynosi 400 zł miesięcznie. W kwietniu 2026 r. pracownik otrzymał jednorazową nagrodę za osiągnięcia w poprzednim roku w wysokości 50 tys. zł, a w lipcu br. półroczną premię w wysokości 30 tys. zł. Premia za drugie półrocze będzie wypłacona w styczniu 2027 r. Wszystkie wskazane przychody stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Premia wypłacona w styczniu 2027 r. zostanie uwzględniona przy ustalaniu limitu na 2027 r.

Do przekroczenia rocznego limitu trzydziestokrotności doszło w październiku 2026 r. Do września łączna podstawa wymiaru składek wyniosła 263 600 zł:
- 20 000 zł x 9 miesięcy = 180 000 zł,
- 400 zł x 9 miesięcy = 3600 zł,
- 50 000 zł + 30 000 zł = 80 000 zł.

Do rocznego limitu w 2026 r. pozostało 19 000 zł (282 600 zł – 263 600 zł).

Za październik pracodawca naliczy więc składki emerytalne i rentowe tylko od przychodu wynoszącego 19 tys. zł. Natomiast składkę chorobową i wypadkową ustali od całego przychodu, czyli od kwoty 20 400 zł, obejmującej wynagrodzenie i świadczenie z tytułu korzystania z samochodu.

Podstawę wymiaru składki zdrowotnej będzie stanowił łączny przychód, tj. 20 400 zł, po odliczeniu faktycznie potrąconych składek społecznych finansowanych przez pracownika:
- emerytalno-rentowych obliczonych od kwoty 19 000 oraz
- chorobowej ustalonej od 20 400 zł.

Składki finansowane przez pracownika wyniosą:
- emerytalna: 19 000 zł x 9,76 proc. = 1854,40 zł,
- rentowa: 19 000 zł x 1,5 proc. = 285 zł,
- chorobowa: 20 400 zł x 2,45 proc. = 499,80 zł.

Łącznie będzie to 2639,20 zł.

Zatem podstawa wymiaru składki zdrowotnej wyniesie:
20 400 zł – 2639,20 zł = 17 760,80 zł.

Składka zdrowotna wyniesie więc:
17 760,80 zł x 9 proc. = 1598,47 zł.

W raporcie rozliczeniowym ZUS RCA za pracownika za październik płatnik wpisze cyfrę 2 w polu 02 bloku III.B. Za listopad i grudzień 2026 r. od uzyskanych przez pracownika przychodów płatnik naliczy już tylko składki chorobową, wypadkową i zdrowotną.

©℗

Podstawa prawna
- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 18 ust. 1, ust. 2, art. 19, art. 20 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 12 ust. 1, ust. 2a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 846)
- par. 1, par. 6, par. 7 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)

eprasa.pl e19b829824

Czy delegowanie do zarządu spółki akcyjnej zobowiązuje do opłacenia składek

Członek rady nadzorczej czasowo wykonujący czynności prezesa nie otrzymuje wynagrodzenia za pełnienie funkcji nadzorczej. Dlatego nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Dotyczy to również składki zdrowotnej.

INTERPRETACJA INDYWIDUALNA ZUS Z 21 WRZEŚNIA 2026 R., SYGN. DI/200000/43/2208/2026

Stan faktyczny sprawy

Spółka wystąpiła do ZUS o interpretację indywidualną dotyczącą skutków składkowych czasowego delegowania członka rady nadzorczej do wykonywania czynności prezesa zarządu na podstawie art. 383 par. 1 kodeksu spółek handlowych (dalej: k.s.h.). Po odwołaniu prezesa rada nadzorcza uchwałą z 14 sierpnia 2026 r. delegowała swojego przewodniczącego do wykonywania tych czynności do 12 listopada 2026 r.

Delegowany nie został formalnie powołany do zarządu. Zarządza spółką, ale nie wykonuje funkcji nadzorczych ani nie uczestniczy w pracach rady, choć jego mandat pozostaje w mocy. Nie otrzymuje wynagrodzenia za członkostwo w radzie ani za jej przewodniczenie.

Odrębną uchwałą przyznano mu miesięczne wynagrodzenie za delegowanie oraz część zmienną, uzależnioną od realizacji celów zarządczych. Te świadczenia dotyczą wykonywania czynności prezesa, a nie obowiązków w radzie nadzorczej. Nie zawarto z nim umowy o pracę ani umowy cywilnoprawnej dotyczącej tych czynności.

Stanowisko ZUS

ZUS wskazał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa) katalog tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń emerytalnego i rentowych ma charakter zamknięty.

W świetle art. 6 ust. 1 pkt 22 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tej funkcji. Stosownie natomiast do art. 13 pkt 17 ustawy systemowej te ubezpieczenia trwają od dnia powołania do rady do dnia zaprzestania pełnienia funkcji, niewcześniej jednak niż od dnia rozpoczęcia jej odpłatnego wykonywania. Podstawę wymiaru składek stanowi, zgodnie z art. 18 ust. 4 pkt 10 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, przychód uzyskiwany z działalności wykonywanej osobiście przez członka rady nadzorczej.

Istotne znaczenie ZUS przypisał art. 383 par. 1 k.s.h. Ten przepis pozwala radzie nadzorczej delegować jej członka, na okres nie dłuższy niż trzy miesiące, do czasowego wykonywania czynności członka zarządu. Zdaniem zakładu delegowanie nie powoduje utraty mandatu w radzie nadzorczej, ale też nie oznacza powołania delegowanej osoby do zarządu. Członek rady jedynie czasowo wykonuje czynności członka zarządu, natomiast jego udział w pracach rady zostaje na ten okres zawieszony. ZUS wskazał również na art. 387 par. 1 k.s.h., który wyklucza jednoczesne pełnienie funkcji członka zarządu i członka rady nadzorczej.

Zakład uznał, że skoro w okresie delegowania ta osoba nie otrzymuje wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej, to nie podlega z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Wynagrodzenie wypłacane za delegowanie nie jest bowiem wynagrodzeniem za członkostwo w radzie, lecz odrębnym świadczeniem związanym z wykonywaniem czynności prezesa zarządu. Tym samym nie powstaje obowiązek opłacania od niego składek na ubezpieczenia społeczne właściwe dla członków rad nadzorczych.

W zakresie ubezpieczenia zdrowotnego ZUS przypomniał, że zgodnie z art. 73 pkt 17 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego członka rady nadzorczej powstaje z dniem powołania i wygasa z dniem zaprzestania pełnienia funkcji niezależnie od pobierania wynagrodzenia. Z kolei art. 81 ust. 1 tej ustawy odsyła przy ustalaniu podstawy wymiaru składki zdrowotnej członków rad nadzorczych do zasad właściwych dla składek emerytalnych i rentowych. Dlatego ZUS stwierdził, że wynagrodzenie wypłacane za czasowe oddelegowanie do wykonywania czynności prezesa zarządu nie stanowi podstawy wymiaru składki zdrowotnej z tytułu członkostwa w radzie nadzorczej. To świadczenie nie jest bowiem związane z wykonywaniem funkcji członka rady, lecz z czasowym wykonywaniem czynności zastępowanego prezesa zarządu. ©℗

Oprac. **Leszek Jaworski**



Komentarz

Katarzyna Klemba
radca prawny w Kancelarii Radcy Prawnego Katarzyny Klemby w Łodzi

Interpretacja wskazuje, że przy ocenie obowiązku składkowego trzeba precyzyjnie ustalić, z jakiego tytułu jest wypłacane konkretne wynagrodzenie. W analizowanej sprawie członek rady nadzorczej został czasowo delegowany do wykonywania czynności prezesa zarządu, ale nie został powołany do zarządu.

Jednocześnie w okresie delegowania nie otrzymywał wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka rady, lecz odrębne wynagrodzenie za wykonywanie czynności prezesa.

ZUS uznał, że nie można traktować tych należności jak wynagrodzenia członka rady nadzorczej, a tym samym nie stanowi ono podstawy składek na ubezpieczenia społeczne z tego tytułu.

Interpretacja nie formułuje jednak ogólnej tezy, że każde wynagrodzenie za delegowanie jest z definicji wolne od składek.

Wynika z niej natomiast, że skoro świadczenie nie jest wypłacane z tytułu członkostwa w radzie, nie można go oskładkować właśnie na tej podstawie.

Istotny jest również wątek ubezpieczenia zdrowotnego. ZUS przyjął, że wynagrodzenie za czasowe wykonywanie czynności prezesa nie stanowi podstawy składki zdrowotnej z tytułu członkostwa w radzie nadzorczej, ponieważ nie jest należnością za wykonywanie funkcji nadzorczej. Wniosek jest więc następujący: nie wystarczy uwzględnić samego formalnego statusu osoby w spółce.

Trzeba odrębnie ocenić mandat, podstawę wykonywania danych czynności oraz źródło konkretnego wynagrodzenia. Dlatego treść uchwał i wyraźne rozdzielenie świadczeń mają istotne znaczenie dla oceny obowiązku składkowego. ©℗

ZUS nie wydaje decyzji o umorzeniu kosztów zastępstwa procesowego, dlatego nie można zaskarżyć bezczynności

PYTANIE: W postępowaniu sądowym z zakresu ubezpieczeń społecznych – w sprawie związanej z prowadzoną przeze mnie działalnością gospodarczą – zostałem obciążony znacznymi kosztami zastępstwa procesowego zasądzonymi na rzecz ZUS. Złożyłem wniosek o umorzenie należności, ale ZUS nie wydał decyzji. Czy w tej sytuacji mogę skutecznie złożyć skargę na bezczynność ZUS?



Marcin Nagórek
radca prawny

ODPOWIEDŹ: Nie. Rozpatrzenie wniosku o umorzenie takich kosztów w sprawie cywilnej nie następuje w drodze decyzji administracyjnej ZUS. Jej niewydanie nie uzasadnia więc skargi na bezczynność do wojewódzkiego sądu administracyjnego.

Cywilny charakter należności

Koszty zastępstwa procesowego zasądzone na rzecz ZUS przez sąd powszechny są należnością cywilnoprawną. Nie stają się należnością z tytułu składek tylko dlatego, że wynikają ze sporu dotyczącego ubezpieczeń społecznych. Do udzielania ulg w ich spłacie stosuje się art. 77a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa). Zgodnie z jego ust. 5 umorzenie, odroczenie terminu spłaty lub rozłożenie płatności na raty następuje w formie pisemnej, na podstawie przepisów prawa cywilnego. ZUS występuje tutaj jako wierzyciel, a odmowa umorzenia nie wymaga wydania decyzji administracyjnej.

Skarga na bezczynność do WSA jest dopuszczalna w sprawach objętych kontrolą sądów administracyjnych. Jej zakres określa m.in. art. 3 par. 2 pkt 8 i 9 prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Sam fakt skierowania wniosku do organu administracji nie przesądza o możliwości wniesienia takiej skargi.

Trzeba przy tym odróżnić umorzenie kosztów procesu od umorzenia należności z tytułu składek. W drugim przypadku ZUS wydaje decyzję podlegającą kontroli sądowoadministracyjnej. Przewidziana w art. 83 ust. 4 ustawy systemowej regulacja nie obejmuje jednak kosztów zastępstwa procesowego.

Stanowisko WSA

Taką ocenę przyjął WSA w Rzeszowie w postanowieniu z 24 lipca 2025 r. (sygn. akt I SAB/Rz 6/25). Sprawa dotyczyła niewydania przez ZUS decyzji odmownej w przedmiocie umorzenia kosztów zastępstwa procesowego. Sąd uznał, że skoro nie jest właściwy do kontroli rozstrzygnięcia dotyczącego tej ulgi, nie może również rozpoznać skargi na bezczynność w tym zakresie.

Uwaga! Przedsiębiorca nie może zatem wymusić wydania decyzji administracyjnej przez wniesienie skargi do WSA. Taka skarga podlega odrzuceniu z powodu braku właściwości sądu, a nie oddaleniu po merytorycznej ocenie zasadności umorzenia. ©℗

Podstawa prawna

- art. 3 par. 2 pkt 8 i 9 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)
- art. 77a, art. 83 ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r.o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)

eprasa.pl e19b829824