

fot. Materiały prasowe

„Polska przez lata była postrzegana jako montownia Europy. Dziś musimy inaczej budować przewagę

Maciej Zieliński, prezes Siemens Polska A8



fot. Materiały prasowe

„O nieadekwatności wynagrodzeń lekarzy mówiłem już trzy, cztery lata temu

Jerzy Ostrouch, prezes Wielospecjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Gorzowie Wielkopolskim A6

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
19 LISTOPADA 2026
DGP.pl

NR 225 (6894) 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**

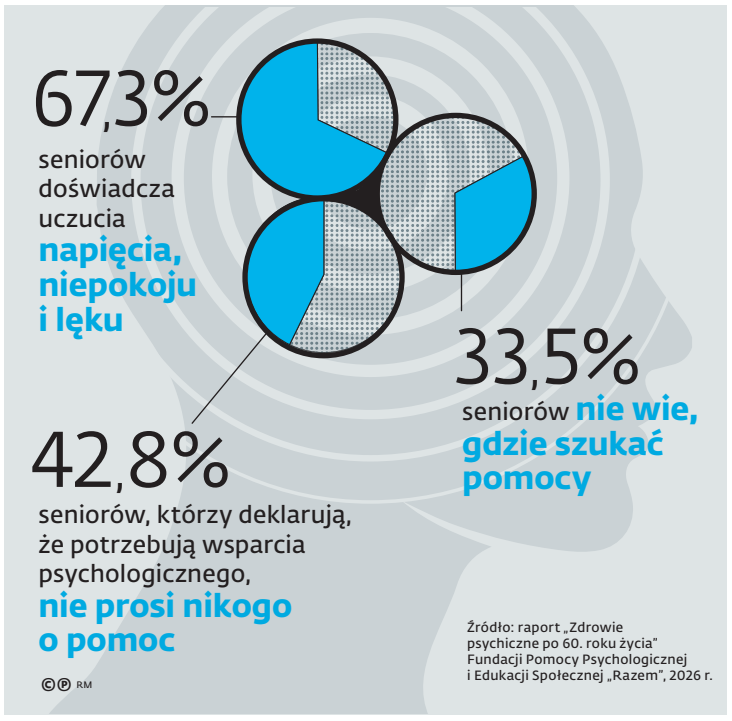
Sąd zapytał TSUE o platformy wakacyjne

PODATKI

Od lipca 2024 r. niektórzy operatorzy platform internetowych muszą przekazywać fiskusowi informacje o transakcjach zawieranych przez internet. Po raz pierwszy Naczelny Sąd Administracyjny spytał unijny trybunał o zakres tego raportowania.

Chodziło o imprezy turystyczne świadczone za pośrednictwem platformy Wakacje.pl. Przypomnijmy, że od 2024 r. operatorzy platform, za których pośrednictwem są oferowane towary i usługi oraz najem nieruchomości i środków transportu, muszą przekazywać skarbówce wiele danych, w tym o sprzedawcach, oraz numery rachunków, na które wpływa wynagrodzenie. Wymóg nałożyła polska ustawa będąca wdrożeniem unijnej dyrektywy DAC7. Na tym tle powstało wiele wątpliwości. Nie zawsze firmy prowadzące portale pośredniczące w sprzedaży zgadzają się ze skarbówką. Dlatego spory trafiają do sądów. Jedną z takich spraw rozpatrzył właśnie sąd kasacyjny, ale uznał, że trzeba najpierw wyjaśnić pojęcia zawarte w unijnej dyrektywie. Dlatego skierował do Trybunału Sprawiedliwości UE aż sześć pytań. ©℗ B2

Niepokojący stan psychiczny polskich seniorów



©℗ RM

ZDROWIE Osoby starsze na co dzień zmagają się z sytuacjami, które negatywnie wpływają na ich zdrowie psychiczne. Regularnie mówią o lęku, samotności, problemach ze snem. Dwie trzecie deklaruje, że na co dzień odczuwa smutek i przygnębienie. Ze swoimi problemami zostają jednak sami. Nie rozmawiają o nich z najbliższymi ani nie zgłaszają się po fachową pomoc. Dzieje się tak przez wstyd, niechęć do obarczania swoimi problemami innych, poczucie, że ich problem jest mało ważny, ale też przez brak wiedzy, gdzie mogą szukać pomocy. Jeśli już proszą o pomoc, często spotykają się z dyskryminacją ze względu na wiek. Co czwarty badany usłyszał, że „w tym wieku tak już jest". Tak potraktowany senior nie szuka dalszej pomocy. Raport „Zdrowie psychiczne po 60. roku życia" pokazuje, jak wiele osób starszych czuje się zaniedbanych i osamotnionych. ©℗ A3

Mimo wzrostu płac ubywa kandydatów do opieki nad osobami starszymi. Eksperci apelują o pilne reformy B8

Rząd ma nowe pomysły na deregulację

PRAWO

Przedsiębiorcy mają dostać **rok na oswojenie się z nowymi przepisami.** W tym czasie za niewykonanie nowych obowiązków nie będą im grozić sankcje. Rząd chce wprowadzić mechanizm tzw. aklimatyzacji regulacyjnej

Martyna Mroczek-Kowalik
Mariusz Szulc
Karolina Topolska
dgp@infor.pl

Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego 17 listopada trafił do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów.

Roczny okres, liczony od wejścia w życie nowych obowiązków, ma zostać wpisany do prawa przedsiębiorców. Ochrona nie obejmie umyślnych naruszeń ani sytuacji, w których ustawodawca ze względu na ważny interes publiczny ją wyłączy. Projekt zakłada ograniczenie automatyzmu przy cofaniu zezwoleń, szersze stosowanie formy dokumentowej i ułatwienia dla biur informacji gospodarczej. Wierzyciele nie będą już musieli wysyłać dłużnikom wezwań do zapłaty listem poleconym przed przekazaniem danych do BIG.

Rząd chce przyjąć projekt w I kw. 2027 r. Tydzień wcześniej przyjął Program regulacyjny na lata 2026–2028, w którym deregulacja ma się stać stałym mechanizmem upraszczania prawa. Zakłada on co najmniej 30 propozycji deregulacyjnych rocznie, przeciwdziałanie tzw. gold-platingowi przy wdrażaniu prawa UE, obowiązkowe konsultacje ocen skutków regulacji ex post. – Jedna ustawa nie wyczerpuje katalogu potrzebnych działań, ale stanowi ważny krok we właściwym kierunku – ocenia Marek Kowalski, szef Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt przewiduje też zmianę kodeksu pracy, oczekiwaną przez pracodawców od lat. Chodzi o możliwość samodzielnego wprowadzenia regulaminu pracy, bez oglądania się na związki zawodowe. Pracodawca mógłby to zrobić, gdyby nie był w stanie uzgodnić ze związkami zawodowymi terminu zakończenia negocjacji w tej sprawie. Dziś przepis wymaga od zatrudniającego, aby ustalił ze związkowcami końcowy termin negocjacji, a dopiero gdy nie zostanie on dotrzymany, sam przyjął regulamin. Zdarza się, że związki nie chcą uzgadniać terminu i blokują uchwalenie dokumentu.

Resort rozwoju ma także pomysły na ułatwienia dla płatników składek w relacji z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Jednym z nich jest propozycja, by przedsiębiorcy opłacający zryczałtowany podatek dochodowy w formie karty podatkowej nie musieli składać co miesiąc dokumentów rozliczeniowych, jeśli opłacają składki wyłącznie za siebie lub osoby z nimi współpracujące, a ich sytuacja ubezpieczeniowa się nie zmienia. Ponadto proponuje się, by oświadczenie płatnika składane pod rygorem odpowiedzialności karnej mógł złożyć za niego pełnomocnik. Obie propozycje mają pozytywną ocenę ekspertów.

Ponadto elementem pakietu mają być zmiany w podatkach dochodowych, ważne dla płatników podatku u źródła. Ministerstwo Finansów przekonuje, że uproszczą one system podatkowy i zredukują koszty prowadzenia biznesu. Nie będą to jednak duże nowości. Resort chce dać płatnikom więcej czasu na złożenie zbiorczej deklaracji CIT-10Z (trzeba ją będzie składać wyłącznie elektronicznie). Zmiany mają również dotyczyć składania oświadczeń na formularzach WH-OSC i WH-OSP. ©℗ A2, B1, B3–4

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

9 772080 674044 47

eprasa.pl e567f6fc00

Deregulacja symetryczna



Łukasz Guza
zastępca redaktora naczelnego DGP

Trudno nie dostrzec, że w ostatnim czasie temat deregulacji zszedł na drugi plan. W ubiegłym roku, gdy z inicjatywy Rafała Brzoski i we współpracy z rządem powstała platforma deregulacyjna SprawdzaMY, kwestia poprawy i odchudzania przepisów była nie tylko na nagłówkach gazet i portali, lecz także na ustach polityków, przedsiębiorców i pracowników. W ostatnich miesiącach nagłówki zdominowała jednak zaostrzająca się walka polityczna, zwłaszcza po tym, jak wybory prezydenckie wygrał Karol Nawrocki i okazało się, że rząd będzie na kursie kolizyjnym z Pałacem Prezydenckim.

Z tej perspektywy na dobre słowo zasługuje przedstawiony właśnie projekt deregulacyjny. Tym bardziej że nie jest to sztuka dla sztuki – projekt przewiduje istotne i oczekiwane przez przedsiębiorców zmiany. W dobie wdrażania kolejnych obowiązków dla biznesu – dotyczących np. KSeF, sztucznej inteligencji, cyberbezpieczeństwa czy sygnalistów – pomysł aklimatyzacji regulacyjnej dla małych i średnich firm (czyli niekarania w pierwszym roku obowiązywania nowych wymogów) jest uzasadniony, jeśli zależy nam na utrzymaniu aktywności ekonomicznej obywateli. Podobnie jest z przepisami zmieniającymi zasady tworzenia regulaminów pracy, które dziś są problematyczne dla wielu przedsiębiorców.

Na dodatek trudno uznać, że te nowe propozycje naruszają równowagę sił na linii pracodawcy–pracobiorcy na korzyść tych pierwszych. W końcu w ostatnim czasie rząd już wprowadził lub będzie musiał wdrożyć wiele propracowniczych rozwiązań, począwszy od reformy Państwowej Inspekcji Pracy, która umożliwiła inspektorom zastępowanie umów cywilnoprawnych etatami, a skończywszy na transparentności wynagrodzeń, prowadzącej do mniejszych dysproporcji płacowych w firmach. Można więc uznać, że wspomniany projekt deregulacyjny to symetryczne, proprzedsiębiorcze rozwiązania dla środowiska biznesu. Z jednym zastrzeżeniem: warto takie zmiany wdrażać w dialogu społecznym, czyli w porozumieniu z przedstawicielami pracowników. Zwłaszcza tak istotne dla nich zmiany, jak te dotyczące regulaminów pracy. I nie jest to tylko puste słowo, obowiązek do odhaczenia. Rada Dialogu Społecznego wciąż funkcjonuje i jest dobrym miejscem do wypracowania rozwiązań, które nie będą kontestowane przez reprezentację pracowników.

To naprawdę ma znaczenie. Nie jest żadną tajemnicą, że ostry spór polityczny, brak dialogu i nieumiejętność zawierania kompromisów w interesie państwa i obywateli odbijają się na naszym otoczeniu zewnętrznym i pozycji Polski. Utrudniają nam aspiracje do roli kluczowego państwa obok innych dużych krajów Unii Europejskiej. Pozostaje liczyć na to, że nie będą chociaż utrudniały wdrożenia korzystnych zmian w otoczeniu regulacyjnym, które się przekłada na rozwój wewnętrzny, gospodarkę, poziom życia. ©℗

Czytaj więcej na B1

Problemy polityków z czasem teraźniejszym



Agaton Koziński
publicysta

Dwie historie z życia politycznego Polski. Różne, ale będące dwoma stronami tego samego medalu. Pierwsza, czyli spotkanie w Belwederze, gdzie na zaproszenie prezydenta przedstawiciele większości klubów parlamentarnych dyskutowali o możliwościach odbudowy Trybunału Konstytucyjnego. Druga: dyskusja w Sejmie o wotum nieufności wobec rządu Donalda Tuska.

Teoretycznie te historie mają ze sobą niewiele wspólnego, jakby porównywać jabłka z gruszkami. Pierwsza bardziej przypomina akademicką dyskusję ustrojową pod auspicjami obozu prezydenckiego – choć, oczywiście, osadzoną w bardzo realnym sporze politycznym. Z kolei przysłuchiwanie się debacie o przyszłości rządu Tuska było pełną demonstracją możliwości polskiej polityki w dwudziestym pierwszym roku polaryzacji między liberałami i prawicą. Można było się przekonać, jak od 2005 r. zmieniły się styl, aktorzy i maniery tego typu wystąpień – ale sama dynamika debaty była dokładnym odwzorowaniem dwubiegunowej logiki naszej polityki ostatnich dwóch dekad.

Dlaczego więc warto zwrócić uwagę akurat na te dwa zdarzenia? Bo świetnie pokazują one, w jakim miejscu znajdują się dwa główne ośrodki władzy na niecały rok przed wyborami. Obóz prezydencki prowadzi dyskusję, której efekt – nawet jeśli uda się ją doprowadzić do jakiejś sensownej konkluzji w postaci zwartego pomysłu zmian w konstytucji – będzie możliwy do realizacji najwcześniej w 2028 r. Wcześniej, w obecnej sytuacji politycznej, jest to klasyczna misja niemożliwa, przecież ani Donald Tusk, ani Włodzimierz Czarzasty nie będą współpracować w tej kwestii z Karolem Nawrockim. Rozmowę o tym projekcie (jeśli w ogóle powstanie, podkreślmy to raz jeszcze) będzie można rozpocząć dopiero za dwa lata.

I druga strona medalu. Nawet nie o to chodzi, że większość parlamentarna bez problemu obroniła fotel dla premiera, to było jasne od początku. Bardziej chodzi o to, jakich słów używał szef rządu z mównicy sejmowej, by przekonać posłów do odrzucenia wniosku o wotum nieufności. Tusk właściwie sięgał po te same argumenty, które niosły go w kampanii wyborczej w 2023 r. Nie dołożył żadnego nowego elementu. Mówił właściwie tylko o rozliczeniach, prokuraturze, zatrzymaniach itd. Jakby w Polsce, w świecie przez ten czas nic się nie wydarzyło. Ciągle ta sama opowieść.

Tak wygląda polityka polska pod koniec 2026 r., na 11 miesięcy przed wyborami. Obóz prezydencki mentalnie jest już w 2028 r., Nawrocki krąży myślami przy zapowiedzianym przez siebie projekcie napisania nowej konstytucji do 2030 r. Obóz rządowy – ciągle tkwi w roku 2023. Wie, że wielu obietnic z tamtych czasów nie dowiózł, a teraz radykalizmem działań (policja w Trybunale Konstytucyjnym) stara się nadrobić stracony czas, uwiarygodnić się wobec zdemobilizowanych, pewnie też rozczarowanych wyborców.

Problem w tym, że dziś właściwie żaden z ośrodków politycznych nie próbuje nawet definiować wyzwań stojących przed Polską teraz. A to zawsze jest serce polityki. Przyszłoroczne wybory wygra ten, kto lepiej zrozumie problemy i ambicje Polaków w 2027 r. Nie w 2028 r., nie w 2023 r., tylko dokładnie z dnia wyborów.

Kto z tym problemem próbuje się zmierzyć? Na razie nikt. Obecnie nawet nie za bardzo jest co porównywać. W tym problem. Dziś o 2027 r. wiemy tylko jedno: że po raz pierwszy zobaczymy w nim Roberta Pattinsona jako Jamesa Bonda. Wszystko inne to terra incognita. ©℗

Kto obroni demokrację przed jej obrońcami



Anna Kwiatkowska
kierowniczka zespołu niemieckiego w Ośrodku Studiów Wschodnich

Niemcy stworzyły po wojnie służbę specjalną, która miała bronić demokracji przed jej wrogami, ale jednocześnie nie dopuścić, aby państwo ponownie zyskało możliwość wykorzystywania tajnej policji przeciwko własnym obywatelom. Tak powstał Federalny Urząd Ochrony Konstytucji (BfV), jedna z najbardziej osobliwych instytucji niemieckiej demokracji. Ponad 75 lat później Bundestag postanowił znacząco rozszerzyć jej uprawnienia. I choć zagrożenia, na które odpowiada reforma, są realne, powraca pytanie, jak bronić wolności, nie ograniczając jej w imię bezpieczeństwa.

13 listopada Bundestag uchwalił reformę niemieckich służb specjalnych. Nowe przepisy mają umożliwić im nie tylko rozpoznawanie zagrożeń, lecz także aktywne przeciwdziałanie szpiegostwu i sabotażom. Największe kontrowersje nie dotyczą jednak wywiadu zagranicznego (BND), lecz właśnie BfV. Instytucja, której założyciele świadomie odmówili uprawnień policyjnych, otrzymuje dziś nowe możliwości jawnej i niejawnej ingerencji. Dlaczego budzi to tak wielkie emocje, doskonale wyjaśnia książka Ronena Steinkego „Ochrona konstytucji. Tajne służby i polityka", wydana niedawno przez Instytut Zachodni.

Dziennikarz lewicowo-liberalnej „Süddeutsche Zeitung" najpierw wprowadza nas w założenia misji niemieckiego kontrwywiadu. BfV powstał w 1950 r. jako odpowiedź na doświadczenia Republiki Weimarskiej i III Rzeszy. Jego twórcy uznali, że demokracja nie może być bezbronna wobec tych, którzy wykorzystują jej wolności, aby ją zniszczyć. Jednocześnie, pamiętając o Gestapo, pozbawili nową służbę uprawnień policyjnych.

Następnie Steinke pokazuje, jak BfV przez dziesięciolecia obserwował, infiltrował i oceniał różne środowiska polityczne. Opisuje przy tym kontrowersje związane z działalnością informatorów, błędy w rozpoznawaniu prawicowego terroryzmu oraz polityczne uwikłania samej instytucji. Z opowieści wyłania się fundamentalny zarzut pod adresem tej służby specjalnej: BfV może się zainteresować obywatelem nie dlatego, że popełnił przestępstwo, ale dlatego, że jego działalność uznano za zagrożenie dla demokratycznego porządku konstytucyjnego. Tymczasem demokracja zakłada przecież prawo do kontestowania istniejącego porządku, krytykowania państwa, a nawet głoszenia radykalnych poglądów, o ile nie przekracza się granic prawa. Dziennikarz pyta zatem, kto decyduje o tym, gdzie kończy się demokratyczny radykalizm, a zaczyna ekstremizm zagrażający demokracji. Wskazuje przy tym na konkretnych przykładach, że zainteresowanie służb może prowadzić do stygmatyzacji organizacji politycznych, odstraszać sympatyków i wpływać na ich szanse wyborcze.

Zwolennicy obecnej reformy wskazują na rosyjskie operacje hybrydowe, terroryzm i rosnące zagrożenia cybernetyczne, i trudno odmówić im racji. Państwo, które jedynie obserwuje przygotowania do ataku, lecz nie potrafi mu przeciwdziałać, nie zapewnia swoim obywatelom bezpieczeństwa. Spór o reformę BfV jest więc czymś więcej niż dyskusją o technicznych uprawnieniach kontrwywiadu, bo dotyczy jednego z najważniejszych dylematów współczesnej demokracji: jak daleko może się posunąć państwo w obronie wolności, aby samo nie stało się dla niej zagrożeniem? ©℗

eprasa.pl e567f6fc00

Seniorzy nie proszą o pomoc

ZDROWIE Większość seniorów ma problemy ze snem i na co dzień odczuwa lęk. To wnioski z raportu **„Zdrowie psychiczne po 60. roku życia”,** opracowanego przez fundację Razem

Karolina Nowakowska
karolina.nowakowska@infor.pl

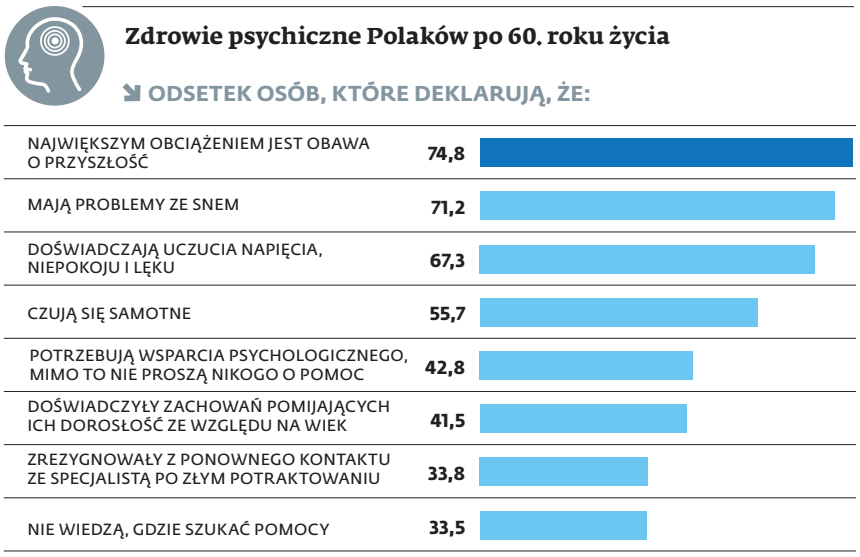
Jednym z najważniejszych wniosków raportu jest szeroki zakres trudności związanych z samopoczuciem psychicznym. Wśród osób odpowiadających na poszczególne pytania 74,8 proc. deklarowało, że przynajmniej czasami odczuwa obawy o zdrowie, przyszłość lub utratę samodzielności. Problemy ze snem wskazało 71,2 proc. badanych, a brak energii lub chęci do działania – 70,2 proc.

Lęk i samotność

Wysokie wyniki odnotowano również w obszarze napięcia i emocji. 67,3 proc. respondentów doświadczało przynajmniej czasami napięcia, niepokoju lub lęku, a 66,5 proc. wskazywało na smutek i przygnębienie. Samotność deklarowało 57,7 proc. odpowiadających. Jak podkreślają autorzy badania, seniorzy często odczuwają te dolegliwości równolegle. Mamy do czynienia z dużą częstotliwością występowania tych problemów. 43,1 proc. badanych często lub bardzo często wskazywało problemy ze snem, a 42,4 proc. równie często odczuwało obawy dotyczące zdrowia i przyszłości. W przypadku napięcia, niepokoju i lęku odsetek odpowiedzi „często” lub „bardzo często” wyniósł 33 proc.

Raport zwraca uwagę na relację między warunkami życia a samopoczuciem. 38,4 proc. uczestników badania mieszka samotnie. Jednocześnie 57,7 proc. deklaruje, że przynajmniej czasami doświadcza samotności. Wyniki dotyczące relacji pokazują, że 33,8 proc. badanych często lub bardzo często ma poczucie, że ich problemy są nieważne. 22,4 proc. często lub bardzo często czuje się ciężarem, a 23,3 proc. doświadcza pomniejszania swoich trudności przez rodzinę lub bliskich.

– Od lat pracuję z osobami starszymi, prowadzę psychoterapię, konsultacje, spotkania i programy wsparcia. Wiele trudności, które pojawiły się w badaniu, znałem już z praktyki zawodowej. Jednak dopiero zestawienie wyników ankiet z rozmowami i konsultacjami środowiskowymi pokazało, jak zło-



Źródło: raport „Zdrowie psychiczne po 60. roku życia” Fundacji Pomocy Psychologicznej i Edukacji Społecznej „Razem”, 2026 r. RM

żony jest obraz zdrowia psychicznego seniorów. Najbardziej zaskoczyło mnie nie to, że osoby starsze doświadczają samotności, lęku czy smutku. Zaskoczyło mnie, jak często pozostają z tymi doświadczeniami same, nawet kiedy rozpoznają, że potrzebują pomocy – mówi Tomasz Rejent, psycholog, psychoterapeuta, gerontolog, prezes Fundacji Pomocy Psychologicznej i Edukacji Społecznej „Razem”.

Istotną część raportu poświęcono temu, czy osoby starsze podejmują działania, gdy potrzebują pomocy. 42,8 proc. badanych zadeklarowało, że w ostatnim roku potrzebowało pomocy, rozmowy lub wsparcia, ale o nie nie poprosiło. Okazuje się także, że jeśli starsza osoba zdecyduje się na szukanie pomocy, to kontakt z instytucjami i osobami udzielającymi pomocy sprawia im dyskomfort – 41,5 proc. respondentów wskazało, że doświadczyło zachowań pomijających ich dorosłość ze względu na wiek. Seniorzy uczestniczący w badaniu wymieniali sytuacje takie jak: komentarze sugerujące, że określone trudności są naturalne „w tym wieku” (25,6 proc.), bagatelizowanie problemu (21,9 proc.), protekcjonalne traktowanie lub mówienie do osoby starszej jak do dziecka (14 proc.) oraz brak wyjaśnienia dalszych kroków (14 proc.).

Znaczenie tych doświadczeń wpływa na kolejny wynik: 33,8 proc. badanych zadeklarowało rezygnację z ponownego kontaktu po złym potraktowaniu. Wskaźnik obejmuje różne instytucje i osoby pomagające, nie tylko specjalistów zdrowia psychicznego. – Człowiek, który ma 70 czy 80 lat, nie przestaje być dorosłą osobą, mającą własne potrzeby, granice i prawo do samodzielnego decydowania o sobie. Nie możemy normalizować lekceważenia cierpienia psychicznego stwierdzeniami, że „w tym wieku tak już jest”. Depresja nie jest naturalną konsekwencją starzenia się. Podobnie jak lęk, przemoc czy doświadczanie upokorzenia nie powinny być traktowane jako nieuniknione elementy późnej dorosłości – dodaje Rejent.

Asystencja pomoże?

17 listopada prezydent podpisał ustawę o asystencji osobistej. Ekspert pytany o to, czy pomoże w rozwiązaniu tych problemów, mówi, że to ważny krok w kierunku budowania systemu, w którym pomoc nie oznacza wyręczania człowieka i odbierania mu samodzielności, lecz umożliwia niezależne życie. – Utrata sprawczości nie jest wyłącznie problemem organizacyjnym. Może wpływać na poczucie własnej wartości, bezpieczeństwa, sensu życia i relacje z otoczeniem. Dlatego idea asystencji osobistej, która ma pomagać człowiekowi wykonywać codzienne czynności i uczestniczyć w życiu społecznym zgodnie z jego własnymi decyzjami, zasługuje na poparcie – tłumaczy. – Jednocześnie nie chciałbym, abyśmy przedstawiali nową ustawę jako rozwiązanie problemów całej populacji seniorów. Asystencja nie zastąpi psychoterapii, leczenia psychiatrycznego ani interwencji kryzysowej – podsumowuje Rejent. ©℗

Resort edukacji chce uściślić zasady interwencji poselskich w szkołach

OŚWIATA **Interwencja posła Fritza w szkole w Rybniku** wywołała dyskusję o uprawnieniach parlamentarzystów. Ministerstwo postuluje zaostrzenie przepisów

Karina Strzelińska
karina.strzelinska@infor.pl

Poseł Konfederacji Korony Polskiej Roman Fritz wraz z grupą osób pojawili się 16 listopada w Zespole Szkół Budowlanych w Rybniku. Żądali wyjaśnień w sprawie izraelskiej flagi, która stanowiła element ekspozycji poświęconej patronowi szkoły. Jest nim Henryk Sławik, który podczas II wojny światowej ratował Żydów. Dyrektorka placówki wezwała policję. Po incydencie minister Barbara Nowacka zwróciła się do marszałka Sejmu o pilne doprecyzowanie przepisów, które regulują wykonywanie mandatu parlamentarnego w szkołach. Z kolei poseł Marcin Józefaciuk skierował do sejmowej komisji etyki poselskiej wniosek o ukaranie Fritza naganą. Zarzuca mu dezorganizację pracy szkoły i lekceważenie zasad bezpieczeństwa uczniów.

Jakich zmian oczekuje MEN? W odpowiedzi na pytania DGP w tej sprawie wskazało konkretny kierunek. Osobiste interwencje parlamentarzystów w szkołach miałyby być możliwe wyłącznie po zakończeniu zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, w terminie uzgodnionym z dyrektorem. – Nie oznacza to ograniczenia możliwości podejmowania interwencji – zastrzega Ewelina Gorczyca. I dodaje, że posłowie nadal mogliby niezwłocznie kierować interwencje pisemne, rozpatrywane następnie w ustawowym trybie.

Resort oczekuje współpracy Sejmu przy przygotowa niu zmian i deklaruje chęć współpracy przy ich opracowaniu. – Mandat poselski nie jest zbiorową przepustką do szkoły. Uprawnienia parlamentarzysty przysługują posłowi, a nie grupie osób mu towarzyszących – zastrzega Gorczyca. Zwraca przy tym uwagę na kwestię ochrony dzieci i ich wizerunku. – Dzieci nie mogą stawać się przypadkowymi statystami w politycznym spektaklu. Szkolny korytarz to nie miejsce na nagrywanie materiałów do politycznej kampanii – wskazuje.

Jacek Zaleśny, konstytucjonalista z Uniwersytetu Warszawskiego przypomina, że zasady przeprowadzania interwencji poselskich jako dotyczące wykonywania mandatu przedstawicielskiego, określa ustawa o wykonywaniu mandatu posła i senatora. Dlatego ewentualne ograniczenia tych uprawnień musiałyby również zostać wprowadzone ustawą. – Od lat obserwujemy, że interwencje poselskie mogą zakłócać pracę instytucji, w których są przeprowadzane, a wykonywanie mandatu nie może dezorganizować działalności innych uczestników stosunków prawnych. Dlatego pewna korekta przepisów może być uzasadniona – wskazuje.

Zastrzega jednak, że ograniczenie interwencji wyłącznie do czasu po zakończeniu zajęć mogłoby utrudnić parlamentarzystom reagowanie w sytuacjach nadzwyczajnych. – Co do zasady termin i zakres interwencji powinny być wcześniej uzgodnione, by instytucja, np. szkoła, mogła się do niej przygotować. Trzeba jednak uwzględnić sytuacje nadzwyczajne, gdy poseł powinien mieć możliwość sprawdzenia na bieżąco, co się dzieje w danej placówce. Dochodzi wtedy do kolizji między zapewnieniem jej normalnego funkcjonowania a potrzebą natychmiastowej interwencji. To wymagałoby rozważenia przy ewentualnej zmianie przepisów – podkreśla prof. Zaleśny.

Ekspert zwraca też uwagę na udział osób towarzyszących parlamentarzystom. – Zdarza się, że posłom towarzyszą asystenci społeczni, ale jeśli parlamentarzysta przychodzi z liczną grupą osób, nie powinny one automatycznie uczestniczyć w interwencji. Same nie mają przecież uprawnień poselskich, a ich obecność może zakłócać pracę podmiotu, w którym interwencja jest przeprowadzana – zaznacza.

Marek Pleśniar, szef biura Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kadry Kierowniczej Oświaty, również popiera doprecyzowanie zasad interwencji poselskich, szczególnie w placówkach oświatowych. Ale nie przekonuje go pomysł, by odbywały się wyłącznie po zakończeniu zajęć. – Dyrektorzy mają wyznaczone godziny przyjęć. Może dyrektor woli spotkać się z posłem właśnie podczas lekcji? Nie powinniśmy organizować życia szkoły pod parlamentarzystów. Gorąco popieram uregulowanie takich wizyt, ale to dyrektor powinien ustalać dogodny termin – ocenia. ©℗

eprasa.pl e567f6fc00

Dezinformacja o klimacie staje się powszechna

BADANIE Już tylko 54 proc. Polaków uważa, że globalne ocieplenie wynika z działalności człowieka. To aż o 12 pkt proc. mniej niż w 2019 r. **Zaufanie do nauki o klimacie jest najniższe,** odkąd tego rodzaju badania są przeprowadzane

Aleksandra Hołownia
aleksandra.holownia@infor.pl

36 proc. osób osiągnęło bardzo niski wynik testu wiedzy o zmianie klimatu – wynika z raportu „Ziemianie atakują!", przygotowanego przez organizację Lata Dwudzieste. To piąta edycja badania publikowanego od 2019 r. Wiedza o klimacie jeszcze nigdy nie była tak mała. W 2019 r. odsetek osób z bardzo niskim wynikiem wynosił 22 proc.

Przykłady? 65 proc. Polaków uważa, że ocieplenie jest faktem (wobec 73 proc. w 2019 r.), a 54 proc. zgadza się ze stwierdzeniem, że wynika ono z działalności człowieka (66 proc. w 2019 r.). 37 proc. ankietowanych odpowiedziało jednak, niezgodnie ze stanem wiedzy naukowej, że „dzisiejsze zmiany klimatu to część naturalnego cyklu", a 29 proc. stwierdziło, że dwutlenek węgla nie ma wpływu na klimat.

Dezinformacja działa

Według autorów świadczy to o skuteczności dezinformacji. „Dotychczasowe marne, ale względnie stałe wyniki w teście wiedzy kazały zastanowić się, czy nie są popełniane błędy w edukacji społeczeństwa i w kampaniach komunikacyjnych. Tegoroczne drastyczne spadki zgody z faktami naukowymi i wzrost wiary w mity to już dowód na skuteczne działanie dezinformacji klimatycznej" – piszą. Badanie „Ziemianie atakują!" przeprowadzono we wrześniu na reprezentatywnej grupie 1 tys. osób w wieku 18–65 lat.

„Dane wskazują na to, że pomimo setek kampanii społecznych, konferencji i różnych działań edukacyjnych, fakty przegrywają z mitami, a nauka z dezinformacją. Polikryzys i nieustanne napięcie wojenne wyparły z naszych głów egzystencjalne wyzwanie związane z równowagą między działalnością człowieka a naturą" – pisze Mateusz Galica z Lat Dwudziestych we wstępie do raportu.

– Fałszywe narracje dotykają zwłaszcza tych obszarów, gdzie jest możliwe zbudowanie podglebia dla polaryzacji. Wiedza o klimacie jest idealnym poligonem dla wszystkich, którzy w pogoni za zasięgami, rozpoznawalnością czy wpływem politycznym wybierają populizm – komentuje Kamil Wyszkowski z UN Global Compact Network Poland.

Zarazem postrzeganie zmiany klimatu jako ważnego wyzwania globalnego jest coraz rzadsze. Za najważniejsze zagrożenie dla świata 65 proc. Polaków uważa wojny i konflikty. Zmiana klimatu spadła na szóste miejsce; wskazało ją 31 proc. ankietowanych, ex aequo z terroryzmem. Więcej uznało za zagrożenie ekstremalne zjawiska pogodowe (36 proc.), masowe migracje (35 proc.) i zanieczyszczenie środowiska (32 proc.). Jak na to patrzą politycy?

„Ubolewam, ale zagadnienia klimatu nie są traktowane jako najważniejsze. To temat wymagający pogłębiania wiedzy, czyli relatywnie dużej inwestycji czasu. Jednocześnie to temat, który nie przynosi największego urobku politycznego w postaci dużych zasięgów rolek czy zaproszeń do mediów" – pisze w raporcie Piotr Masłowski, wiceminister energii z Nowej Polski–Centrum. Lepiej sprzedaje się środowiskowy denializm.

Dobrostan a klimat

W raporcie po raz pierwszy zbadano też dobrostan Polaków mierzony m.in. poczuciem, że życie ma sens i cel, odczuwaniem szczęścia i zadowolenia z życia czy posiadaniem ciepłych, zaufanych relacji z innymi. Wyniki wskazują, że 24 proc. Polaków nie czuje, że wnosi coś ważnego do społeczeństwa, a 25 proc. nie czuje przynależności do wspólnoty. Autorzy badania zaobserwowali korelację między poziomem dobrostanu a negacją wiedzy o klimacie. W raporcie wyróżniono pięć „plemion", które mają opisywać najpopularniejsze postawy. Jedno z nich to „bezściemnianie", którzy „nie wierzą w tę całą ekologię". Uważają, że stan środowiska to nie ich problem, a temat jest rozdmuchiwany przez wielki biznes.

– Szybko rosnący segment „bezściemnian" – bardzo różnorodny – różni się od pozostałych segmentów tym, że osoby do niego należące deklarują najniższy dobrostan ze wszystkich i, co za tym idzie, mają najbardziej zagrożone zdrowie psychiczne – wskazuje Magdalena Budziszewska z Uniwersytetu Warszawskiego. Dodaje, że te osoby częściej wierzą w mity i dezinformację oraz częściej deklarują, że na różne sprawy patrzą „po swojemu".



– Powtarzają wiele szkodliwych dyskursów obecnych w przestrzeni mediów antyspołecznościowych. Każe to zadać pytanie, czy osoby dotkliwie odczuwające negatywne skutki współczesnego świata, wyalienowane, z poczuciem utraty złudzeń (czasem niewątpliwie słusznym), nie są najłatwiejszymi celami internetowej, zasadniczo trującej propagandy – dodaje Budziszewska. Nasza rozmówczyni zauważa, że dane z raportu pokazują, iż osoby o bardziej proekologicznych postawach – zwłaszcza te zaliczające się do segmentu, który chce działać natychmiast – deklarowały większy dobrostan, poczucie szczęścia, więzi z innymi, sens życia i zakorzenienie w społecznościach.

Obecnie 60 proc. osób zgadza się, że „stan, w jakim znalazła się Ziemia, jest poważny i wymaga natychmiastowych działań", podczas gdy w 2019 r. było to 72 proc. badanych, a w rekordowym 2020 r. – 78 proc. „Od 2020 r. we wszystkich kolejnych pomiarach obserwujemy spadek tego «wskaźnika niepokoju». W tym roku osiągnął 60 proc., czyli albo stan Ziemi się poprawił (czemu przeczy nauka), albo społeczeństwo obojętnieje na katastrofę klimatyczną. Może to być mechanizm obronny, ale tak duży spadek może też być dowodem skuteczności dezinformacji klimatycznej" – piszą autorzy raportu.

Co więcej, 31 proc. z nas myśli, że wzrost temperatury o 2–3 st. C „nie będzie dla nas taki zły" (wobec 18 proc. w 2019 r.). Tymczasem, jak przypominają autorzy raportu, z danych Międzyrządowego Zespołu ds. Zmian Klimatu wynika, że w przypadku ocieplenia o 3 st. C utrata bioróżnorodności może być ponaddwukrotnie bardziej dotkliwa niż w przypadku ocieplenia o 1,5 st. C, a nawet 29 proc. gatunków w lasach i na lądzie będzie obarczonych wysokim ryzykiem wyginięcia. 1,29 mld osób będzie narażonych na deficyt wodny, stres cieplny i pustynnienie, o 340 mln osób więcej niż w przypadku ocieplenia o 1,5 st. C.

Koszty adaptacji związane z zapewnieniem bezpieczeństwa żywnościowego i większymi stratami w uprawach mają sięgnąć 128 mld dol. (wobec 63 mld dol. w przypadku ocieplenia o 1,5 st. C), a obszar spalonej ziemi w pożarach w Europie śródziemnomorskiej może wzrosnąć trzykrotnie bardziej niż w przypadku ocieplenia o 1,5 st. C. – Jedenaście lat temu w Paryżu świat zobowiązał się do ograniczenia globalnego wzrostu temperatury do 1,5 st. Nauka wskazuje, że przekroczenie tego poziomu jest obecnie nieuniknione. Jednak nauka nie każe nam się poddawać, tylko namawia nas do jeszcze bardziej zaciętej walki – mówił podczas trwającego szczytu COP31 António Guterres, sekretarz generalny ONZ. ©℗

Materiał przygotowano w ramach akcji „Media przeciw dezinformacji"

TK orzeka, ale końca sporu nie widać

POLITYKA Odsunięcie kierownictwa TK miało zakończyć jeden z najważniejszych sporów ustrojowych. Zamiast tego otworzyło **nowe pola konfliktu**

Daria Al Shehabi
daria.alshehabi@infor.pl

W czwartek w Sejmie odbędą się konsultacje społeczne w sprawie proponowanego przez PSL resetu konstytucyjnego. Jak przekonywał lider ludowców Władysław Kosiniak-Kamysz, Polski nie stać na niekończący się spór o Trybunał Konstytucyjny. Partia proponuje zmianę, która umożliwiłaby wygaszenie kadencji obecnych sędziów TK i wybór ich następców przez Zgromadzenie Narodowe większością trzech piątych głosów. Kosiniakowi-Kamyszowi łatwiej przychodzi jednak szukanie partnerów do rozmów o resecie po stronie opozycji niż we własnej koalicji.

Dla polityków KO zgoda na wygaszenie kadencji sędziów oznaczałaby również konieczność pozbycia się z trybunału osób, o których dopuszczenie do orzekania przez ostatnie miesiące sami zabiegali. Z kolei PiS, choć dopuszcza zmianę konstytucji, domaga się umożliwienia Bogdanowi Święczkowskiemu powrotu do siedziby TK. O ile poszerza się grono ugrupowań gotowych rozmawiać o resecie konstytucyjnym, wciąż nie ma między nimi zgody co do tego, kto do czasu jego przeprowadzenia miałby kierować TK.

Za przeprowadzeniem resetu opowiedziało się we wtorek ośmioro kawalerów Orderu Orła Białego. Pod apelem zainicjowanym przez Aleksandra Halla podpisali się m.in. Leszek Balcerowicz, Zofia Romaszewska i Wojciech Roszkowski. Autorzy też proponują, by sędziowie TK byli wybierani większością trzech piątych głosów. Chcą zmian w konstytucji, które ograniczyłyby możliwość wzajemnego blokowania się prezydenta i rządu. Proponują doprecyzowanie zasad obsadzania najważniejszych stanowisk i określenie terminów, w których politycy musieliby osiągnąć porozumienie. W ocenie autorów apelu spory wokół sądownictwa, nominacji ambasadorskich i niezależności Narodowego Banku Polskiego grożą paraliżem państwa.

Na środę planowano rozstrzygnięcie TK w sprawie uchylenia immunitetów Święczkowskiego i jego zastępcy Bartłomieja Sochańskiego, jednak do czasu zamknięcia tego wydania DGP decyzji nie ogłoszono. Od odsunięcia obu sędziów TK od wykonywania obowiązków minęły niemal trzy tygodnie. Choć rządzący przekonują, że udało się przywrócić zdolność trybunału do funkcjonowania, spór o to, kto może nim kierować, angażuje kolejne instytucje. W poniedziałek dołączył do nich NBP, który poinformował o wstrzymaniu realizacji zleceń płatniczych z rachunków TK.

O interwencję do prezesa Adama Glapińskiego zwrócił się na początku listopada sam Święczkowski. Bank centralny otrzymał jednak również dokumenty, z których wynikało, że to inne osoby są uprawnione do dysponowania pieniędzmi. W rezultacie dostępu do środków nie ma żadna ze stron konfliktu. Jednym z rozwiązań branych pod uwagę przez rząd jest otwarcie rachunku w Banku Gospodarstwa Krajowego. – Narodowy Bank Polski powinien prowadzić politykę pieniężną, a nie politykę – komentował w poniedziałek minister finansów Andrzej Domański. Jeszcze dwa tygodnie temu za rekomendacją Domańskiego premier zdecydował się na kontrasygnowanie postanowień prezydenta dotyczących powołania czterech nowych członków zarządu NBP. Po kilku miesiącach sporu o nominacje Donald Tusk ustąpił, by nie dopuścić do sytuacji, w której liczebność zarządu banku spadłaby poniżej ustawowego minimum.

Równolegle z działaniami prokuratury i sporem o bieżące funkcjonowanie TK toczą się rozmowy o jego przyszłości. W środę po południu w Kancelarii Prezydenta odbyła się druga runda konsultacji z ugrupowaniami parlamentarnymi. W poniedziałek na zaproszenie głowy państwa w Belwederze spotkali się przedstawiciele PSL, Polski 2050, PiS, Konfederacji, Konfederacji Korony Polskiej, Rozwoju Plus, Razem oraz koła senackiego Nowa Polska–Centrum. Zaproszenia nie przyjęli politycy KO i Lewicy. W rozmowach, którym przewodniczył szef KPRP Zbigniew Bogucki, nie uczestniczył również sam Karol Nawrocki. ©℗

eprasa.pl e567f6fc00

PREZENTACJA

Partner

ORLEN



Fot. Agencja Filmowa / mat. prasowe

Inwestycja w gazowe bezpieczeństwo Polski

Zakończyła się rozbudowa Podziemnego Magazynu Gazu Wierzchowice. Jest to największy taki obiekt w Polsce. Inwestycja o wartości 580 mln zł zwiększa łączne krajowe zdolności magazynowania gazu o prawie jedną czwartą, do ok. 4,1 mld m sześc. Jest to element większej – ważnej dla kraju – całości.

W ramach rozbudowy magazynu Wierzchowice wykonano trzy nowe odwierty do zatłaczania i odbioru gazu, zmodernizowano instalację osuszania oraz zainstalowano dodatkowe agregaty sprężające. Dzięki temu zwiększyła się nie tylko pojemność magazynu, lecz także możliwość elastycznego uzupełniania zapasów i kierowania surowca do sieci.

Oprócz inwestora – ORLEN, głównym wykonawcą i nadzorującym inwestycję był ORLEN Technologie, projekt opracował ORLEN Gazoprojekt, a odwierty wykonała spółka Exalo Drilling. W przedsięwzięciu uczestniczyli też liczni podwykonawcy, w tym firmy z regionu.

– To inwestycja w bezpieczeństwo energetyczne i surowcowe Polski, istotna zarówno dla odbiorców indywidualnych, jak i przedsiębiorców – podkreśla Wiesław Prugar, wiceprezes zarządu ORLENU ds. Upstream.

Inwestycja wpisuje się w cele Polityki energetycznej Polski do 2040 r. w zakresie rozwoju pojemności i mocy odbioru podziemnych magazynów gazu.

Trzy filary, jedna całość

Magazyny są jednym z elementów całego systemu gazowniczego. Jego bezpieczeństwo opiera się na trzech filarach: własnym wydobyciu, imporcie i magazynowaniu.

Jeśli chodzi o wydobycie, ORLEN rozwija aktywa w kraju i za granicą, zwłaszcza w Norwegii i Kanadzie. W 2025 r. koncern dostarczył polskiej gospodarce 8,6 mld m sześc. gazu z własnych źródeł, co odpowiadało ok. 40 proc. krajowego zapotrzebowania. To część surowca, którego dostępność zależy w dużym stopniu od decyzji podejmowanych we własnych strukturach.

Drugi filar to import. Pozostała część zapotrzebowania jest pokrywana m.in. skroplonym gazem ziemnym (LNG), głównie z kierunku amerykańskiego. ORLEN wskazuje, że opiera się na zdywersyfikowanym portfelu zamówień. Kontrakty długoterminowe dają stabilność, a uzupełniają je w zależności od sytuacji zakupy na rynku spotowym. Taka konstrukcja wymaga rozwiniętych kompetencji tradingowych: oceny ryzyka, znajomości rynku i szybkiego reagowania. Nie mniej istotny jest także transport z krajów graniczących z Polską przez interkonektory, które pozwalają elastycznie zarządzać dostawami gazu. Dwa pierwsze filary dają Polsce wiele równoległych źródeł dostaw gazu do kraju, których skuteczność pokazało wyjście obronną ręką z kilku znaczących kryzysów geopolitycznych.

Trzeci filar to właśnie magazyny. Gaz jest dostarczany do systemu przez cały rok, ale zużywany nierównomiernie – najwięcej zimą, gdy rośnie zapotrzebowanie na ogrzewanie. Dla ORLENU, który na krajowym rynku jest największym producentem i importerem gazu, a co za tym idzie – użytkownikiem magazynów, są one narzędziem bilansowania podaży i popytu oraz zabezpieczania dostaw dla klientów. Właśnie bilansowanie systemu gazowniczego jest ich podstawowym zadaniem. Dodatkowym jest magazynowanie gazu na wypadek sytuacji, gdyby do kraju nie dotarły odpowiednie ilości surowca. Magazyny stanowią zatem uzupełnienie podstawowych źródeł dostaw i pozwalają tę różnicę wyrównać: latem gaz jest do nich zatłaczany, zimą odbierany i kierowany do gospodarstw domowych, energetyki i przemysłu.

Jak działa podziemny magazyn gazu

Podziemne magazyny pozwalają gromadzić gaz ziemny na dużej głębokości, liczonej w setkach metrów, w skałach, z których wcześniej został wydobyty lub kawernach solnych. Na ich całkowitą pojemność składają się dwie części. Pojemność czynna to gaz wielokrotnie zatłaczany i odbierany w kolejnych cyklach pracy; decyduje ona o tym, ile surowca można faktycznie wykorzystać. Gaz buforowy pełni funkcję technologiczną: utrzymuje minimalne ciśnienie w magazynie i powstrzymuje napływ wód w głąb złoża.

System magazynowy kraju obejmuje siedem podziemnych magazynów gazu wysokometanowego należących do Grupy ORLEN. Pięć z nich – Wierzchowice, Strachocina, Husów, Swarzów i Brzeźnica – to magazyny złożowe, wykorzystujące częściowo wyeksploatowane złoża węglowodorów. Dwa pozostałe – Mogilno i Kosakowo – to magazyny kawernowe, w których gaz jest przechowywany w komorach wypłukanych w pokładach soli. Oba typy się uzupełniają. Magazyny złożowe charakteryzuje zazwyczaj jeden cykl zatłaczania i odbioru w sezonie. Kawerny solne wyróżnia elastyczność: wielokrotne napełnianie i opróżnianie, duże moce zatłaczania i odbioru oraz możliwość magazynowania krótko-, średnio- i długoterminowego.

Po raz pierwszy w Europie

Magazynowanie gazu w Polsce ma już długą historię. Po raz pierwszy w Polsce, a zarazem w Europie, zatłoczono gaz do złoża w 1954 r. w magazynie Roztoki. Obiekt osiągnął pojemność czynną 26,1 mln m sześc., choć warunki geologiczne pozwalały na wielokrotnie większą – ograniczeniem były wówczas możliwości techniczne. W 1979 r. uruchomiono Brzeźnicę i rozpoczęto zatłaczanie gazu do Swarzowa.

Historia Wierzchowic zaczyna się w 1971 r., gdy odkryto tam złoże gazu ziemnego. Eksploatację rozpoczęto rok później, przez 23 lata wydobyto 7,8 mld m sześc. gazu. W 1994 r. zdecydowano o budowie magazynu. Ostatecznie kopalnię przekształcono w podziemny magazyn gazu w 1995 r., a w 1996 r. uruchomiono jego przemysłową eksploatację. Od 2000 r. realizowano rozbudowę, w ramach której powstał gazociąg łączący Wierzchowice z Odolanowem, umożliwiający współpracę magazynu z krajowym systemem przesyłowym. Projekt kontynuowano przy wsparciu środków europejskich. W latach 2008–2015 pojemność czynna magazynu wzrosła z ok. 575 mln m sześc. do 1,2 mld m sześc., a w kolejnych latach do ok. 1,3 mld m sześc.

W historii obiektu były też trudne momenty. 21 lipca 2002 r. podczas wiercenia jednego z odwiertów doszło do niekontrolowanej erupcji gazu, a następnie pożaru. Akcja ratownicza trwała 10 dni. Doświadczenia z tamtych wydarzeń przyczyniły się do podniesienia standardów bezpieczeństwa przy kolejnych inwestycjach.

W sezonie 2026/2027 łączna pojemność czynna krajowych magazynów w Polsce sięga 3,358 mld m sześc. W kolejnym sezonie po formalnym udostępnieniu nowych pojemności rozbudowanego obiektu będzie to 4,158 mld m sześc. Wierzchowice z pojemnością 2,1 mld m sześc. będą dysponować ponad połową krajowych zdolności magazynowych. Wzrośnie również łączna dla wszystkich krajowych magazynów moc odbioru przy pełnym napełnieniu: z ok. 54 mln do 58,75 mln m sześc. na dobę.

Transformacja energetyczna trwa

Obiekt Wierzchowice od początku projektowano z myślą o dalszym rozwoju – nawet do pojemności 4,2 mld m sześc. Infrastruktura przygotowana w ramach zakończonej inwestycji ma to w przyszłości umożliwić. Ewentualne kolejne etapy będą jednak wymagały odrębnych decyzji. Ich podstawą powinien być rachunek ekonomiczny, gdyż instalacje magazynowania gazu są drogie, a ich rozbudowa zajmuje dużo czasu. Przykłady innych krajów Europy pokazują, że są one szeroko rozbudowywane jedynie w tych krajach, które widzą dla siebie rolę hubów energetycznych.

ORLEN zwraca uwagę na to, że transformacja energetyczna jest procesem długim i kosztownym. W najbliższych latach gaz ziemny ma stabilizować system elektroenergetyczny, w którym rośnie udział źródeł odnawialnych, wspierać zastępowanie wyłączanych bloków węglowych i zabezpieczać ciepłownictwo. Wraz z ropą naftową pozostanie też podstawowym surowcem dla wielu gałęzi przemysłu. W takim układzie magazyny odgrywają rolę bufora, który pozwala przechodzić przez okresy zwiększonego popytu i zakłóceń w dostawach.

Wokół magazynów toczy się również dyskusja o otoczeniu regulacyjnym. Zarówno przedstawiciele biznesu, jak i ministerstw wskazują na potrzebę zmiany ustawy o zapasach, od której w części zależy rola magazynów w systemie i efektywność ich wykorzystania. Michał Perzyński

Podziemne magazyny gazu

W sezonie 2026/2027 łączna pojemność czynna podziemnych magazynów gazu wynosi 3,358 mld m sześc. Największym z nich są Wierzchowice (1,3 mld m sześc., od sezonu 2027/2028 2,1 mld m sześc.), Mogilno (579 mln m sześc.), Strachocina (515 mln m sześc.), Husów (500 mln m sześc.), Kosakowo (289 mln m sześc.), Brzeźnica (100 mln m sześc.) i Swarzów (75 mln m sześc.).

eprasa.pl e567f6fc00





W wielu szpitalach formalnie daje się podwyżkę, ale i zmniejsza wymiar czasu pracy

fot. hxdbzxy/Shutterstock

W systemie brakuje elementu efektywnościowego

ROZMOWA Ostrouch: Radiologowi, który wykona opis w terminie, czyli w ciągu trzech dni roboczych, płacę o 20 proc. więcej, bo przynosi tym korzyść dla pacjenta. Wydatki na wynagrodzenia nie przewyższają u nas 60 proc. budżetu



fot. Materiały prasowe

Jerzy Ostrouch, prezes Wielospecjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Gorzowie Wielkopolskim

Wokół wynagrodzeń w ochronie zdrowia, zwłaszcza tych lekarskich, narosło ostatnio mnóstwo kontrowersji i emocji. Pan uważa, że było to nieuniknione.

O nieadekwatności wynagrodzeń lekarzy mówiłem już trzy, a nawet cztery lata temu. Po raz pierwszy wspomniałem o tym głośno podczas panelu na Forum Ekonomicznym. Kiedy stwierdziłem, że miesięczne wynagrodzenia lekarskie kształtują się na poziomie 100 tys. zł, obecna na sali profesor Szkoły Głównej Handlowej, specjalizująca się w finansowaniu ochrony zdrowia, była pewna, że mówię o zarobkach rocznych. Zwracałem wtedy uwagę nie tylko na same kwoty, ale na pewną niesprawiedliwość polegającą na ogromnych nierównościach.

Z czego wynikają te dysproporcje? W debacie publicznej często pojawia się zarzut, że stawki są po prostu zbyt wysokie.

Problem tkwi w brakach kadrowych i przepisach. Obecnie jeden lekarz pracuje po 400 godz. w miesiącu za stawkę rzędu 400–500 zł za godzinę. Teoretycznie, gdyby w jego miejsce pracowało dwóch specjalistów, obaj zarobiliby mniej i w systemie byłoby sprawiedliwiej. Jednak nie zawsze mamy możliwość zatrudnienia dwóch osób, bo np. specjalistów ratownictwa medycznego po prostu na rynku nie ma. Według aktualnych danych Centralnego Rejestru Lekarzy Naczelnej Izby Lekarskiej obecnie zawód wykonuje 1217 specjalistów tej dziedziny, a większość pracuje w dużych ośrodkach akademickich. Do tego około trzy lata temu wprowadzono sztywny wymóg, że w szpitalnym oddziale ratunkowym (SOR) musi dyżurować specjalista medycyny ratunkowej.

Próbował pan rozwiązać ten problem kadrowy na własnym oddziale?

Wystąpiłem do konsultanta krajowego w dziedzinie medycyny ratunkowej prof. Jerzego Roberta Ładnego z postulatem, aby kierownikiem SOR mógł być ratownik medyczny. Nie byłem w stanie w inny sposób zabezpieczyć pracy mojego oddziału, który jest jednym z największych w tej części kraju. Sprawa dotarła do konsultanta krajowego, a wojewoda zorganizował w tej sprawie telekonferencję. Powiedziałem wówczas wprost: „W tej chwili stawki na SOR wynoszą 500 zł". Od jednego z autorytetów medycyny ratunkowej usłyszałem w odpowiedzi: „Ale co to takiego? Przecież lekarz medycyny ratunkowej nie ma gabinetu prywatnego, nie jest w stanie dorobić".

Podobne emocje budzą zarobki radiologów, które, zgodnie z raportem Sieci Obywatelskiej Watchdog Polska, w pana szpitalu przekraczają 100 tys. zł miesięcznie. Czy z perspektywy zarządzającego placówką to uzasadniony wydatek?

Piętą achillesową polskiej ochrony zdrowia jest długi czas oczekiwania na wyniki diagnostyki obrazowej. Jeśli u mnie w szpitalu przeciętny radiolog opisuje miesięcznie ok. 300–350 badań – tomografii komputerowych czy rezonansów magnetycznych – a jest taki, który opisuje ich tysiąc i zarabia dzięki temu 120 tys. czy 140 tys. zł, to czy to jest złe, czy dobre? To jego ciężka praca. Co więcej, radiologowi, który wykona opis w terminie, czyli w ciągu trzech dni roboczych, płacę o 20 proc. więcej. Odbywa się to z bezpośrednią korzyścią dla pacjenta. Moim zdaniem w systemie brakuje dziś takiego elementu efektywnościowego.

Był pan wśród 12 proc. zarządzających szpitalami, którzy zdecydowali się na ujawnienie stawek lekarskich na wniosek Watchdog Polska. Większość zarządzających szpitalami nawet nie odpowiedziała.

Znalazłem się w grupie ok. 120 spośród ok. 1 tys. szpitali w Polsce, które udzieliły takich informacji w trybie dostępu do informacji publicznej. Odpowiedziałem w miarę dokładnie, ponieważ uważam, że o tych sprawach trzeba otwarcie rozmawiać. Transparentność nie oznacza, że organizujemy nagonkę na lekarzy.

Jak przy tak wysokich wynagrodzeniach spina się panu budżet szpitala?

Mimo tych relatywnie wysokich stawek wydatki na wynagrodzenia – zarówno z umów cywilnoprawnych, jak i umów o pracę – nie przewyższają one u nas 60 proc. budżetu. Z jednej strony ktoś mógłby powiedzieć, że płacę dużo, z drugiej strony nasz kontrakt za ubiegły rok wyniósł 740 mln zł, a koszty pracy personelu trzymamy w ryzach. Dziesięć lat temu byliśmy najbardziej zadłużonym szpitalem w Polsce. Zostaliśmy jednak przekształceni w spółkę prawa handlowego i dziś rokrocznie odprowadzamy podatek dochodowy, czyli wypracowujemy zysk.

To stawia w dość niewygodnym świetle inne placówki w kraju, których szefowie twierdzą, że zadłużają się przez zbyt niskie kontrakty i konieczność kredytowania Narodowego Funduszu Zdrowia. Zgadza się pan z tezą części urzędników Ministerstwa Zdrowia, że problemy większości polskich szpitali wynikają ze złego zarządzania, a nie z niedostatecznych środków w budżecie NFZ?

Owszem. Rodzi się fundamentalne pytanie o cały system. Co się dzieje w pozostałych 900 szpitalach w Polsce? Być może płacą mniej, być może więcej – tego na razie nie wiemy, choć za chwilę zapewne się dowiemy – a mimo wszystko mają zdecydowanie gorsze wyniki finansowe niż my. Gdzie znika ta nadwyżka? Jak to jest, że mnie stać na przyzwoite wynagrodzenia dla lekarzy, a dla pewnej grupy zawodowej nawet bardzo dobre, i jednocześnie na wypracowanie zysku?

To niepopularna opinia. Może się pan spodziewać ostrej krytyki.

Nie boję się dyskusji, szczególnie iż spodziewam się, iż będzie ona kulturalna. Inaczej niż to, co się rozpętało po publikacji danych o wynagrodzeniach w moim szpitalu. Wtedy zaczęła się prawdziwa polityczna nagonka. Najbardziej spektakularna była sytuacja, gdy wicemarszałek Sejmu Krzysztof Bosak z Konfederacji stanął przed naszym budynkiem i stwierdził, że to „złodziejski szpital" i „symbol złodziejstwa w systemie ochrony zdrowia". Rozumiem, że miał w regionie spotkania ze swoimi aktywistami i chciał maksymalnie wykorzystać czas, żeby przy okazji nagrać rolkę do internetu. Ale takie słowa są niesłychanie krzywdzące dla personelu, który ciężko pracuje na wyniki tej placówki.

Wspomniał pan o całym personelu. Jak wygląda sytuacja pielęgniarek?

Dbałość o płace dotyczy u nas nie tylko lekarzy, ale też pielęgniarek. Przykładowo pielęgniarkom z oddziałów, które nie mają wymaganego wyższego wykształcenia i specjalizacji, rokrocznie częściowo wyrównuję wynagrodzenie do poziomu ich koleżanek, które te kwalifikacje mają.

Czyli respektuje pan ustawę o minimalnych wynagrodzeniach w ochronie zdrowia.

Ależ oczywiście. W nawiązaniu do wystąpienia posła Bosaka miałem już nawet kontrolę poselską w związku z wynagrodzeniami. Przyjechali posłowie z naszego terenu, a specjalnie na tę kontrolę przyjechała też z Kalisza poseł Katarzyna Sójka. Postanowili sprawdzić, jak realizujemy ustawę o wynagrodzeniach. Byli szczerze zaskoczeni, że lipcowe podwyżki realizujemy co roku w pełni i nikomu nie obcinamy etatu. W wielu szpitalach w Polsce stosuje się bowiem wybieg: formalnie daje się podwyżkę, ale zmniejsza wymiar czasu pracy z całego etatu na przykład do 0,8. My tego nie robimy. Zwróciłem uwagę na pewien paradoks. Poseł Sójka, która przez kilka tygodni była ministrem zdrowia, pochodzi z Wielkopolski. Szpitale z jej okręgu, na przykład w Ostrowie Wielkopolskim czy Kaliszu, rzeczywiście są w tragicznej sytuacji finansowej i wydają komunikaty o ograniczaniu wynagrodzeń współpracownikom. Tam jednak na kontrole poselskie nie jeździ. Dziwnie się komuś ułożyło, że akurat u nas urządza się polityczny piknik i wysyła na kontrolę miejscowego posła. Nie chciałbym jednak, żeby temat zarobków lekarzy zdominował dyskusję o sytuacji polskich szpitali. Prowadzimy na własne potrzeby monitoring średnich zarobków medyków w innych krajach Europy. Jednego jestem pewien – przy obecnych wynagrodzeniach nie grozi nam eksodus polskich lekarzy za granicę. ©℗

Rozmawiała Karolina Kowalska

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

eprasa.pl e567f6fc00

Czarny tydzień cyfrowego świata

TECHNOLOGIE Czy wkroczyliśmy w **erę cyberbezbronności** napędzanej przez AI?

Zuzanna Staszewska-Jedynasty
zuzanna.staszewska@infor.pl

W poprzednią środę polski operator płatności Autopay wykrył nieuprawniony dostęp do swojej infrastruktury i części danych dotyczących płatności. Spółka twierdzi, że atak był silnie zautomatyzowany i wspierany sztuczną inteligencją. Jak informowała PAP, po wykryciu zdarzenia odcięto napastnikom dostęp do systemów i odizolowano zaatakowane serwery. Firma wysłała do klientów powiadomienie o możliwym wycieku danych, w tym adresów e-mail i IP, danych kart płatniczych i numerów doładowywanych telefonów. Dotąd nie potwierdziła skopiowania ani wykorzystania danych, ale nie może tego wykluczyć. Zdarzenie zgłoszono do prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, policji i Sektorowego Zespołu Cyberbezpieczeństwa KNF (CSIRT KNF).

Dzień później doszło do globalnej awarii usług Microsoftu. Trwające ponad dobę zakłócenia w działaniu Outlooka i powiązanych aplikacji utrudniły pracę firm i instytucji na całym świecie. W kolejnych dniach awarie zakłóciły też ruch lotniczy w USA i dostęp klientów do bankowości internetowej. Ponadto doszło do masowego cyberataku wymierzonego w użytkowników popularnych stron internetowych.

Kod na stronach znanych marek

Na tym jednak nie koniec. W miniony poniedziałek napastnicy wykorzystali lukę w platformie Optimizely, służącej do testowania różnych wersji stron internetowych i ich personalizacji. Luka pozwoliła napastnikom podszywać się pod administratorów kont klientów i zmieniać kod dostarczany przez Optimizely na ich strony. Nie musieli się włamywać do serwerów poszczególnych organizacji.

Zgodnie z danymi platformy bezpieczeństwa Report URI złośliwy kod znalazł się w skryptach przypisanych do 178 organizacji, w tym Zooma, BBC, CNN, Ikei, HSBC czy TMS Brokers. Skrypt podmieniał adresy portfeli kryptowalutowych i próbował przechwytywać dane kart wpisywane w formularzach. Po podmianie adresu portfela przesyłał napastnikom także zrzut strony i dostępne dla niego ciasteczka. Na iPhone'ach i iPadach ze starszymi wersjami systemu uruchamiał również narzędzia próbujące wykorzystać podatności systemu.

To nie kwestia bezbronności

Strony internetowe korzystają z zewnętrznych narzędzi do reklam, analizy ruchu czy personalizacji treści. Firmy mogą dobrze chronić własne systemy, a mimo to narazić siebie i klientów. AI dodatkowo pomaga napastnikom szybciej znajdować i wykorzystywać luki, a ich usunięcie wymaga czasu. Kolejne raporty pokazują jednak, że wiele firm nadal nie wykorzystuje w pełni zabezpieczeń, które już ma. Według analizy ataku na Optimizely przeprowadzonej przez Report URI, część organizacji nie miała odpowiednich zabezpieczeń chroniących przed takim atakiem. Tam, gdzie ograniczenia były odpowiednio restrykcyjne, mogły zatrzymać złośliwy kod lub zablokować wyprowadzanie danych. Trudno mówić o jakimkolwiek bezpieczeństwie bez pilnowania jego podstaw.

Korzystanie z logowania dwuskładnikowego deklaruje 56 proc. badanych, a stosowanie różnych haseł do poszczególnych serwisów 38 proc.

Potrzebna cyberhigiena

Zanim uznamy, że wobec nowych zagrożeń jesteśmy bezbronni, warto sprawdzić, czy sami korzystamy z dostępnej ochrony. Eksperci od lat zalecają aktualizowanie urządzeń, stosowanie osobnych haseł do różnych kont i włączanie dodatkowego uwierzytelniania. Menedżer haseł pomaga tworzyć i przechowywać osobne hasła. Dodatkowym zabezpieczeniem logowania może być aplikacja uwierzytelniająca albo fizyczny klucz bezpieczeństwa. Nie uchroni nas to przed wszystkimi zagrożeniami, ale utrudni przejęcie naszych kont.

To powinna być podstawa, ale w praktyce wciąż nam do tego daleko. Według październikowego raportu Banku Pekao korzystanie z logowania dwuskładnikowego deklaruje 56 proc. badanych, a stosowanie różnych haseł do poszczególnych serwisów 38 proc. Bieżące aktualizowanie systemu i aplikacji deklaruje 36 proc., a wykonywanie kopii zapasowych ważnych plików zaledwie 22 proc. W kwestii cyberbezpieczeństwa wszyscy mamy więc lekcje do odrobienia: i użytkownicy, i firmy, i dostawcy technologii. Sztuczna inteligencja ułatwia pracę przestępcom, ale nadal zbyt często zawodzi czynnik ludzki. ©℗

PREZENTACJA

Partner

Kraków

Kraków gospodarczo dojrzał i wyrasta na technologiczny i biznesowy hub Europy

Centra globalnych usług biznesowych przekształciły się w centra rozwoju topowych technologii, dzięki czemu stolica Małopolski umacnia swoją pozycję kluczowego ośrodka technologicznego i badawczo-rozwojowego w naszej części Europy. Mamy potencjał i apetyt na więcej – podkreśla Jacek Liguziński, dyrektor wydziału ds. przedsiębiorczości i innowacji w Urzędzie Miasta Krakowa.



W wielu miejscach świata sztuczna inteligencja potęguje strach o pracę, zwłaszcza w sektorze IT i usług dla biznesu, tymczasem w Krakowie rozwijają się topowe firmy tego sektora, a jednocześnie pojawiają się wciąż nowi inwestorzy.

To prawda. W 319 centrach usług w Krakowie pracuje ok. 110 tys. osób, co daje nam pozycję lidera w sektorze usług biznesowych pod względem lokalnej specjalizacji. Centra SSC i GBS zatrudniają ponad 52 tys. osób. Kolejne miejsca pracy tworzą centra IT (22,4 tys. pracowników), centra BPO (18,7 tys.) oraz ośrodki badawczo-rozwojowe (14,5 tys.). W obecnej dekadzie zatrudnienie w sektorze BPO/SSC rosło średnio o 6,4 proc. rocznie.

Wedle raportu „Kraków IT Market 2026" w ostatnim roku liczba specjalistów IT powiększyła się – wbrew globalnym tendencjom – o kolejnych 5 proc.

To dowodzi, że nasze miasto nie tylko wzmocniło swoją pozycję jako hub usług biznesowych, ale konsekwentnie przesuwa się w kierunku działalności o wyższej wartości dodanej – związanej z wysoką technologią, badaniami czy analizą danych.

Aż 50 tys. specjalistów w sektorze technologii ma ponad 10-letnie doświadczenie. Zarazem krakowskie uczelnie kształcą tysiące osób o poszukiwanych na rynku kompetencjach.

Te liczby są absolutnie unikatowe w skali Europy: krakowski sektor biznesowy jest z jednej strony niezwykle dojrzały, a z drugiej – elastyczny i prężny. Kraków jest chyba najlepszym w świecie przykładem miasta, w którym sektor nowoczesnych usług biznesowych przeszedł do ekosystemu kompetencji, technologii i wyspecjalizowanych usług. Centra technologiczne pełnią jednocześnie funkcję kuźni najbardziej pożądanych kompetencji – tysiące osób zdobywa tam pierwsze doświadczenia zawodowe jeszcze w trakcie studiów. Zasadniczo ułatwia to wejście na dojrzałą ścieżkę kariery.

Dlaczego rewolucja AI nie zaburzyła tego procesu, tylko go napędza?

To dość proste: mądrze stosowana sztuczna inteligencja pozwala przyśpieszać wzrost właśnie tych obszarów, w których Kraków jest od lat najmocniejszy. W skali globalnej AI jest wyzwaniem, bo powierzając jej prostsze zadania, firmy oczekują od pracowników wykonywania coraz bardziej zaawansowanych procesów – przy wsparciu cyfrowych agentów. W Krakowie ta zmiana zachodzi naturalnie, bo specjaliści – ci doświadczeni, i ci młodsi – mają odpowiednie kompetencje i nastawieni są na ich stałe szlifowanie i poszerzanie. Ambicją zdecydowanej większości jest dalsza ewolucja w kierunku tworzenia rozwiązań o istotnym, a nawet przełomowym znaczeniu w skali globalnej.

Jaką rolę odgrywają tu: potencjał akademicki i nowoczesna infrastruktura R&D?

Krakowskie uczelnie są jednym z głównych filarów ekosystemu niezbędnego do budowania odporności i wzmacniania konkurencyjności. Kształcą wysoko cenionych specjalistów z zakresu informatyki, matematyki, data science i zaawansowanej inżynierii, w tym automatyki czy robotyki. Dostęp do wykwalifikowanych kadr stanowi jeden z głównych argumentów przyciągających projekty związane z rozwojem i wykorzystaniem AI.

Od lat w Krakowie rozwija się np. sektor kosmiczny: studenci AGH wielokrotnie wygrywali światowe zawody twórców łazików marsjańskich, naukowcy rozwinęli start-upy...

To zawiodło nas do Krakow Space City – ekosystemu technologii kosmicznych. Rozwija się on dynamicznie dzięki silnej bazie akademickiej (pierwszy w Polsce Wydział Technologii Kosmicznych AGH oraz badania i projekty na Politechnice Krakowskiej i UJ), innowacyjnym start-upom, takim jak: Orbify, Eycore, Liftero, przy bardzo aktywnej roli miasta i Krakowskiego Parku Technologicznego. Ten ekosystem ma moc przyciągania kluczowych firm, takich jak: Creotech Instruments czy ATMOS Space Cargo. Najważniejsze jest to, że wszyscy – uczelnie, samorząd oraz prywatne firmy – grają w Krakowie w jednej drużynie. AP

Zapraszamy na INFORum

O perspektywach dalszego rozwoju krakowskiego ekosystemu gospodarczego będziemy rozmawiać podczas INFORum Gospodarczego 5.0, w tym – Krakowskiego Okrągłego Stołu Gospodarczego – 23 listopada 2026 r. w siedzibie Klastra Zabłocie 20.22.

eprasa.pl e567f6fc00

Polska technologicznym hubem Europy? Mamy dobre fundamenty

ROZMOWA Zieliński: Jesteśmy jeszcze na początku rewolucji związanej ze sztuczną inteligencją

Czy polscy przedsiębiorcy nadążają za rewolucją technologiczną?

Ci, którzy inwestują w nowe technologie, nadążają. Nie mają innego wyjścia. Polska przez lata była postrzegana jako montownia Europy. Dziś musimy budować przewagę inaczej. Dlatego firmy inwestują w automatyzację i cyfryzację, które pozwalają zwiększać produktywność. To klucz do wygrania w globalnym wyścigu konkurencyjnym.

W których obszarach ta transformacja przebiega najlepiej?

Przede wszystkim w energetyce i przemyśle wytwórczym. Transformacja energetyczna, w tym rozwój odnawialnych źródeł energii, wymaga rozbudowy i modernizacji sieci elektroenergetycznych oraz systemów zarządzania nimi. To dzisiaj jeden z najdynamiczniej rozwijających się sektorów naszego przemysłu. Z kolei w sektorze produkcyjnym, dzięki projektowaniu i testowaniu rozwiązań w środowisku cyfrowym, można ograniczyć konieczność tworzenia fizycznych prototypów i znacznie skrócić czas od pomysłu do rozpoczęcia produkcji.

Są obszary, w których jesteśmy słabsi?

Trudno mi wskazać jakiś konkretny obszar, w którym jesteśmy wyraźnie słabsi, patrząc na arenę międzynarodową. Na pewno dużym wyzwaniem jest cyberbezpieczeństwo, ale to nie jest polska specyfika, to raczej kwestia regionalna. Rosja dąży do destabilizacji sytuacji w Polsce, więc jesteśmy narażeni na ataki hybrydowe.



fot. mat. prasowe

Maciej Zieliński, prezes Siemensa Polska

Dlatego konieczne są stałe inwestycje w zabezpieczenia, modernizację systemów i edukację pracowników. Musimy przez cały czas podnosić świadomość społeczną i biznesową na temat zagrożeń, zwłaszcza w sektorach infrastruktury krytycznej, takich jak energetyka, kolej, oczyszczalnie ścieków czy stacje uzdatniania wody.

Czy Polska ma szansę stać się hubem technologicznym Europy?

Myślę, że mamy już zbudowane dobre fundamenty. W Polsce mieszka prawie 40 mln ludzi. Mamy solidną infrastrukturę sieci drogowych, dużo inwestujemy w kolej. Nie brakuje nam kompetencji – nasze uczelnie kształcą wielu specjalistów, a polscy inżynierowie robią kariery w międzynarodowych koncernach. Mamy potencjał, aby wejść na wyższy etap rozwoju. Na badania i rozwój wydajemy dziś 1,5 proc. PKB. Oczywiście można powiedzieć, że tu jest jeszcze dużo do zrobienia, bo przodujące kraje wydają między 5 a 10 proc., ale jednak coraz więcej inwestujemy w R&D. Naszym atutem jest również położenie geograficzne, które przyciąga inwestorów z Europy, Stanów Zjednoczonych i Dalekiego Wschodu. Te wszystkie czynniki sprawiają, że stajemy się coraz bardziej konkurencyjni. Pokazują to inwestycje greenfieldowe, dzięki którym tworzy się cały ekosystem firm technologicznych, inżynierskich i wdrożeniowych. Niemcy rozwijały się bardzo szybko w czasie zimnej wojny, gdy były tzw. wschodnią flanką Europy. Dzisiaj my jesteśmy wschodnią flanką i uważam, że jednocześnie najlepszym miejscem do inwestowania.

Które technologie będą pana zdaniem kluczowe dla polskich przedsiębiorców w najbliższych latach?

Przede wszystkim cyfrowe bliźniaki, czyli wirtualne odwzorowania produktów i procesów produkcyjnych. Jeszcze kilkanaście lat temu mówiliśmy głównie o cyfrowych modelach projektowych. Dziś możemy w środowisku wirtualnym odwzorować również fizyczne właściwości produktu i sprawdzić jego zachowanie w różnych warunkach. Możemy np. zasymulować, jak samochód zachowa się podczas jazdy w deszczu, awarii czy wypadku. Takie rozwiązania wykorzystuje się nie tylko do projektowania produktów, lecz także całego środowiska produkcyjnego. W zautomatyzowanych fabrykach, w których logistykę obsługują autonomiczne wózki transportowe, a w niedalekiej przyszłości pojawią się też roboty humanoidalne, wszystko wymaga wielu symulacji, aby później, w rzeczywistych warunkach, produkcja przebiegała prawidłowo i bezpiecznie.

Świat oparł rozwój na sztucznej inteligencji. Czy pana zdaniem to już jest koniec historii, czy coś nas jeszcze czeka?

Sztuczna inteligencja otworzyła nam bardzo dużo możliwości. Wykorzystując właściwe dane, nadając im znaczenie i przygotowując aplikacje we właściwym kontekście, możemy produkować zupełnie nowe rzeczy, skalować tę produkcję i wychodzić na rynki, o których wcześniej nam się nie śniło. To dopiero początek tej rewolucji. ©℗

Rozmawiał Tomasz Pietryga
Wsp. Zuzanna Staszewska-Jedynasty

REKLAMA

Polish Local Content 2026.

Jak wielkie inwestycje mogą wzmocnić polską gospodarkę?

30 listopada i 1 grudnia na Międzynarodowych Targach Poznańskich spotkają się przedstawiciele administracji, strategicznych spółek, instytucji finansowych i przemysłu, by rozmawiać o tym, jak wykorzystać inwestycje w energetyce, infrastrukturze i obronności do rozwoju krajowych firm, technologii i kompetencji. Polish Local Content 2026 będzie miejscem debaty o udziale polskich przedsiębiorstw w strategicznych projektach i budowaniu odpornych łańcuchów dostaw.



Polska stoi przed jednym z największych programów inwestycyjnych w swojej historii. Energetyka, infrastruktura i obronność będą wymagały tysięcy dostawców. To szansa dla krajowego przemysłu, pod warunkiem że polskie firmy zostaną włączone w procesy inwestycyjne i zakupowe oraz sprostają wymaganiom inwestorów.

Polish Local Content 2026 odbędzie się w Poznań Congress Center na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich. Zgromadzi przedstawicieli administracji, biznesu i organizacji branżowych, m.in. Polskich Elektrowni Jądrowych, ENEA, Orlenu, Tauronu, KGHM i PKO Banku Polskiego. Udział jest bezpłatny po wcześniejszej rejestracji.

Od deklaracji do mierzalnych efektów

Jednym z kluczowych zagadnień będzie sposób definiowania krajowości przedsiębiorstw. O wartości pozostającej w Polsce nie przesądza samo pochodzenie kapitału, lecz także lokalna produkcja, miejsca pracy, rozwój technologii i udział krajowych poddostawców.

Temat podejmie debata „Pochodzenie kapitału czy wartość dodana? Jak mierzyć krajowość firmy?", z udziałem przedstawicieli biznesu, Ministerstwa Aktywów Państwowych, Agencji Rozwoju Przemysłu i GUS. Zaplanowano również rozmowę o standardach pomiaru i raportowania Polish Local Content.

Osobnym tematem będzie uwzględnianie potencjału krajowych firm w zamówieniach publicznych i polityce zakupowej państwa. W debacie wezmą udział m.in. Agnieszka Majewska, Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców, oraz Agnieszka Olszewska, Prezes Urzędu Zamówień Publicznych.

Energetyka i bezpieczeństwo jako sprawdzian dla dostawców

Offshore, energetyka jądrowa i rozbudowa sieci elektroenergetycznych otwierają nowe możliwości, ale wymagają przygotowania technologicznego i finansowego. O udziale krajowego przemysłu zdecyduje zdolność firm do spełnienia wymagań inwestorów.

Rozmowy obejmą udział polskich firm w łańcuchu dostaw Programu Polskiej Energetyki Jądrowej oraz odporność łańcuchów dostaw jako element bezpieczeństwa gospodarczego. W dyskusji wezmą udział przedstawiciele m.in. ENEA, KGHM, Orlenu i Polskiej Grupy Zbrojeniowej. Poruszony zostanie także temat technologii dual-use, wykorzystywanych w sektorze cywilnym i obronnym.

Finansowanie i konkretne relacje biznesowe

Drugi dzień wydarzenia poświęcony będzie finansowaniu rozwoju dostawców i zwiększaniu udziału MŚP w strategicznych inwestycjach. W dyskusji wezmą udział przedstawiciele PARP, PKO Banku Polskiego, Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu, Agencji Rozwoju Przemysłu i ENEA.

Rozmowy obejmą dostęp MŚP do kapitału, płynność i finansowanie nowych kompetencji. Praktycznym uzupełnieniem będą Dni Dostawców ENEA, spotkania B2B i warsztaty, które pozwolą przedsiębiorcom poznać potrzeby inwestorów i przedstawić własną ofertę.

Wspólna mapa drogowa do 2030 roku

Wydarzenie zakończy dyskusja „Polish Local Content 2030 – wspólna mapa drogowa", którą poprowadzi Grzegorz Kinelski, Prezes Zarządu ENEA S.A. Rozmowa będzie dotyczyć długofalowego rozwoju krajowego potencjału gospodarczego.

Partnerem strategicznym Polish Local Content 2026 jest ENEA. Wydarzenie odbywa się pod patronatami honorowymi m.in. Ministerstwa Aktywów Państwowych, Ministerstwa Obrony Narodowej, Ministerstwa Klimatu i Środowiska oraz Ministerstwa Energii. W gronie partnerów znalazły się także: Orlen – partner główny, KGHM – partner złoty, PEJ – partner złoty, ARP – partner srebrny, KOWR – partner srebrny, PGZ – partner srebrny.

Udział w Polish Local Content 2026 w ramach biletu Standard jest bezpłatny po wcześniejszej rejestracji. Szczegółowy program i rejestracja na stronie www.polishlocalcontent.pl.

Patronem medialnym wydarzenia jest Dziennik Gazeta Prawna.

eprasa.pl e567f6fc00

PREZENTACJA

Partner

HUMAN EXPERIENCE DESIGN



Fot. Mat. prasowe

Nowa era: tradycyjny UX już nie wystarcza

Sztuczna inteligencja nie zastąpi relacji. Jeśli organizacje chcą się wyróżnić w coraz bardziej zautomatyzowanym świecie, to powinny przestać projektować wyłącznie pod użyteczność i optymalizować pod wyniki finansowe, a zacząć rozumieć emocjonalność człowieka i uwzględniać emocjonalny wymiar decyzji, relacji, komunikacji, doświadczeń klientów i pracowników – mówi Monika Mikowska, założycielka i prezes Human Experience Design.

Od 14 lat projektuje pani rynek cyfrowy, współpracując z liderami sektorów bankowego, ubezpieczeniowego i e-commerce. Przez lata mantra biznesu brzmiała: użyteczność i user experience. Dziś stawia pani tezę, że to nie wystarcza, a tworzenie stron i aplikacji wkracza w nową erę. Dlaczego tradycyjny UX to już za mało?

Zaczynaliśmy prawie dwie dekady temu od budowania elementarnej świadomości tego, czym w ogóle jest doświadczenie użytkownika (UX) i dlaczego jest ważne. Wyedukowaliśmy zarządy, jak przekłada się na wskaźniki biznesowe, konwersję i sprzedaż. Teraz technologie oparte na AI coraz skuteczniej wspierają analizę danych behawioralnych, optymalizację doświadczeń użytkowników i procesy projektowe, zmieniając warsztat badaczy i projektantów. Jednak koncentracja na użyteczności, efektywności interakcji i obserwowalnych zachowaniach użytkowników nie wyczerpuje złożoności ludzkiego doświadczenia. Mechanizmy emocjonalne i poznawcze, które wpływają na decyzje klientów, ich zaufanie i poczucie bezpieczeństwa, dalej nie są w pełni zrozumiane, a często w ogóle nieuwzględniane. Dlatego właśnie teraz, w czasach AI, prawdziwe ich opanowanie staje się drogą do zbudowania przewagi konkurencyjnej. Stąd transformacja mojej firmy w stronę Human Experience Design i rozwijanie autorskiej metodyki, Architektury Emocji.

Czym dokładnie jest ta metodyka i co wnosi do projektowania cyfrowego?

Architektura Emocji to ustrukturyzowana, interdyscyplinarna metodyka rozumienia, diagnozowania i projektowania ludzkiego doświadczenia. Łączy wiedzę o mechanizmach ludzkiej percepcji, procesach emocjonalnych, reakcjach fizjologicznych i strukturach przekonań, dzięki czemu pozwala lepiej zrozumieć, w jaki sposób człowiek interpretuje rzeczywistość, podejmuje decyzje i reaguje na otaczające go środowisko. Do tej pory projektanci operowali głównie personami demograficznymi i segmentacją behawioralną, wiedzieliśmy, ile lat ma użytkownik, gdzie mieszka, w który przycisk klika najczęściej itd. Architektura Emocji rozszerza to podejście o identyfikację i analizę emocjonalnych i poznawczych mechanizmów kształtujących ludzkie doświadczenie. Wyjaśnia rzeczywisty wpływ komunikacji firmy na decyzje konsumentów, a przede wszystkim uchwyca bolesne niespójności między intencją marki a jej faktycznym odbiorem. Na podstawie diagnozy możliwe jest projektowanie doświadczeń, komunikacji i interakcji z uwzględnieniem emocjonalnych uwarunkowań człowieka. W kontekście organizacji pozwala to budować bardziej świadome i spójne doświadczenia na każdym etapie kontaktu człowieka z marką.

Na jakich źródłach opiera się ta koncepcja?

Pierwszym punktem odniesienia są dla nas prace dr. Davida Hawkinsa, który opracował mapę poziomów świadomości i przypisał poszczególnym poziomom określone stany emocjonalne, sposoby postrzegania rzeczywistości i charakterystyczną dla nich jakość energetyczną. Model ten obejmuje spektrum stanów – od wstydu, winy, apatii, złości i strachu, przez dumę, odwagę, aż po neutralność, akceptację, zrozumienie, radość i spokój. Każdemu z tych stanów towarzyszy inny sposób interpretowania rzeczywistości, a tym samym inny sposób myślenia, podejmowania decyzji i reagowania na otoczenie. Na przykład człowiek, przejęty lękiem widzi świat jako wrogi i zagrażający, a w stanie wstydu paraliżuje go obawa przed zdemaskowaniem. Drugim filarem są badania neurobiologiczne, w tym m.in. pionierskie odkrycia dr Candace Pert z lat 70. XX w. Wykazała ona obecność receptorów neuropeptydowych w całym ludzkim ciele i dowiodła, że emocje nie są wyłącznie abstrakcyjnymi zjawiskami w mózgu, lecz automatyczną, biochemiczną reakcją całego organizmu. Połączenie wiedzy z zakresu biologii, fizjologii, psychologii i neuronauki z możliwościami analitycznymi i technologicznymi AI nie tylko otwiera nowe możliwości rozumienia człowieka i projektowania rozwiązań, lecz także moim zdaniem dalszy rozwój tej koncepcji może się przyczynić do wyłonienia nowego interdyscyplinarnego obszaru nauki.

Jak to wygląda w praktyce bankowości, ubezpieczeń czy e-commerce? Jak przełożyć mapę emocji na interfejs serwisu?

Sama strona internetowa czy aplikacja to już ostatni punkt styku wynikający z wielopoziomowej strategii. Weźmy sektor ubezpieczeniowy. Tradycyjny model sprzedaży opiera się na podsycaniu strachu, czyli komunikaty epatują ryzykiem wypadku, pożaru, nagłej choroby na wakacjach czy utraty dorobku życia. Owszem, strach krótkoterminowo domyka sprzedaż, ale utrzymuje klienta w stanie chronicznego napięcia i buduje relację opartą na negatywności. Architektura Emocji pozwala uświadomić firmie, w jaką strunę uderza, i przeprojektować język komunikacji tak, by dawał poczucie sprawczości, spokoju i realnego bezpieczeństwa. Firma ma możliwość przeprowadzić swojego klienta od strachu do zrozumienia i zaufania.

W bankowości i usługach finansowych ogromną, a wciąż przemilczaną rolę odgrywa wstyd. Klienci bardzo często nie rozumieją skomplikowanego żargonu umów, mechanizmów kredytowych czy warunków inwestycyjnych. Wstydzą się jednak do tego przyznać doradcy, a w kanale cyfrowym po prostu porzucają proces wnioskowania. Tłumiony wstyd zamienia się później w frustrację, pretensje i konflikty, które trafiają do biur obsługi klienta. Zaprojektowanie interfejsu wykorzystującego wiedzę wynikającą z Architektury Emocji konsumentów firmy oznacza stworzenie języka i mikrointerakcji, które normalizują niewiedzę, zdejmują poczucie winy, dają poczucie komfortu i transparentnie wyjaśniają zawiłości.

Czy można zaprojektować jeden interfejs dla tysięcy użytkowników, z których każdy wchodzi na stronę w innym nastroju?

Nie chodzi o tworzenie dynamicznie zmieniających się, niestabilnych stron dla każdego kaprysu użytkownika. Chodzi o zdiagnozowanie i opisanie kilku dominujących stanów emocjonalnych, które towarzyszą danemu kontekstowi decyzyjnemu. Z nich wynikają konkretne przekonania klientów, które da się sklasyfikować, a następnie nimi zaopiekować.

Pandemia, wojna za wschodnią granicą, niepewność gospodarcza czy obawy przed utratą pracy z powodu AI sprawiają, że ogromna część społeczeństwa funkcjonuje w stanie permanentnego poczucia zagrożenia. Jeśli firmy nakładają na to agresywną, manipulacyjną komunikację, np. sztuczne odliczanie czasu do końca promocji czy wywoływanie syndromu FOMO, pogłębiają kryzys zaufania. Zrównoważona architektura informacji, usunięcie pułapek poznawczych i transparentna komunikacja działają kojąco na układ nerwowy odbiorcy i w kontekście biznesowym przekładają się na spadek wskaźnika odejść, wzrost lojalności i satysfakcji z interakcji z firmą.

Twierdzi pani, że metoda ta wykracza poza sam produkt cyfrowy i rekonfiguruje procesy wewnątrz organizacji. W jaki sposób?

Nie da się zaprojektować dojrzałej relacji z klientem zewnętrznym, jeśli organizacja jest emocjonalnie dysfunkcyjna od środka. Od siedmiu lat prowadzę zamknięte fora dla przedsiębiorców, gdzie w warunkach pełnej poufności pracujemy nad ich realnymi wyzwaniami zarządczymi. Często słyszę o sytuacjach, w których lider podejmuje rzekomo przemyślaną strategiczną decyzję biznesową, np. o sprzedaży firmy czy choćby zmianie oferty, a pod spodem leży np. nierozpoznana złość na wspólnika, lęk przed utratą kontroli albo potrzeba udowodnienia komuś własnej wartości.

Brak samoświadomości liderów uruchamia efekt kuli śnieżnej, rodzi chaos komunikacyjny, sabotuje pracę zespołów i wprost przekłada się na produkty oddawane klientom. Gdy menedżerowie przechodzą proces uświadamiania sobie własnych stanów emocjonalnych, zyskują niezwykłą klarowność myślenia i czystość decyzyjną. Zaczynają rozumieć, co im realnie przeszkadza w rozwijaniu ich biznesu i wiedzą, jak to rozwiązać. Architektura Emocji może być więc też narzędziem higieny organizacyjnej, budującym kulturę zaufania i otwartości.

Co zyskują firmy, które zdecydują się na takie podejście, a co grozi tym, które pozostaną tylko przy tradycyjnej optymalizacji wskaźników?

Firmy skupione wyłącznie na optymalizacji marży, tnące koszty relacji na rzecz automatycznych botów, wpadną w pułapkę utraty więzi. Kiedy technologia wyrówna szanse produktowe i cenowe, jedynym czynnikiem różnicującym pozostanie jakość relacji. Klient czy pracownik, który nie czuje się widziany, wysłuchany i zrozumiany, odejdzie przy pierwszej lepszej okazji.

Dojrzałość emocjonalna organizacji staje się jej najsilniejszą fosą strategiczną. Biznes, który dostrzega człowieka, buduje kapitał zaufania odporny na wstrząsy rynkowe.

Mariaż ludzkiej wrażliwości z analityczną potęgą sztucznej inteligencji otwiera przed biznesem fascynujący rozdział. Jestem radykalną optymistką.

PAO

eprasa.pl e567f6fc00

Francja wysyła wojskowych do Ukrainy. Le Pen i Mélenchon mogą to zmienić

WOJNA Paryż deklaruje dalsze wsparcie dla Kijowa, jednak **przyszłość tej polityki** może stanąć pod znakiem zapytania po wyborach

Maria Wiśniewska
maria.wisniewska@infor.pl

Minister spraw zagranicznych Francji Jean-Noël Barrot potwierdził we wtorek, że Paryż wysłał do Ukrainy niewielką grupę wojskowych, którzy zajmują się szkoleniem oraz wsparciem technicznym. Odrzucił jednak oskarżenia głównego dyplomaty Rosji Siergieja Ławrowa, który zarzucił Paryżowi „bezpośredni udział w wojnie".

– To w żaden sposób nie jest operacja wojskowa. Chodzi o działania z zakresu konserwacji technicznej, prowadzone bardzo daleko od linii frontu i na bardzo ograniczoną skalę – wyjaśnił Barrot na antenie kanału France 5. – Dla narodu walczącego o swoją niepodległość, wolność i demokrację u bram Europy, a w szczególności walczącego o nasze bezpieczeństwo, najmniejszą rzeczą, jaką możemy zrobić, jest wysłanie niewielkiej liczby instruktorów i specjalistów ds. obsługi technicznej – dodał.

O obecności francuskich wojsk w Ukrainie jako pierwsze poinformowało w poniedziałek Radio France Internationale. Według rozgłośni tajna misja nosi kryptonim Wola (pol. wolność), trwa co najmniej od lata, a jej głównym zadaniem są szkolenia i serwisowanie przekazanego sprzętu. Jako zaplecze tranzytowe i przykrywka dla tych działań ma służyć francuska grupa zadaniowa „Gerfaut", która stacjonuje w Polsce w ramach unijnej misji szkoleniowej EUMAM. Francja nie jest jedynym krajem, który wysyła swoich żołnierzy do Ukrainy. DGP informował w styczniu 2022 r., krótko przed wybuchem wojny, że to samo zrobiły Wielka Brytania, Kanada i Polska. Wojskowi tych krajów także nie uczestniczyli w działaniach wojennych.

Kontekstem najnowszych doniesień są trwające od 9 do 22 listopada w Polsce pierwsze w historii ćwiczenia wojsk „koalicji chętnych". Manewry o kryptonimie Koalicja 26.2 mają sprawdzić gotowość do zabezpieczenia pokoju w Ukrainie po zakończeniu wojny. Chociaż ich gospodarzem jest Polska, to ćwiczenia są koordynowane przez Londyn i Paryż, głównych inicjatorów i współprzewodniczących „koalicji chętnych".

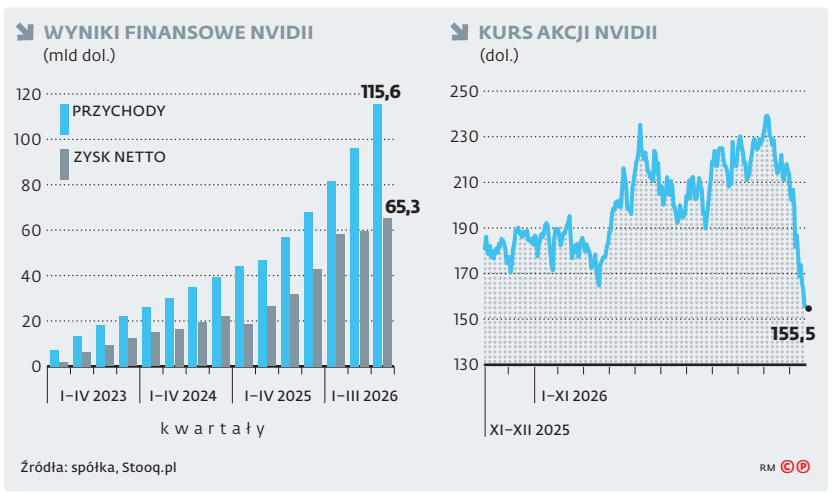
„Ci, którzy chcą ograniczać środki przekazywane Ukrainie, w gruncie rzeczy dążą do zmuszenia jej do zaakceptowania niesprawiedliwego pokoju, trwałego osłabienia jej, a tym samym także Europy. To przepis na kolejną wojnę" – napisał kilka dni temu na portalu X prezydent Emmanuel Macron. Jego słowa to odpowiedź na narastające w Europie obawy, że koniec jego kadencji może przynieść zwrot w polityce zagranicznej Paryża. W opublikowanym w środę sondażu IFOP w wyścigu o Pałac Elizejski prowadzą liderka skrajnej prawicy Marine Le Pen (32–36 proc. poparcia) i szef radykalnie lewicowej Francji Niepokornej Jean-Luc Mélenchon (17–19,5 proc.). Jeśli takie poparcie się utrzyma, do II tury wejdzie dwóch kandydatów sprzeciwiających się wspieraniu Kijowa.

– Marine Le Pen już mówi, że jeśli wygra wybory, to obetnie dwustronną pomoc wojskową dla Ukrainy po sześciu miesiącach. Może też stać się siłą blokującą w negocjacjach przyszłego budżetu Unii Europejskiej. Spodziewam się również, że wycofa Francję z wojskowych formatów pomocy Ukrainie, takich jak koalicja chętnych – ocenia Adam Hsakou, komentator francuskiej polityki i współzałożyciel firmy doradczej Iron Bridge.

Nasz rozmówca twierdzi, że to samo może się wydarzyć w razie wygranej Mélenchona, który we wtorek udostępnił na X wypowiedź Ławrowa i ostrzegł w ślad za przekazem Kremla, że Francja nie może stać się stroną walczącą w Ukrainie. – Wygrana obu kandydatów byłaby dużym ciosem dla Ukrainy. Ale również dla Francji, bo pomoc nie jest za darmo. Duże korzyści czerpie z niej francuski przemysł zbrojeniowy, który sprzedaje Ukrainie swój sprzęt – mówi Hsakou. ©℗

REKLAMA





Świetne wyniki, ale przyszłość Nvidii niepewna

USA Nvidia **walczy o odzyskanie zaufania** inwestorów po wymuszonej rezygnacji Jensena Huanga, współzałożyciela i prezesa przez ponad 30 lat

Tomasz Jóźwik
tomasz.jozwik@infor.pl

Po raz pierwszy w historii kwartalne przychody producenta czipów przekroczyły 100 mld dol. Były ponaddwukrotnie wyższe niż przed rokiem. Niemal identyczna była skala wzrostu zysku netto, który osiągnął rekordowy poziom 65,3 mld dol. W obydwu podstawowych kategoriach rachunku wyników firma przebiła oczekiwania analityków. Spółka ocenia, że w obecnym kwartale jej przychody wyniosą ok. 130 mld dol. Również pod tym względem Nvidia przekroczyła prognozy ekspertów.

– W ostatnim kwartale wypłaciliśmy akcjonariuszom rekordowe 28 mld dol., przeznaczając 22 mld dol. na skup akcji i 6 mld dol. na dywidendę. W całym roku fiskalnym do inwestorów trafiło 65 proc. gotówki netto wypracowanej przez Nvidię – zachwalali swoją spółkę menedżerowie w trakcie konferencji po publikacji raportu.

Biznes kwitnie, ale...

Poprawiające się w szybkim tempie wyniki finansowe spółki to z jednej strony efekt utrzymującego się wysokiego popytu na mikroprocesory wykorzystywane w zastosowaniach związanych ze sztuczną inteligencją, a z drugiej strony – konsekwencja oferowania coraz bardziej zaawansowanych (i droższych) produktów. W III kw. do sprzedaży trafił układ Vera Rubin, którego wydajność w niektórych zastosowaniach jest dwukrotnie wyższa w przeliczeniu na jeden procesor graficzny (GPU) niż poprzedniej najbardziej zaawansowanej platformy obliczeniowej Blackwell Ultra.

W reakcji na wyniki kurs akcji wzrósł, ale w ostatnich tygodniach notował głęboką przecenę, związaną przede wszystkim z ujawnionym pod koniec października przez dziennik „The New York Times" romansem prezesa spółki z kobietą, która według amerykańskiego wywiadu była chińskim szpiegiem. W zeszłym tygodniu Jensen Huang, współzałożyciel firmy i jej szef od początku działalności w 1993 r., zrezygnował ze stanowiska. Na początku konferencji wynikowej Harvey Jones, przewodniczący rady dyrektorów Nvidii, zaznaczył, że menedżerowie firmy nie będą odpowiadać na pytania o Huanga. Podkreślił równocześnie, że powrót byłego prezesa na stanowisko jest niemożliwy.

W ostatnich dniach przez media przetoczyła się fala spekulacji o możliwym powrocie Huanga do wcześniej pełnionej funkcji. „Jeśli zarząd uzna, że mój powrót leży w najlepszym interesie naszych akcjonariuszy, pracowników, samej firmy oraz Ameryki, zaszczytem będzie dla mnie odpowiedzieć na te prośby i ponownie objąć funkcję dyrektora generalnego" – napisał Huang w poście opublikowanym we wtorek w serwisie X. Pomysł powrotu Huanga do firmy poparł prezydent Donald Trump.

Pytania o przyszłość

Skandal wywołany romansem prezesa i jego rezygnacja sprawiły, że w ciągu kilku tygodni wokół przyszłości spółki pojawiły się liczne wątpliwości, np. związane z kwestiami regulacyjno-prawnymi. Do sądów trafiły już przynajmniej dwa pozwy przeciw firmie, Huangowi i radzie dyrektorów. Chodzi w nich m.in. o politykę informacyjną w trakcie rozwijającego się kryzysu, która mogła wprowadzać inwestorów w błąd, czy o nienależyty nadzór nad spółką ze strony rady dyrektorów. Dziennik „The Wall Street Journal" poinformował, że dochodzenie w sprawie polityki informacyjnej Nvidii rozpoczęła amerykańska Komisja Papierów Wartościowych i Giełd. ©℗

Czytaj pełną wersję tekstu DGP.pl

eprasa.pl e567f6fc00

ARTYKUŁ SPONSOROWANY

A4 na całe życie. Czas, by Bruksela dotrzymała słowa

Pięć lat temu Komisja Europejska obiecała Europejczykom koniec epoki klatkowej. Do dziś nie zaproponowała żadnych przepisów. Rok 2026 to ostatni moment, by to zmienić, i leży to w interesie nie tylko kur, ale także rolników.

Autorka:
Iga Głażewska-Bromant, Dyrektorka Humane World for Animals Europe w Polsce



W unijnych gospodarstwach żyje dziś około 400 milionów kur, a ponad jedna trzecia z nich nadal spędza życie w klatkach. W praktyce oznacza to egzystencję na powierzchni mniej więcej jednej kartki A4. Stąd hasło naszej kampanii #NoSpaceForCages: „A4 na całe życie". Dla ptaka, który nie może rozprostować skrzydeł ani swobodnie się poruszać, życie w takiej przestrzeni oznacza stałe ograniczenie naturalnych zachowań. Kura nie jest w stanie zaspokoić podstawowych potrzeb właściwych dla swojego gatunku.

Tymczasem Bruksela dawno temu zobowiązała się to zmienić. Europejska Inicjatywa Obywatelska „Koniec Epoki Klatkowej" (End the Cage Age) zebrała ponad 1,4 mln podpisów. Komisja Europejska zobowiązała się wówczas przedstawić do końca 2023 roku projekt odpowiednich przepisów. Mamy koniec 2026 roku, a zobowiązanie wciąż czeka na realizację.

Szansa, której nie wolno zmarnować

Jest jednak powód, by mówić o nadziei. W niedawno opublikowanej Strategii UE dotyczącej hodowli zwierząt gospodarskich Komisja zapowiedziała, że do końca 2026 roku przedstawi propozycje przepisów dla kur hodowanych dla jaj i kurcząt hodowanych na mięso. To okazja, by zamiast rozproszonych krajowych rozwiązań i dobrowolnych deklaracji producentów wprowadzić jeden, wiążący dla wszystkich harmonogram odchodzenia od chowu klatkowego

Dalsze zwlekanie ma konkretną cenę. Oznacza to przedłużanie cierpienia milionów zwierząt. Utrzymuje też niepewność wśród producentów jaj, którzy nie wiedzą, jakie wymogi ich czekają, i nie mogą rozsądnie planować inwestycji. Przepisy muszą więc przynieść jasny, wiążący i przewidywalny harmonogram, a także wsparcie, które pozwoli rolnikom przejść na systemy bezklatkowe.

Sprawiedliwość wobec zwierząt i rolników

Dziś o jakości życia kury decyduje w dużej mierze to, w którym kraju UE żyje. W Austrii i Luksemburgu klatki należą już do przeszłości. W Polsce i Hiszpanii większość kur nadal żyje w systemach, które nie pozwalają zaspokoić ich podstawowych potrzeb behawioralnych.To niesprawiedliwe także wobec rolników w Polsce i innych krajach UE, którzy już zainwestowali w chów bezklatkowy i konkurują na rynku z producentami korzystającymi z tańszych, ale mniej humanitarnych metod chowu Wyrównanie warunków konkurencji wymaga zharmonizowanych przepisów na poziomie Unii oraz wsparcia finansowego i technicznego dla gospodarstw wciąż stosujących klatki wzbogacone, tak aby mogły przejść na produkcję bezklatkową jak najszybciej.

Polska: czas na zmianę jest teraz

Zmiana ma szczególne znaczenie w Polsce, gdzie w klatkach utrzymuje się nadal około 33 milionów kur hodowanych dla jaj. To 62,2% wszystkich niosek w kraju, przy średniej unijnej wynoszącej 35,5% kur w klatkach. Jednocześnie oczekiwania społeczne i praktyka rynkowa wyraźnie się zmieniają. Z badania CBOS zrealizowanego w listopadzie tego roku na zlecenie Humane World for Animals Polska wynika, że ponad 76 proc. Polaków popiera wycofanie klatek z produkcji jaj. Największe sieci handlowe zrealizowały już swoje zobowiązania dotyczące wycofania jaj z chowu klatkowego ze sprzedaży detalicznej i produktów marek własnych.

Prawo powinno nadążać za tymi zmianami i opierać się na najnowszej wiedzy naukowej. A ta jest jednoznaczna: kury mają swoiste potrzeby behawioralne, których nie da się odpowiednio zaspokoić w systemach klatkowych.

Prawo powinno nadążać za tymi zmianami i opierać się na najnowszej wiedzy naukowej. A ta jest jednoznaczna: kury mają swoiste potrzeby behawioralne, których nie da się odpowiednio zaspokoić w systemach klatkowych. Europejski Urząd ds. Bezpieczeństwa Żywności (EFSA) wskazał m.in. ograniczenie ruchu oraz niemożność swobodnego wykonywania zachowań związanych z odpoczynkiem, eksploracją i żerowaniem. EFSA rekomenduje utrzymywanie kur w systemach bezklatkowych.

Jak sfinansować i przeprowadzić zmianę

Obawy producentów o koszty są zrozumiałe, dlatego warto spojrzeć na raport *Phasing out cages in the laying hen sector – the role of the post-2027 CAP*[1] („Wycofanie klatek w sektorze kur niosek – rola WPR po 2027 r.") przygotowany przez niezależnych analityków Institute for European Environmental Policy (IEEP) na zlecenie Humane World for Animals. Analizuje on, jak przyszła Wspólna Polityka Rolna (WPR) na lata 2028–2034 i inne źródła, takie jak pomoc publiczna, Europejski Bank Inwestycyjny czy programy badawcze, mogą wspierać transformację w stronę bezklatkowej produkcji jaj. Wnioski są konkretne.

Już dziś część instrumentów działa. Polski ekoschemat I 4.6, o budżecie 1,3 mld euro w obecnym okresie WPR (obejmuje wiele gatunków), wspiera fermy jajeczne utrzymujące kury poza klatkami. Korzysta z niego w Polsce 114 ferm. Raport zwraca jednak uwagę, że w wielu krajowych schematach niejasne jest, czy pieniądze płacą za praktyki już istniejące, czy faktycznie pomagają zmienić system chowu. Stąd rekomendacja, by przyszłe wsparcie skupiło się na transformacji.

Kolejny wniosek dotyczy WPR 2028–2034. Propozycje Komisji pozwalają pokryć całość lub część dodatkowych kosztów inwestycji wynikających z nowych przepisów przez 36 miesięcy od ich wejścia w życie, w tym budowę lub modernizację kurników. Skorzystanie z tej możliwości zależy od decyzji państw członkowskich w Krajowych i Regionalnych Planach Partnerskich, które mają one opracować w ciągu najbliższych około 18 miesięcy. Dobrostan zwierząt jest w nich obowiązkowym priorytetem.

Istotne jest też tempo zmiany. Model opublikowany w 2024 roku, współtworzony przez polskich autorów (Majewski, Sulewski), pokazuje, że przy stopniowym wycofywaniu klatek spadek produkcji jest wyraźnie mniejszy niż przy zakazie natychmiastowym. Długi, przewidywalny okres przejściowy leży zatem w interesie całego sektora.

Nie mniej ważne od pieniędzy są doradztwo i szkolenia. Raport uznaje je za podstawowy warunek udanej zmiany, bo nowe zachowania zwierząt i inne zarządzanie stadem wymagają wiedzy, a w wielu krajach brakuje takiej oferty. Polska uczestniczyła w unijnym projekcie pilotażowym „Best Practice Hens", który upowszechniał dobre praktyki chowu bezklatkowego, więc jest na czym budować.

Warto także łączyć różne źródła finansowania. Dobrym przykładem są włoskie transkacje łańcuchowe, funkcjonujące w tamtejszym systemie prawnym, które łączą dotacje, preferencyjne kredyty i pożyczki komercyjne, ograniczając ryzyko inwestycyjne w całych łańcuchach dostaw. Raport wskazuje również na pomoc publiczną i pożyczki Europejskiego Banku Inwestycyjnego (EBI), a także na dedykowany instrument finansowy dla sektora hodowlanego, którego wprowadzenie zapowiada rozważyć unijna Strategia dla sektora hodowlanego (EU Livestock Strategy). Nie można też pominąć uwarunkowań rynkowych, Duża część jaj trafia do produktów przetworzonych, które nie są oznakowane, a rolnikom brakuje długoterminowych kontraktów z odbiorcami. To wymaga działań wykraczających poza WPR. W Polsce zobowiązania sieci handlowych już dziś przyspieszają zmianę.

Dotrzymać słowa

Komisja Europejska ma w rękach narzędzia, by zakończyć epokę klatkową w sposób odpowiedzialny: z jasnym harmonogramem, wsparciem dla rolników, uwzględniając dorobek nauki i wolę społeczeństwa.

Do końca 2026 roku powinna przedstawić ambitny projekt przepisów z możliwie najkrótszym okresem odchodzenia od klatek dla kur. Wtedy „A4 na całe życie" stanie się ponurym wspomnieniem, a europejskie kury, bez względu na to, w którym kraju żyją, zyskają przyszłość wolną od klatek.

Apel w sprawie zakazu chowu klatkowego na ***www.humaneworld.org/bezklatek***

[1] Godfroy A., Hart K. (2026), „Phasing out cages in the laying hen sector – the role of the post-2027 CAP", Institute for European Environmental Policy, Bruksela, 1 września 2026 r. Dane o liczbie kur i systemach chowu: Komisja Europejska (2025), za IEEP.

eprasa.pl e567f6fc00

AUTOPROMOCJA

DGP Dziennik Gazeta Prawna

Magazyn na Weekend

Jutro w wydaniu



fot. Pandagolik1/Shutterstock

Znowu nas straszą

Czy chodzi o falę fałszywych alarmów bombowych, czy też o narracje wyolbrzymiające różne europejskie problemy i deficyty, beneficjentem jest zazwyczaj Rosja



fot. Piotr Baran/AFP/East News

Codzienna rutyna wymaga niecodziennej odwagi

Heroizm paradoksalnie łączy się z codzienną rutyną. Pokazuje jej sens i cel. Jak jednak mówić o nim, aby go nie strywializować? Albo jak o nim nie mówić, jednocześnie go celebrując?

Nie wymyślajmy atomu na nowo

Mały atom, czyli reaktory SMR, to perspektywiczna nisza, a nie alternatywa dla technologii wielkoskalowej. Nie warto wierzyć tym, którzy pokazują nam ją jako rozwiązanie wszystkich problemów



fot. Kittipong Jirasukhanont/Alamy Stock Photo/BE&W



fot. Denis Belitsky/Shutterstock

Maszyna do kompromisów

Jesteśmy społeczeństwem, w którym większość rozumie, że trzeba żyć własnym życiem i samemu brać za nie odpowiedzialność. Mamy za sobą setki lat rozwijania kultury samoregulacji i samostanowienia na najniższym szczeblu – – opowiada szwajcarski historyk Dominik Feusi

Ajzenkot próbuje rządzić bez rządu

IZRAEL Opozycja wybrała szefa Knesetu, zanim udało jej się porozumieć w sprawie rządu. To krok mający **osłabić pozycję Netanjahu**

Karolina Wójcicka
karolina.wojcicka@infor.pl

Choć negocjacje w sprawie utworzenia nowego rządu w Izraelu wciąż trwają i na razie nie widać perspektyw przełamania impasu, parlament wybrał przewodniczącego. Decyzja pozwoli blokowi opozycyjnemu skupionemu wokół Gadiego Ajzenkota zwiększyć wpływ na prace Knesetu i częściowo przejąć kontrolę nad państwem.

Nowym przewodniczącym został Matan Kahana. To emerytowany pułkownik sił powietrznych. Wybór polityka sprzyjającego opozycji daje obozowi dążącemu do odsunięcia Binjamina Netanjahu od władzy większą kontrolę nad porządkiem obrad i procesem legislacyjnym.

Ugrupowania skupione wokół Ajzenkota zapowiedziały, że wykorzystają tę przewagę do wycofania części najbardziej kontrowersyjnych rozwiązań wprowadzonych przez rząd Netanjahu. W ubiegłym tygodniu przedstawiły już kilka projektów ustaw. Dotyczą one wprowadzenia limitu kadencji premiera, powołania państwowej komisji śledczej do zbadania ataku Hamasu z 7 października 2023 r. oraz uchylenia przepisów ograniczających kompetencje władzy sądowniczej.

To odpowiedź opozycji na działania Netanjahu, który próbuje utrudnić Ajzenkotowi przejęcie władzy. Premier apeluje o utworzenie wielkiej koalicji, w której skład mieliby wejść obaj. W nagraniu dla serwisów społecznościowych Netanjahu przekonywał, że „utworzenie rządu jedności narodowej jest niezbędne" dla zapewnienia bezpieczeństwa Izraela. Jak zaznaczył, w jego skład weszłyby partie uznające Izrael „za państwo narodu żydowskiego". Gabinet miałby się zmierzyć przede wszystkim z zagrożeniem ze strony Iranu, który – jak stwierdził premier – „nie zawahałby się użyć przeciwko nam broni jądrowej".

Netanjahu przestrzegł również przed planem Ajzenkota zakładającym utworzenie rządu mniejszościowego, określanego jako „rząd nadzwyczajny". Zgodnie z tym scenariuszem 48 deputowanych z bloku Ajzenkota zagłosowałoby za powołaniem jego gabinetu, a 46 parlamentarzystów popierających Netanjahu byłoby przeciw. Pozostałych 26 posłów, reprezentujących partie arabskie i ultraortodoksyjne, mogłoby wstrzymać się od głosu. Pozwoliłoby to zatwierdzić rząd bez konieczności uzyskania bezwzględnej większości w 120-osobowym Knesecie.

– Zamiast próbować tworzyć słaby i niebezpieczny rząd, spotkajmy się w jednym pomieszczeniu, bez żadnych warunków wstępnych. Odłóżmy na bok wszystkie różnice i wzajemne bojkoty, a następnie wypracujmy porozumienie dotyczące bezpieczeństwa i przyszłości państwa – zaapelował Netanjahu. Ajzenkot odrzucił jednak tę propozycję, określając ją jako polityczną zagrywkę.

W obliczu doniesień, że biuro premiera Netanjahu aktywnie uczestniczyło w organizowaniu zatrzymań arabskich aktywistów w dniu wyborów, izraelski nadawca publiczny Kan, powołując się na wysokich rangą przedstawicieli konkurencyjnego obozu politycznego, poinformował, że sprawa ta przekreśliła wszelkie szanse na utworzenie rządu jedności. Nie ujawniając tożsamości źródeł z obozu Ajzenkota, Kan podał, że nawet jeśli wcześniej istniała niewielka szansa na utworzenie rządu z udziałem Likudu Netanjahu, to została ona przekreślona. – To, co się wydarzyło, było niczym innym jak próbą zamachu stanu – powiedzieli informatorzy kanału.

Chodzi o zatrzymanie trzech działaczy arabskiej partii Ra'am, do którego doszło rano 27 października, w dniu wyborów, na południu Izraela. Aktywistów oskarżano o udział w procederze kupowania głosów. W ciągu dnia Netanjahu i jego Likud wielokrotnie nagłaśniali sprawę zatrzymań, próbując zmobilizować własnych wyborców. Twierdzili, że Ra'am próbuje „ukraść wybory". Sądy odrzuciły później wnioski policji o przedłużenie aresztu podejrzanych, uznając, że zatrzymań dokonano bez ważnego nakazu przeszukania lub aresztowania. Wszyscy zostali następnie uwolnieni. Jak wynika ze śledztwa programu „Uwda", emitowanego przez telewizję Reszet 12, źródłem oskarżeń było biuro premiera Netanjahu. ©℗

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

KAKADU KONTROLOWANY

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 e567f6fc00

DGP | Gazeta Prawna

19 listopada 2026 nr 225 (6894) DGP.pl

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

Podatki i księgowość

ORZECZENIE Operatorzy platform internetowych od lipca 2024 r. muszą przekazywać fiskusowi informacje o transakcjach. NSA spytał unijny trybunał o zakres tego raportowania B2

Firma i prawo

LEGISLACJA Rząd chce, aby w ciągu pierwszego roku po wprowadzeniu zmian w prawie za niewykonanie nowych obowiązków na małe i średnie firmy nie były nakładane sankcje B4

Prawnik

DOBRA OSOBISTE Sieć RTV Euro AGD wycofała reklamy z Telewizji Republika. W odpowiedzi redaktor naczelny stacji wezwał do bojkotu sieci. Może to naruszać przepisy B6

Samorząd i administracja

FINANSE Dodatek za pracę w terenie dla asystentów rodziny i koordynatorów pieczy zastępczej nie będzie waloryzowany. Finansowanie działalności organizatorów pieczy zostanie ograniczone B7

Kadry i płace

ZATRUDNIENIE Polska szybko się starzeje, lecz zawód opiekuna osoby starszej lub z niepełnosprawnością jest deficytowy. Liczba aplikacji na ogłoszenia spada dwukrotnie szybciej niż na całym rynku B8

Pracodawca sam ustali regulamin pracy

PRAWO PRACY Jeśli zatrudniający nie będą mogli porozumieć się ze związkami zawodowymi, sami wprowadzą regulaminy pracy. Z kolei na płatników składek **czekają ułatwienia w relacjach z ZUS.** To nowe pomysły Ministerstwa Rozwoju

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Resort Rozwoju i Technologii proponuje kolejną już ustawę deregulacyjną – jej zapowiedź właśnie pojawiła się w rządowym wykazie prac legislacyjnych. Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego (UD507), bo o nim mowa, ma zostać przyjęty przez Radę Ministrów w I kw. 2027 r.

Regulamin pracy bez związkowców

Projekt ma przewidywać zmianę kodeksu pracy (k.p.), na którą od lat czekają pracodawcy i ich pełnomocnicy. Chodzi o możliwość jednostronnego przyjęcia regulaminu pracy przez pracodawcę, w sytuacji gdy nie jest on w stanie uzgodnić ze związkami zawodowymi terminu zakończenia negocjacji w tej sprawie. Obecnie, gdy strony nie mogą się porozumieć w kwestii terminu końcowego uzgodnień, to pracodawca ma związane ręce i nie może sam ustalić regulaminu pracy. W rezultacie negocjacje trwają do czasu, aż związek wreszcie zgodzi się na proponowaną treść regulaminu. Problem ten dotyczy też każdej późniejszej zmiany regulaminu pracy.

Czasami pracodawcy próbują sami poradzić sobie z obstrukcją związków i mimo braku terminu końcowego negocjacji sami wprowadzają regulamin pracy po uzgodnieniach trwających 30 dni. Narażają się jednak wówczas na zarzuty, że regulamin nie ma mocy prawnej, bo został przyjęty z naruszeniem procedury.

– Ten przepis powinien zostać doprecyzowany. Popieramy te założenia – wskazuje Robert Lisicki, ekspert Konfederacji Lewiatan, radca prawny, szef działu prawa pracy i RODO w C&C Chakowski & Ciszek.

Postulat wprowadzenia takiej zmiany jest od lat podnoszony przez pracodawców. Pojawił się też w przedstawionym w 2025 r. przez Lewiatan pakiecie zawierającym oczekiwania tej organizacji co do dalszych inicjatyw mających zwiększyć przejrzystość prawa pracy. Jak wyjaśnia Robert Lisicki, niejednokrotnie związki zawodowe nie chcą uzgadniać terminu negocjacji regulaminu pracy. Przepis bywa więc wykorzystywany, wbrew intencji ustawodawcy, do blokowania przez związki możliwości uzgodnienia regulaminu. Natomiast jest to sprawa na tyle istotna dla pracodawców, że nie powinna budzić wątpliwości.

Propozycja MRiT nie budzi natomiast entuzjazmu po stronie związkowej.

– Okazuje się, że jedną z przeszkód w rozwoju polskiej gospodarki może być konieczność rozmawiania z przedstawicielami pracowników o warunkach ich pracy – ironizuje Paweł Galec, radca w wydziale prawno-interwencyjnym Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

– Powstaje zatem pytanie, czy rzeczywiście chodzi o usprawnienie dialogu społecznego, czy o stworzenie dodatkowej możliwości jego zakończenia jeszcze przed przeprowadzeniem rzeczywistych uzgodnień – zastanawia się ekspert OPZZ.

Prościej w relacjach z ZUS

Projekt ma zawierać również ułatwienia dla przedsiębiorców dotyczące ubezpieczeń społecznych. Jednym z nich jest propozycja dotycząca osób opłacających zryczałtowany podatek dochodowy w formie karty podatkowej. W przypadku gdy opłacają one składki wyłącznie za siebie lub osoby z nimi współpracujące, będą zwolnione z obowiązku składania deklaracji rozliczeniowej lub imiennych raportów miesięcznych w kolejnych miesiącach, jeżeli ich sytuacja ubezpieczeniowa się nie zmienia.

– To zmiana, którą oceniam bardzo pozytywnie, bo likwiduje obowiązek, który w pewnym sensie jest fikcyjny. Przedsiębiorca na ryczałcie opłaca stałą składkę zdrowotną i stałe składki ZUS, więc co miesiąc musi wysłać do ZUS deklarację, która od poprzedniej różni się tylko datą – zauważa dr Paweł Łuczak, adiunkt w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Jego zdaniem obecny wymóg to marnowanie czasu przedsiębiorcy i jego pełnomocnika, ale także zasobów ZUS, na przetwarzanie tych samych dokumentów.

Zwolnienie z ponawiania deklaracji popiera również dr Katarzyna Kalata, radca prawny prowadzący Kancelarię Kalata. – Przedsiębiorca nie powinien co miesiąc przesyłać tych samych danych, jeżeli ZUS już je ma i są one aktualne – stwierdza. Zaznacza przy tym, że o możliwości skorzystania z tego uproszczenia powinien decydować brak zmian w danych potrzebnych do rozliczenia składek, a nie wyłącznie korzystanie z karty podatkowej.

Kolejna propozycja, jaka ma się znaleźć w projekcie, to możliwość składania przez pełnomocnika oświadczeń lub informacji płatnika składek z zakresu ubezpieczeń społecznych, które są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej. Tego rodzaju oświadczenie jest konieczne np. przy składaniu wniosku o wakacje składkowe. Celem tej zmiany jest umożliwienie działania pełnomocnikom w postępowaniach prowadzonych przed ZUS w pełnym zakresie. Dziś bowiem z reguły wymaga się, aby takie oświadczenia były przez stronę składane osobiście.

– Zmianę tę oceniam pozytywnie, uprości ona wiele postępowań i wyeliminuje wątpliwości interpretacyjne co do tego, czy pełnomocnik może złożyć takie oświadczenie i w jakim zakresie – wskazuje dr Paweł Łuczak. ©℗

Więcej o deregulacji na s. B4

OPINIA

Pracodawca powinien mieć większą swobodę



MAGDALENA ZWOLIŃSKA

doktor, adwokat, partner w HR Legal Solutions

Zgodnie z art. 104² par. 2 kodeksu pracy w razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z organizacją zakładową w ustalonym przez strony terminie regulamin pracy ustala pracodawca. Jeżeli natomiast u pracodawcy działa więcej niż jedna taka organizacja, stosujemy art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych (u.z.z.), dotyczący trybu konsultacji regulaminu pracy, wymagającego przedstawienia przez wszystkie organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska.

W założeniu tego przepisu, jeśli wszystkie organizacje związkowe lub przynajmniej wszystkie reprezentatywne przedstawią wspólne negatywne stanowisko, pracodawca nie może procedować samodzielnie regulaminu.

W doktrynie prezentowane jest stanowisko, zgodnie z którym art. 30 ust. 6 u.z.z. można stosować łącznie z art. 104² par. 2 k.p. Wspólne stanowisko organizacji związkowych może dotyczyć więc nie tylko konsultacji samej treści regulaminu, lecz także ustalenia końcowego terminu negocjacji.

Jeżeli zatem organizacje związkowe wyrażą zgodę, w trybie art. 30 ust. 6 u.z.z., na zaproponowany przez pracodawcę termin zakończenia negocjacji, będzie on wiązał strony ze skutkiem przewidzianym w art. 104² par. 2 k.p. Oznacza to, że jeżeli do upływu wspólnie ustalonego terminu nie uda się uzgodnić treści regulaminu, pracodawca będzie mógł wprowadzić go samodzielnie. Taką możliwość ma również wtedy, gdy organizacje związkowe w trybie art. 30 ust. 6 u.z.z. nie przedstawią w ciągu 30 dni wspólnego stanowiska w sprawie zaproponowanego terminu. Jeżeli jednak wspólnie odrzucą ten termin, pracodawca nie może ustalić go jednostronnie ani wprowadzić regulaminu samodzielnie.

W mojej ocenie relacja art. 104² k.p. z art. 30 ust. 6 u.z.z. nie jest jednoznaczna i rodzi wiele wątpliwości interpretacyjnych. Kwestia ta nie jest też rozstrzygnięta w orzecznictwie. Pojawiają się poglądy, zgodnie z którymi brak ustalenia terminu, w jakim będzie uzgadniany regulamin pracy (przez wspólne negatywne stanowisko związków), blokuje pracodawcę w samodzielnym wprowadzeniu regulaminu pracy. Z tego względu w określonych sytuacjach, po spełnieniu pewnych warunków, pracodawca powinien mieć większą swobodę w ustalaniu treści i we wprowadzaniu regulaminu pracy.

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl e567f6fc00

Kiedy trzeba raportować imprezy turystyczne? NSA pyta TSUE o wakacje

ORZECZENIE Od lipca 2024 r. niektórzy operatorzy platform internetowych muszą przekazywać fiskusowi informacje **o transakcjach zawieranych przez internet.** Po raz pierwszy Naczelny Sąd Administracyjny spytał unijny trybunał o zakres tego raportowania

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

Chodziło konkretnie o imprezy turystyczne świadczone za pośrednictwem platformy Wakacje.pl. Przypomnijmy, że od lipca 2024 r. operatorzy platform, za pośrednictwem których oferowane są towary i usługi oraz najem nieruchomości i środków transportu, muszą przekazywać szefowi Krajowej Administracji Skarbowej m.in. dane identyfikacyjne i adresowe sprzedawców, ich numery VAT, a także numery rachunków, na które wpływa wynagrodzenie, oraz wysokość tego wynagrodzenia. Wymóg ten nałożyła na nich nowelizacja z 23 maja 2024 r. ustawy o wymianie informacji podatkowych z innymi państwami (Dz.U. poz. 879). Jest ona wdrożeniem unijnej dyrektywy DAC7.

Co i kiedy raportować?

Niedługo potem pojawiły się pierwsze pytania do dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej. W wydawanych interpretacjach indywidualnych wyjaśnił on m.in., że obowiązek raportowania nie dotyczy operatorów internetowych platform rezerwacyjnych, na których użytkownicy sami poszukują klienta (interpretacje z 29 października 2024 r., sygn. 0111-KDSB1-2.4019.4.2024.2.DS i z 30 stycznia 2025 r., 0111-KDSB1-2.4019.14.2024.1.IKR).

Wątpliwości dotyczyły również zakresu raportowania. Podatnicy pytali m.in., czy środkiem transportu, o którego wynajmie trzeba informować szefa KAS, są deski surfingowe i snowboardowe, sanki, łyżwy, narty i żagle. Co prawda umożliwiają one przemieszczanie się, ale platforma, która zadała pytanie, wyraźnie zaznaczyła, że wypożycza je turystom nie do transportu, lecz w celach rekreacyjnych.

W odpowiedzi dyrektor KIS stwierdził, że definicję „środka transportu" trzeba rozumieć szeroko, więc raportowanie dotyczy wynajmu zarówno rowerów i hulajnóg, jak i kajaków, łyżew i nart (interpretacja z 25 lutego 2025 r., 0111-KDSB-1-2.4019.11.2024.2.MD). Pisaliśmy o tym w artykule „Fiskus chce wiedzieć o wynajmie nart i kajaków" (DGP 48/2025).

Jedna cena za całą imprezę turystyczną

Wątpliwości miała również spółka prowadząca portal pośredniczący w sprzedaży wycieczek turystycznych. Zawiera ona z klientami w imieniu i na rzecz organizatorów umowy o świadczenie kompleksowych usług turystycznych. Są to m.in. wczasy all inclusive, wycieczki objazdowe i pobyty z własnym dojazdem. Zdarza się, że za pośrednictwem serwisu klient rezerwuje tylko miejsce noclegowe w nieruchomości, której właścicielem jest jeszcze inny podmiot.

Za pośrednictwem odrębnego serwisu spółka umożliwia także rezerwację miejsc parkingowych przy lotniskach. W cenę parkingu jest wliczony transfer na lotnisko i z powrotem.

Spółka uważała, że nie musi przekazywać szefowi KAS danych o tych transakcjach. Argumentowała, że definicja „stosownych czynności" (o której mowa w art. 75a ust. 1 pkt 20 ustawy o wymianie informacji podatkowych z innymi państwami, Dz.U. z 2025 r. poz. 1379 ze zm.) dotyczy czynności świadczonych osobno, np. sprzedaży towarów czy udostępnienia nieruchomości lub środka transportu. Jeżeli natomiast są one elementami kompleksowej usługi turystycznej, spółka nie ma obowiązku raportowania – przekonywała.

Twierdziła również, że nie jest operatorem platformy internetowej, bo – jak tłumaczyła – należący do niej serwis nie umożliwia sprzedawcom nawiązania łączności z klientami „w celu wykonania stosownej czynności" (art. 75a ust. 1 pkt 12 ustawy). Przeciwnie, to ona zawiera z klientami umowy w imieniu i na rzecz organizatorów – podkreśliła.

Z kolei w odniesieniu do rezerwowanych za jej pośrednictwem miejsc noclegowych spółka wyjaśniła, że nieruchomości udostępniają ich właściciele, czyli podmioty trzecie, które nie są zarejestrowane w jej serwisie. Ona sama nie jest więc podmiotem świadczącym usługę najmu – twierdziła.

Trzeba raportować

Dyrektor KIS się z nią nie zgodził. Stwierdził, że spółka ma obowiązek raportowania, bo prowadzony przez nią serwis jest platformą internetową, a ona sama pełni funkcję operatora tej platformy. Doszedł również do wniosku, że organizatorzy są sprzedawcami zarejestrowanymi na platformie, a podmioty oferujące zakwaterowanie w nieruchomościach należących do osób trzecich wykonują „stosowne czynności" polegające na udostępnianiu tych nieruchomości.

Dyrektor KIS uznał także, że obowiązek raportowania dotyczy również usług kompleksowych. Jeżeli można wyodrębnić poszczególne świadczenia i ustalić ich wartość, to spółka powinna przypisać im odpowiednią część wynagrodzenia i uwzględnić je w raportowaniu. Jeżeli nie da się tego zrobić, transakcję należy zakwalifikować na podstawie jej głównego elementu – wyjaśnił.

Tego samego zdania był Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku (sygn. akt I SA/Gd 115/25 i I SA/Gd 116/25). Orzekł, że jeżeli z usługi kompleksowej można wyodrębnić poszczególne świadczenia i ustalić ich wartość, to należy – na potrzeby raportowania – oceniać je osobno. Jeżeli nie jest to możliwe, raportowaniu podlega kompleksowa usługa turystyczna jako całość – stwierdził WSA. Dodał, że gdyby zgodzić się ze spółką, to łatwo można byłoby uniknąć przekazywania danych skarbówce. Wystarczyłoby połączyć czynność objętą raportowaniem z inną.

O co NSA spytał TSUE

NSA uznał jednak, że rozstrzygnięcie tej sprawy wymaga wyjaśnienia pojęć zawartych w dyrektywie DAC7 i załączniku nr V do tej dyrektywy. Nie można z góry przyjąć, że należy je rozumieć tak, jak wynikałoby to z krajowych regulacji lub z ich potocznego znaczenia – stwierdził sąd kasacyjny.

Pytania zadane przez NSA brzmią skomplikowanie, bo i przepisy, których one dotyczą, są – jak zauważył sędzia Stanisław Bogucki w ustnym uzasadnieniu – niezwykle obszerne. Pierwsza wątpliwość sądu sprowadza się do tego, czy serwis agenta turystycznego, który zawiera umowy z klientami w imieniu i na rzecz organizatorów turystyki, jest platformą internetową. Chodzi o sytuacje, gdy organizatorzy nie mają możliwości samodzielnego kontaktowania się z klientami za pośrednictwem serwisu, a wszystkie czynności związane z prezentacją oferty i zawieraniem umów wykonuje agent.

– Nie jest oczywiste, że serwis internetowy agenta turystycznego, który sam zawiera umowy z klientami w imieniu organizatorów wycieczek, jest platformą w rozumieniu dyrektywy DAC7 – wskazał sędzia Bogucki.

Sąd kasacyjny chce również ustalić, czy o udostępnieniu sprzedawcy platformy w rozumieniu przepisów unijnych decyduje treść umowy agencyjnej, czy samo opublikowanie oferty w serwisie. TSUE odpowie też, czy za sprzedawcę zarejestrowanego na platformie może być uznany podmiot, który nie ma na tej platformie profilu umożliwiającego samodzielne korzystanie z niej i którego oferta jest publikowana wyłącznie przez operatora.

Kolejna wątpliwość NSA dotyczy pojęcia najmu nieruchomości – czy pojęcie to obejmuje sprzedaż imprezy turystycznej za jedną cenę, jeżeli jej elementem jest zakwaterowanie w hotelu należącym do podmiotu trzeciego. NSA pyta również, kto w takim przypadku wykonuje usługę najmu – podmiot oferujący konkretne miejsca noclegowe czy organizator turystyki, który nie jest właścicielem obiektu.

Jeszcze inny problem dotyczy tego, jak ustalić wynagrodzenie podlegające raportowaniu. Jeżeli zakwaterowanie w ramach imprezy turystycznej zostanie przez TSUE uznane za najem nieruchomości, NSA chce wiedzieć, jak należy postąpić, gdy klient płaci jedną cenę za całą imprezę turystyczną, która obejmuje nie tylko zakwaterowanie, lecz także transport i inne świadczenia. Operator może przy tym nie dysponować danymi pozwalającymi ustalić, jaka część ceny przypada na nocleg. Pytanie sądu dotyczy również tego, czy należy raportować całą cenę imprezy turystycznej jako wynagrodzenie za najem, mimo że obejmuje ona także inne świadczenia.

Ostatnie z pytań NSA odnosi się do zakresu obowiązków należytej staranności. Sąd chce ustalić, czy w odniesieniu do nieruchomości obejmują one wyłącznie czynności stanowiące najem w rozumieniu dyrektywy DAC7.

Dotychczasowe orzecznictwo TSUE – jak zauważył sędzia Bogucki – nie daje odpowiedzi na wątpliwości dotyczące wykładni pojęć użytych w dyrektywie DAC7. – Nie ma utrwalonej wykładni, która pozwalałaby rozstrzygnąć te kwestie bez zwracania się do trybunału – stwierdził sędzia. ©℗

ORZECZNICTWO

Postanowienia NSA z 17 listopada 2026 r., sygn. akt III FSK 874/25 i 875/25

OPINIA

Przedsiębiorcy są pozostawieni w niepewności



DAWID CHARKIEWICZ
adwokat i doradca podatkowy w TAXENBACH

Przepisy DAC7 obowiązują już od ponad dwóch lat, a przedsiębiorcy wciąż się mierzą z podstawowymi wątpliwościami dotyczącymi zakresu raportowania. Skierowanie przez NSA pytań do TSUE pokazuje, że nie chodzi wyłącznie o techniczne szczegóły raportowania, lecz o wykładnię kluczowych pojęć dyrektywy. Z dotychczasowych interpretacji dyrektora KIS wynika, że skłania się on do szerokiego rozumienia obowiązków informacyjnych. Taki kierunek może budzić wątpliwości, jeżeli prowadzi do utożsamiania tradycyjnego pośrednictwa realizowanego przez internet z udostępnianiem platformy w rozumieniu DAC7. Nie każda strona umożliwiająca zawarcie umowy jest automatycznie platformą i nie każdy kontrahent, którego ofertę prezentuje serwis – zarejestrowanym sprzedawcą. Trudno odmówić racji fiskusowi, że samo połączenie kilku świadczeń w jeden pakiet nie powinno pozwalać na uniknięcie obowiązków wynikających z DAC7. Nie można jednak popadać w drugą skrajność i twierdzić, że każda usługa kompleksowa zawierająca element objęty raportowaniem powinna być w całości traktowana jako czynność podlegająca temu obowiązkowi. Brak możliwości wyodrębnienia ceny noclegu z ceny całej wycieczki nie powinien sam w sobie uzasadniać obowiązku raportowania pełnej kwoty jako wynagrodzenia za udostępnienie nieruchomości. Konsekwencje niepewności ponoszą dziś przedsiębiorcy. Już teraz muszą decydować, czy dostosowywać systemy, zmieniać umowy i pozyskiwać dane, których dotąd nie gromadzili, gdy nie jest jeszcze przesądzone, czy w ogóle mają obowiązek raportowania. Stają więc przed wyborem: ponieść koszty wdrożenia obowiązków, które mogą w ogóle nie istnieć, czy zaryzykować i nie raportować. To pokazuje, jak ważne jest, aby przedsiębiorca mógł ustalić zakres swoich obowiązków bezpośrednio na podstawie przepisów, a nie dopiero orzecznictwa.

eprasa.pl e567f6fc00

NSA potwierdził: okulary korekcyjne przedsiębiorcy nie są kosztem

ORZECZENIE Przedsiębiorca nie zaliczy do kosztów uzyskania przychodów wydatków na okulary korekcyjne, **nawet gdy potrzebuje ich do pracy przy komputerze.** NSA orzekł, że zakup okularów ma charakter osobisty i jest związany ze zdrowiem podatnika, a nie z jego działalnością gospodarczą

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

Takie stanowisko fiskus prezentuje od dawna. Najnowszy wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego jest potwierdzeniem tej wykładni.

Okulary dla doradcy

Sprawa dotyczyła doradcy podatkowego prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą. Pogorszał mu się wzrok, więc lekarz zalecił mu zakup okularów korekcyjnych. Doradca chciał ten wydatek zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu. Argumentował, że okulary są mu potrzebne przede wszystkim w pracy; musi przez wiele godzin korzystać z komputera, analizować akta spraw, przepisy i orzecznictwo oraz sporządzać dokumenty. Bez okularów się nie da – przekonywał, tłumacząc, że zakup przełoży się ostatecznie na wysokość jego przychodów. Twierdził również, że poza pracą nie potrzebuje okularów i nie zamierza ich używać w życiu prywatnym.

Więcej na www.gazetaprawna.pl

Są potrzebne nie tylko w pracy

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej stwierdził jednak, że decydująca jest przyczyna poniesienia wydatku, czyli wada wzroku mężczyzny, a nie sposób wykorzystywania okularów. Podatnik musi zadbać o korekcję wzroku niezależnie od tego, czy jest przedsiębiorcą, czy pracuje na etacie, czy w ogóle nie pracuje – uzasadnił organ podatkowy.

Nie przekonały go twierdzenia doradcy, że zamierza korzystać z okularów wyłącznie podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Zakup wynika ze stanu zdrowia podatnika i nie jest uzależniony od prowadzenia działalności gospodarczej – powtórzył dyrektor KIS.

Stanowisko to podzieliły sądy obu instancji. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Białymstoku (sygn. akt I SA/Bk 106/23) stwierdził, że zakup okularów korekcyjnych jest wydatkiem osobistym, związanym ze stanem zdrowia podatnika. Wynika z wady wzroku podatnika, a więc z indywidualnej sytuacji zdrowotnej. Potrzeba korekcji wzroku występuje niezależnie od tego, czy dana osoba prowadzi działalność gospodarczą – stwierdził sąd.

To wydatek na zdrowie

Tego samego zdania był NSA. Orzekł, że nawet jeżeli okulary korekcyjne są wykorzystywane podczas pracy, to nie można zaliczyć wydatku na ich zakup do kosztów uzyskania przychodów.

Sądu kasacyjnego nie przekonał argument podatnika, że będzie on korzystał z okularów wyłącznie do wykonywania obowiązków zawodowych. – Trudno jednoznacznie oddzielić zawodową i prywatną sferę korzystania z okularów. Osoba, której wzrok wymaga korekcji podczas pracy, może potrzebować okularów również po jej zakończeniu, choćby podczas czytania książki albo do korzystania z komputera czy telefonu do prywatnych celów – zauważył sędzia Jan Rudowski w ustnym uzasadnieniu wyroku. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 17 listopada 2026 r., sygn. akt II FSK 1451/23

Szykują się kolejne zmiany w podatku u źródła

CIT

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

Ministerstwo Finansów chce dać płatnikom podatku u źródła więcej czasu na złożenie zbiorczej deklaracji CIT-10Z. Będą oni jednak musieli złożyć ją elektronicznie. Zmiany szykują się także w składaniu formularzy WH-OSC i WH-OSP.

Znajdą się one w kolejnym projekcie nowelizacji przepisów o PIT i CIT. Nie został on jeszcze wprawdzie opublikowany, ale znamy już jego najważniejsze założenia. Zostały one opublikowane w rządowym wykazie prac legislacyjnych. Mają być elementem pakietu deregulacyjnego. Ministerstwo Finansów przekonuje, że ich wdrożenie pozwoli uprościć system podatkowy i zredukować koszty prowadzenia biznesu.

Rząd ma przyjąć projekt nowelizacji w II kw. 2027 r. Czego zatem możemy się spodziewać?

Więcej czasu na obowiązki

Wydłużony zostanie czas na złożenie przez płatników podatku u źródła deklaracji CIT-10Z. Obecnie składa się ją do końca pierwszego miesiąca następującego po zakończeniu roku podatkowego (a więc najczęściej do 31 stycznia następnego roku). Ponadto CIT-10Z będzie można złożyć wyłącznie elektronicznie.

Przypomnijmy, że w deklaracji CIT-10Z płatnicy wykazują wysokość potrąconego przez nich zryczałtowanego podatku u źródła od dochodów (przychodów) osiągniętych przez podatników niemających siedziby lub zarządu na terytorium Polski (nierezydentów). Obowiązek jego pobrania i wpłacenia do urzędu skarbowego ma polski kontrahent (płatnik), który wypłaca za granicę dywidendy, odsetki, należności licencyjne lub wynagrodzenie za usługi niematerialne, takie jak doradcze, księgowe, reklamowe lub prawne. Podatkiem u źródła może być zarówno PIT, jak i CIT.

Oświadczenia i formalności

Kolejne zmiany, nad którymi pracuje MF, to modyfikacja i uproszczenie przepisów nakazujących płatnikom składanie pierwotnych i następczych oświadczeń o posiadaniu dokumentów uprawniających do preferencji w poborze podatku u źródła. Oświadczenia te składa się na formularzach WH-OSC i WH-OSP. Są one jedną z możliwości uniknięcia stosowania tzw. mechanizmu pay and refund, który dotyczy wypłat z tytułu dywidend, odsetek i należności licencyjnych na rzecz zagranicznego podmiotu powiązanego. Jeśli roczna suma tych wypłat przekracza 2 mln zł, to polski płatnik musi potrącić podatek u źródła według stawki krajowej (20 proc. lub 19 proc.) i dopiero potem starać się o zwrot nadpłaconej daniny, jeśli możliwe było zastosowanie preferencji wynikających z międzynarodowych umów o unikaniu podwójnego opodatkowania.

Złożenie we właściwym urzędzie skarbowym oświadczenia, że przy zachowaniu należytej staranności płatnik nie znalazł przeszkód, aby zastosować preferencje podatkowe, pozwala potrącić niższy podatek u źródła lub nawet go uniknąć. Oświadczenie pierwotne należy złożyć w urzędzie skarbowym do ostatniego dnia drugiego miesiąca następującego po miesiącu, w którym doszło do przekroczenia kwoty 2 mln zł wypłat, a następcze (o kontynuowaniu takich wypłat) – do ostatniego dnia miesiąca następującego po zakończeniu roku podatkowego. Przepisy w tym zakresie mają zostać zmodyfikowane.

Niezależnie od tego resort finansów proponuje, aby organy podatkowe akceptowały kopie dokumentacji składanej przez tzw. płatników technicznych podatku u źródła (art. 26 ust. 2c ustawy CIT oraz art. 41 ust. 4d ustawy PIT). Planowana nowelizacja ma też uregulować zasady wypłaty należności w formie niepieniężnej „w odniesieniu do obowiązków płatnika wynikających z art. 41 ust. 4 i art. 42 ust. 1 ustawy PIT". ©℗

Podstawa prawna
Założenia do projektu nowelizacji ustawy o PIT i CIT – opublikowane w rządowym wykazie prac legislacyjnych (nr UDER117)

Kto płaci podatek po podziale spółek

INTERPRETACJA

Agnieszka Pokojska
agnieszka.pokojska@infor.pl

Podział spółki przez wydzielenie na początku roku nie oznacza, że spółka przejmująca płaci podatek od nieruchomości za cały rok – wynika z interpretacji indywidualnej wydanej przez prezydenta Łodzi.

Pytanie zadała spółka Y (spółka dzielona), która planowała wydzielić ze swojej struktury oddział i przenieść go do istniejącej spółki X (spółka przejmująca) – z tej samej grupy kapitałowej. Wydzielany oddział miał stanowić zorganizowaną część przedsiębiorstwa (ZCP). Wraz z nim miały zostać przekazane m.in. grunty, budynki i budowle podlegające podatkowi od nieruchomości. Podział przez wydzielenie zaplanowano na 2 stycznia 2026 r. Majątek, który miał pozostać w spółce dzielonej, również miał spełniać definicję ZCP.

Kto zapłaci podatek za 2026 r.

Spółka dzielona chciała się upewnić, że podatek od nieruchomości za cały 2026 r. od wydzielonych nieruchomości zapłaci już spółka przejmująca. Ona również powinna złożyć w odniesieniu do nich deklarację na podatek.

Nie zgodził się z nią prezydent Łodzi. W interpretacji z 22 września 2025 r. (opublikowanej w bazie EUREKA dopiero w listopadzie 2026 r. i wciąż aktualnej) zwrócił uwagę na art. 6 ust. 1 i 4 ustawy o podatkach i opłatach lokalnych. Z pierwszego z tych przepisów wynika, że „obowiązek podatkowy powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstały okoliczności uzasadniające powstanie tego obowiązku". Zgodnie z drugim przepisem obowiązek podatkowy wygasa z upływem miesiąca, w którym ustały okoliczności uzasadniające ten obowiązek.

Trzeba podzielić

To oznacza – wyjaśnił organ – że obowiązek podatkowy w podatku od nieruchomości wobec spółki dzielonej (Y) powstanie 1 stycznia 2026 r., a więc przed dniem podziału, natomiast ustanie 31 stycznia 2026 r. Z kolei obowiązek podatkowy wobec spółki przejmującej (X) powstanie 1 lutego 2026 r., a więc od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dojdzie do podziału przez wydzielenie.

W związku z tym – jak wyjaśnił prezydent – spółka Y do 31 stycznia 2026 r. musi złożyć deklarację na podatek od nieruchomości na 2026 r., a następnie złożyć korektę deklaracji na podatek od nieruchomości na 2026 r. w odniesieniu do okresu zaczynającego się od lutego. W rezultacie zapłaci – do 31 stycznia 2026 r. – tylko podatek za styczeń. Natomiast spółka X, jako odrębna osoba prawna będąca nowym właścicielem nieruchomości i obiektów budowlanych, będzie musiała:

- złożyć deklarację na podatek od nieruchomości na 2026 r. w odniesieniu do okresu zaczynającego się od lutego 2026 r. i
- zapłacić podatek za miesiące od lutego do grudnia 2026 r. w terminach do 15. dnia każdego miesiąca.

Tak samo sądy

Prezydent dodał, że jego stanowisko potwierdzają również prawomocne wyroki WSA w Gliwicach z 3 marca 2010 r. (sygn. akt I SA/Gl 815/09) i WSA w Warszawie z 12 maja 2017 r. (III SA/Wa 710/16). W tym drugim sąd orzekł, że obowiązek podatkowy za styczeń 2013 r. ciążył na spółkach dzielonych, natomiast w odniesieniu do spółki przejmującej powstał dopiero od lutego 2013 r. w myśl zasady przewidzianej w art. 6 ust. 1 ustawy, zgodnie z którą obowiązek podatkowy w podatku od nieruchomości powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstały okoliczności uzasadniające powstanie tego obowiązku. Koszt ten nie może więc stanowić kosztu spółki przejmującej, lecz pozostaje po stronie spółek dzielonych. ©℗

Interpretacja indywidualna prezydenta Łodzi z 22 września 2025 r., sygn. DFP-WPd-VII.3120.9.4.2025 (opublikowana 9 listopada 2026 r.)

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl e567f6fc00

Rok ochronny dla MŚP, mniej papieru i bardziej elastyczne kary

LEGISLACJA Rząd zapowiada kolejny pakiet deregulacyjny. Najważniejsza zmiana dla małych i średnich firm to wprowadzenie rocznego okresu, w którym za niewykonanie nowych obowiązków co do zasady **nie będą stosowane sankcje.** Tydzień wcześniej Rada Ministrów przyjęła program, który ma uczynić upraszczanie prawa stałym elementem jej pracy

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

Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego (UD507) 17 listopada został wpisany do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów. Na razie znane są wyłącznie jego założenia – tekstu przepisów jeszcze nie opublikowano. Jako odpowiedzialnego za opracowanie projektu wskazano wiceministra rozwoju i technologii Michała Jarosa. Rząd planuje przyjąć projekt w I kw. 2027 r.

Pisząc o powodach przygotowania zmian, autorzy wskazują na nadmierny formalizm obecnych regulacji, anachroniczne wymogi dokumentowania czynności, mało elastyczne sankcje administracyjne oraz dużą dynamikę zmian prawa przy zbyt krótkim czasie na dostosowanie się, co szczególnie dotyka sektor małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).

Aklimatyzacja regulacyjna

Jednym z ciekawszych punktów zapisanych w założeniach projektu jest mechanizm aklimatyzacji regulacyjnej, który ma trafić do ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1480 ze zm.). Zgodnie z nim przez rok od dnia wejścia w życie nowych obowiązków sankcji za ich niezrealizowanie co do zasady nie będzie się stosować. Przewidziano dwa wyjątki: umyślne naruszenie prawa oraz sytuacje, w których ustawodawca – ze względu na ważny interes publiczny – przewidzi brak możliwości niezastosowania sankcji. W praktyce oznacza to, że poszczególne ustawy będą mogły tę ochronę wyłączać.

Piotr Rogowiecki, dyrektor departamentu analiz i legislacji Pracodawców RP, właśnie ten zapis uważa za kluczowy.

– Pamiętajmy, że małe i średnie przedsiębiorstwa nie dysponują co do zasady eksperckim zapleczem prawnym, które pozwalałoby być na bieżąco z pojawiającymi się – nadal zbyt często – kolejnymi obowiązkami – podkreśla.

Projekt ma też uelastycznić przepisy o wymiarze niektórych kar niepieniężnych. Chodzi m.in. o ograniczenie nadmiernego automatyzmu stosowania sankcji przy cofaniu zezwoleń lub nakładaniu zakazów prowadzenia działalności regulowanej. Organy mają zyskać możliwość oceny charakteru i wagi naruszenia oraz reakcji adekwatnej do okoliczności sprawy, z poszanowaniem zasady proporcjonalności.

– Zbyt sztywne regulacje w tym obszarze sprawiają, że nieintencjonalne i de facto niezbyt duże naruszenia przepisów mogą skutkować karami o wymiarze, którego efektem będzie bankructwo danego biznesu – zwraca uwagę Piotr Rogowiecki.

Mniej papieru i formalności

Projekt ma też rozszerzyć możliwość stosowania formy dokumentowej przy zawieraniu umów cywilnoprawnych i pozwolić na realizowanie obowiązków dokumentacyjnych w postaci elektronicznej. Emitenci obligacji będą mogli w tej postaci przekazywać dokumenty, komunikaty i informacje udostępniane na stronie internetowej. Zmiany obejmą też branżę ochrony osób i mienia: dokumentację dotyczącą m.in. pracowników ochrony i zawieranych umów będzie można przechowywać elektronicznie, a same umowy zawierać w formie elektronicznej. Zniknąć ma też m.in. obowiązek przechowywania dokumentacji pracowników ochrony przez pięć lat od zakończenia działalności gospodarczej.

Inny punkt dotyczy biur informacji gospodarczej (BIG). Projekt ma dookreślić zakres dopuszczalnego outsourcingu ich działalności, zwiększyć limit maksymalnych przychodów z działalności dodatkowej, znieść wymóg pisemności umowy biura z klientem oraz pozwolić biurom korzystać z informacji archiwalnych przy sporządzaniu analiz wiarygodności płatniczej przedsiębiorców. Dla wierzycieli istotne będzie zniesienie obowiązku wysyłania wezwania do zapłaty listem poleconym. Dziś wezwanie z ostrzeżeniem o zamiarze przekazania danych do biura trzeba wysłać listem poleconym albo doręczyć dłużnikowi do rąk własnych lub na adres do doręczeń elektronicznych.

– Sektor MŚP nie ma potencjału, dzięki któremu mógłby weryfikować aktualnych i potencjalnych kontrahentów, a trzeba pamiętać, że płynność finansowa mikro- i małych podmiotów to często kwestia jednej niezapłaconej faktury – komentuje Piotr Rogowiecki.

Szybciej w sporze z urzędem

Zmieni się również ustawa – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 143 ze zm.; dalej: p.p.s.a.). Organ będzie mógł uwzględnić skargę w całości do czasu wyznaczenia terminu rozprawy przed wojewódzkim sądem administracyjnym. Dziś, zgodnie z art. 54 par. 3 p.p.s.a., na taką autokontrolę ma 30 dni od otrzymania skargi.

Ulgę odczują także zamawiający publiczni. Termin na przekazanie prezesowi Urzędu Zamówień Publicznych informacji o złożonych wnioskach o dopuszczenie do udziału w postępowaniu lub ofertach ma zostać wydłużony do 14 dni. Obecnie art. 81 ust. 1 prawa zamówień publicznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 793) daje na to siedem dni od otwarcia ofert.

Eksperci oceniają założenia pozytywnie.

– Projekt przybliża nas do sytuacji, w której działalność gospodarcza może być rozwijana bez zbędnych ograniczeń związanych z nadmiarowymi obowiązkami formalnoprawnymi – uważa Marek Kowalski, przewodniczący Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Profesor Paweł Wajda, główny legislator inicjatywy SprawdzaMY, zaznacza z kolei, że kształt projektu jest wynikiem kompromisu wypracowanego w rządowym Zespole ds. Deregulacji, a pełna jego ocena będzie możliwa dopiero po wejściu przepisów w życie.

– Niemniej, niezależnie od tego zastrzeżenia, należy wskazać, że projektowane rozwiązania zasługują na aprobatę i będą w mojej ocenie stanowić istotne ułatwienie deregulacyjne dla społeczeństwa i przedsiębiorców – podkreśla.

Program na trzy lata

Tydzień wcześniej, 10 listopada, Rada Ministrów przyjęła uchwałę w sprawie Programu regulacyjnego na lata 2026–2028, przedłożoną przez ministra finansów i gospodarki. Obowiązek przyjmowania takiego programu co trzy lata wynika z art. 71a prawa przedsiębiorców. Dokument obejmuje 21 działań w dwóch obszarach: zmniejszania obciążeń administracyjnych oraz oceny funkcjonowania obowiązujących przepisów.

Rząd zobowiązuje się przygotowywać co najmniej 30 propozycji deregulacyjnych rocznie – zarówno punktowych, jak i systemowych. Upowszechniona ma zostać zasada „jeden za jeden": nowym obowiązkom dla przedsiębiorców powinno towarzyszyć ograniczanie lub usuwanie istniejących. Program zapowiada przeciwdziałanie gold-platingowi, czyli nakładaniu przy wdrażaniu prawa UE obowiązków, które nie są konieczne, oraz podejście „domyślnie cyfrowo", m.in. rozwój Platformy Efektywności Energetycznej. W drugim obszarze znalazły się obowiązkowe konsultacje publiczne ocen skutków regulacji sporządzanych po wejściu przepisów w życie (OSR ex post), sektorowe ewaluacje prawa (przemysł obronny, rynek lotniczy cargo), testowanie narzędzi AI do monitorowania wpływu regulacji, aktywniejszy udział Polski w tworzeniu prawa UE i rozwój piaskownic regulacyjnych.

„Kontynuacja działań deregulacyjnych i tworzenie skutecznych i przyjaznych przepisów, które wspierają inwestycje, innowacyjność i konkurencyjność polskiej gospodarki, to nasz priorytet. Dzięki tym działaniom prowadzenie firmy będzie prostsze, a kontakt z administracją mniej czasochłonny i wymagający mniej formalności" – komentował minister finansów i gospodarki Andrzej Domański, cytowany w komunikacie Ministerstwa Rozwoju i Technologii (MRiT).

Piotr Rogowiecki i Marek Kowalski oceniają założenia programu pozytywnie, ale podkreślają, że liczy się wykonanie.

– Bardzo ważna jest deklaracja o upowszechnieniu zasady „jeden za jeden". Ważne jednak, aby była ona stosowana w praktyce – mówi Rogowiecki.

Zdaniem Kowalskiego ta zasada powinna wymusić większą konsekwencję w działaniach rządu.

– Nie może być tak, że w ramach deregulacji prawo jest upraszczane, ale działania resortów poza deregulacją dalej zmierzają w przeciwnym kierunku – zaznacza szef FPP.

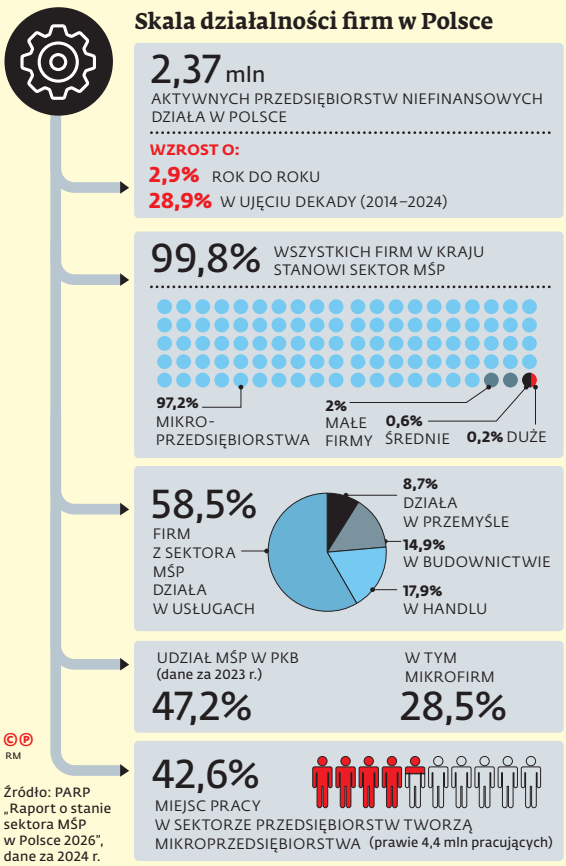
W sierpniu z rządu odszedł Maciej Berek, który od marca 2025 r. kierował rządowym Zespołem ds. Deregulacji. Obowiązki ministra ds. nadzoru nad wdrażaniem polityki rządu przejęła po nim Joanna Knapińska, prezes Rządowego Centrum Legislacji. Jednak rozmówcy DGP nie obawiają się, że te zmiany wpłyną negatywnie na tempo prac rządu.

– Deregulacja już na trwałe wpisała się w działania rządu – ocenia Rogowiecki. Jak dodaje, kilkanaście lat temu deregulacja tak naprawdę się zaczynała, ale była dokonywana pakietowo i zatrzymywana. Teraz ma już charakter systemowy.

Kowalski z kolei wysoko ocenia pracę dr. Mariusza Filipka, pełnomocnika ds. deregulacji i dialogu gospodarczego w Ministerstwie Rozwoju i Technologii, który jego zdaniem wykonuje w tym obszarze niezwykle istotną i wartościową pracę.

Rogowiecki zastrzega jednak, że osobną, ale równie ważną kwestią jest to, aby nie uchwalać złych przepisów, które potem trzeba z mozołem derogować. ©℗

Etap legislacyjny
Projekt wpisany do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów



©℗ RM

Źródło: PARP „Raport o stanie sektora MŚP w Polsce 2026", dane za 2024 r.

eprasa.pl e567f6fc00

Wniosek o wydanie warunków zabudowy złożymy na nowym formularzu

NIERUCHOMOŚCI Od 1 stycznia 2027 r. zmienią się formularze wniosków o ustalenie warunków zabudowy oraz lokalizacji inwestycji celu publicznego. Wnioskodawcy **będą musieli dołączyć dodatkowe oświadczenie** o prawie do dysponowania nieruchomością na cele budowlane. Zmieni się także sposób wskazywania adresu do korespondencji

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

Ministerstwo Finansów pracuje nad projektem rozporządzenia w sprawie wzoru formularza wniosku o ustalenie lokalizacji inwestycji celu publicznego albo warunków zabudowy oraz oświadczenia o posiadanym prawie do dysponowania nieruchomością na cele budowlane.

Prace te są ściśle związane ze zmianami w ustawie o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 538) dotyczącymi wydawania decyzji WZ. Zgodnie z nimi od 1 stycznia 2027 r. decyzję o warunkach zabudowy otrzyma osoba mająca prawo do dysponowania nieruchomością na cele budowlane w rozumieniu art. 3 pkt 11 ustawy – Prawo budowlane (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 524 ze zm.). Może ono wynikać m.in. z prawa własności, użytkowania wieczystego, ograniczonego prawa rzeczowego lub stosunku zobowiązaniowego, który przewiduje uprawnienie do wykonywania robót budowlanych (umowa najmu lub dzierżawy). Nowe przepisy nie wykluczą składania wniosków przez pełnomocników. Będą oni jednak mogli działać wyłącznie w imieniu podmiotu, który faktycznie ma prawo do dysponowania nieruchomością na cele budowlane. Nowelizacja przewiduje również możliwość wydania więcej niż jednej decyzji o warunkach zabudowy dla tej samej nieruchomości.

Obowiązkowe oświadczenia

Jedną z najważniejszych zmian jest wprowadzenie obowiązku dołączenia do wniosku o ustalenie warunków zabudowy oświadczenia o posiadanym prawie do dysponowania nieruchomością na cele budowlane. Ministerstwo przygotowało w tym celu nowy, uproszczony formularz.

W oświadczeniu trzeba będzie podać podstawowe dane pozwalające zidentyfikować wnioskodawcę oraz nieruchomość. Formularz będzie zawierał również dane osoby uprawnionej do złożenia oświadczenia w imieniu wnioskodawcy. Sposób wskazania nieruchomości będzie zależał od formy składania dokumentu. W przypadku oświadczenia elektronicznego wystarczy podanie identyfikatora działki ewidencyjnej lub działek ewidencyjnych, który pozwoli jednoznacznie ustalić jej położenie i jest wykorzystywany w rejestrach dotyczących nieruchomości. Informacje na ten temat można znaleźć m.in. w rządowym serwisie Geoportal.gov.pl, który udostępnia dane ewidencji gruntów i budynków. Natomiast gdy wniosek zostanie złożony na papierze, będzie można wskazać także jednostkę ewidencyjną, obręb ewidencyjny, numer działki oraz arkusz mapy, jeżeli występuje.

W oświadczeniu znajdzie się również klauzula dotycząca odpowiedzialności karnej za podanie nieprawdziwych informacji: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia wynikającej z art. 233 par. 6 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny".

Porządkowanie dokumentacji

Zmiany obejmą także sposób wskazywania adresu do korespondencji. Podstawowym rozwiązaniem będzie adres do doręczeń elektronicznych. Dotyczy to danych wnioskodawcy, adresu do korespondencji oraz danych pełnomocnika. Nie oznacza to jednak całkowitej rezygnacji z ePUAP. Możliwość podania adresu skrzynki ePUAP zostanie zachowana w przypadkach przewidzianych w ustawie o doręczeniach elektronicznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 3 ze zm.). W związku z nowymi zasadami z formularza zniknie osobne oświadczenie o zgodzie na doręczanie korespondencji drogą elektroniczną.

Projekt rozporządzenia przewiduje również zmiany porządkujące dokumentację. Doprecyzowano m.in., że wskazanie identyfikatora działki ewidencyjnej nie będzie obowiązkowe, jeżeli wnioskodawca zaznaczy w formularzu, że dana kwestia go nie dotyczy. Zmienione zostanie także nazewnictwo dotyczące budynków. Określenie „Funkcja budynku" zastąpi określenie „Klasa budynku", zgodne z Polską Klasyfikacją Obiektów Budowlanych.

W wykazie załączników uwzględniono nowe oświadczenie o prawie do dysponowania nieruchomością na cele budowlane. Usunięto natomiast wskazanie licencji mapy jako przykładowego dokumentu. Wyjaśniono również, że niewypełnionych załączników oznaczonych literami A–E nie trzeba dołączać do wniosku.

Nowe rozporządzenie ma wejść w życie 1 stycznia 2027 r. Do wniosków złożonych przed tą datą będą stosowane dotychczasowe przepisy i formularze. Z dniem wejścia w życie nowych regulacji przestanie obowiązywać rozporządzenie ministra rozwoju i technologii z 20 lutego 2024 r., określające obecny wzór wniosku (Dz.U. z 2024 r. poz. 351). ©℗

Etap legislacyjny
Projekt skierowany do uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

KOMUNIKATY

OBWIESZCZENIE
z dnia 19 listopada 2026 r.

Stosownie do art. 8 ust. 1 pkt 3 i ust. 1a, w związku z art. 15 ust. 4 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. – *o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu* (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 1222) oraz art. 10 § 1 i art. 49 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – *Kodeks postępowania administracyjnego* (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1691)

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

że na wniosek złożony w dniu 27.05.2026 r., uzupełniony w dniu 15.06.2026 r., Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A. ul. Mszczonowska 4, 02-337 Warszawa, zostało wszczęte postępowanie administracyjne
znak: I-XIII.7840.1.5.2026

w sprawie udzielenia pozwolenia na budowę inwestycji pn.: **„Budowa gazociągu wysokiego ciśnienia DN700 wraz z infrastrukturą towarzyszącą w ramach zadania pn.: „Gazociąg Rozwadów – Końskowola DN 700 – wymiana odcinków",**

- województwo podkarpackie, powiat stalowowolski, jednostka ewidencyjna: 181804_2 Radomyśl nad Sanem, obręb ewid.: 0003 Dąbrowa Rzeczycka: **215 (TB1S/00009622/9),**
- województwo podkarpackie, powiat stalowowolski, jednostka ewidencyjna: 181804_2 Radomyśl nad Sanem, obręb ewid.: 0009 Rzeczyca Długa: **1373/1 (TB1S/00061411/9),**
- województwo podkarpackie, powiat stalowowolski, jednostka ewidencyjna: 181805_5 Zaklików, obręb ewid.: 0004 Gielnia: **468 (TB1S/00061411/9),**
- województwo podkarpackie, powiat stalowowolski, jednostka ewidencyjna: 181805_5 Zaklików, obręb ewid.: 0012 Lipa: **524/2 (TB1S/00071079/2), 1249/45 (TB1S/00034892/6), 3248/2 (TB1S/00057695/2), 3249 (TB1S/00015043/1), 3582 (TB1S/00054721/3), 4043 (-), 4063(TB1S/00054721/3),**
- województwo podkarpackie, powiat stalowowolski, jednostka ewidencyjna: 181805_5 Zaklików, obręb ewid.: 0001 Zaklików: **435/1 (TB1S/00018341/1), 439 (TB1S/00066792/8), 440 (TB1S/00054885/0), 606/1 (TB1S/00065123/1), 607 (TB1S/00017839/2), 608 (-), 609 (TB1S/00062302/9), 1670/3 (TB1S/00058490/2), 1671 (TB1S/00052486/9), 2622/2 (-), 2990 (-), 2991 (TB1S/00026261/5)**

– w nawiasie ( ) podano numer księgi wieczystej

Z aktami sprawy strony niniejszego postępowania mogą zapoznać się w siedzibie Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie, Delegatura w Tarnobrzegu ul. 1 Maja 4a, 39-400 Tarnobrzeg, pokój 210, w dniach pracy urzędu, po uprzednim telefonicznym uzgodnieniu terminu i godziny przyjęcia pod numerem telefonu 15 822 4608.

Jednocześnie informuję, że w trakcie prowadzonego postępowania, postanowieniem z dnia 23.06.2026 r., znak: I-XIII.7840.1.5.2026, zmienionym postanowieniem z 07.08.2026 r. oraz 01.10.2026 r., nałożono na inwestora obowiązek uzupełnienia dokumentów (projektu zagospodarowania i projektu architektoniczno-budowlanego), z którego Inwestor wywiązał się w wyznaczonym terminie. Wszystkie dokumenty niezbędne do wydania decyzji w powyższej sprawie zostały skompletowane.

Zgodnie z art. 8 ust. 3 i 3a, w związku z art. 15 ust. 4 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. – *o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu,* w przypadku gdy po doręczeniu niniejszego zawiadomienia nastąpi:

1) zbycie własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o pozwoleniu na budowę inwestycji w zakresie terminalu,
2) przeniesienie wskutek innego zdarzenia prawnego własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie pozwolenia na budowę inwestycji w zakresie terminalu
   – nabywca, a w przypadku, o którym mowa w pkt 1, nabywca i zbywca, są obowiązani

do zgłoszenia Wojewodzie Podkarpackiemu danych nowego właściciela lub użytkownika wieczystego.

Niedokonanie powyższego zgłoszenia i prowadzenie postępowania bez udziału nowego właściciela lub użytkownika wieczystego nie stanowi podstawy do wznowienia postępowania.

KOMUNIKATY

140 LAT 1886-2026 wodociągi warszawskie

Informacja
o przetargu na sprzedaż
niżej wymienionych ruchomości:

Meble biurowe
(kontenery biurowe, biurka, komody, szafy).

Szczegółowe informacje dostępne są na stronie internetowej **www.mpwik.com.pl**
zakładka Przetargi – Sprzedaż ruchomości.

Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w m.st. Warszawie S.A.
pl. Starynkiewicza 5, 02-015 Warszawa, www.mpwik.com.pl

WYCIĄG Z OGŁOSZENIA O PRZETARGU

PREZYDENT MIASTA BYDGOSZCZY
informuje o ogłoszeniu IV przetargu ustnego nieograniczonego na sprzedaż nieruchomości,
stanowiącej własność Miasta Bydgoszczy, pod teren zabudowy mieszkaniowej wielorodzinnej, zabudowy usługowej

1. Oznaczenie nieruchomości:

Lp.	Położenie	Nr działki obręb	Pow. [ha]	Księga wieczysta	Cena wywoławcza netto [zł]	Wadium [zł]
1.	ul. Garbary ul. Królowej Jadwigi w Bydgoszczy	52/3 54/3 obr. 82	0,0689 0,0928 0,1617	BY1B/00009132/4 BY1B/00036253/6	1.485.000,-*	190.000,-

* **Uwaga:** cena wywoławcza nieruchomości nie obejmuje należności podatkowych, które wprowadziła z dniem 1 maja 2004 r. ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2026 r. poz. 1263 i poz. 1270). Nabywca zobowiązany jest do zapłaty wylicytowanej ceny sprzedaży oraz obowiązującego w dniu sprzedaży podatku VAT.

2. Termin i miejsce przetargu: **26.01.2027 r. o godz. 12.00 w Ratuszu przy ul. Jezuickiej 2 w Sali Łochowskiego.**
3. Termin wpłaty wadium **19.01.2027 r.** przelewem na konto Urzędu Miasta Bydgoszczy w Banku Pekao SA Nr 27 1240 6452 1111 0010 4788 2066, przy czym za datę wniesienia wadium przyjmuje się datę uznania środków pieniężnych na wskazany w ogłoszeniu rachunek Urzędu Miasta Bydgoszczy.
4. Miejsce wywieszenia i publikacji pełnego ogłoszenia o przetargu:
   – na tablicy ogłoszeń w Wydziale Mienia i Geodezji Urzędu Miasta Bydgoszczy przy ul. Grudziądzkiej 9-15 w budynku A,
   – na stronie internetowej: http:// bip.um.bydgoszcz.pl.
5. Szczegółowych informacji o sprzedawanej nieruchomości i warunkach przetargu można uzyskać w Wydziale Mienia i Geodezji Urzędu Miasta, przy ul. Grudziądzkiej 9-15, w budynku A, pokój nr 122, tel.: 052/ 58 56 412, w godzinach 8.00 – 16.00 (pon., śr., czw.); 8.00 – 18.00 (wt.); 8.00 – 14.00 (pt.).

eprasa.pl e567f6fc00

Wezwanie do bojkotu firmy może się zakończyć pozwem

DOBRA OSOBISTE Właściciel sieci RTV Euro AGD zdecydował o tym, że nie będzie już reklamował swoich produktów w Telewizji Republika. Była to **reakcja na sposób, w jaki medium to relacjonowało wydarzenia po zamachu w Krakowie.** W odpowiedzi redaktor naczelny stacji Tomasz Sakiewicz wezwał do bojkotu sieci. Zdaniem prawników, z którymi rozmawiał DGP, takie działanie może naruszać przepisy

Nadia Senkowska
nadia.senkowska@infor.pl

– W mojej ocenie reakcja Republiki była nadmiernie konfrontacyjna i biznesowo ryzykowna. Stacja miała prawo zakwestionować uzasadnienie decyzji RTV Euro AGD, bronić swoich dziennikarzy oraz przedstawić własny przebieg wydarzeń. Publiczne mobilizowanie odbiorców do uderzenia w sprzedaż dotychczasowego reklamodawcy prowadzi jednak do eskalacji konfliktu, jak również grozi podejmowaniem pochopnych i emocjonalnych decyzji – uważa adw. Przemysław Wierzbicki, wspólnik z Wierzbicki & Co. Mecenas nie przesądza, czy wezwanie do bojkotu doprowadzi sieć do realnych strat.

– Deklaracja internauty, że przestanie kupować w sklepie, nie jest jeszcze dowodem utraconej sprzedaży. Konflikt może też mobilizować osoby popierające decyzję firmy – uważa nasz rozmówca. I dodaje, że jednoznaczne powiązanie jednego z drugim byłoby dość karkołomne, co utrudniałoby drogę do ewentualnej walki firmy o odszkodowanie.

Podobnego zdania jest radca prawny Maciej Lipiński, partner w Kancelarii Adwokatów i Radców Prawnych Lipiński & Walczak z Poznania. Choć zauważa, że firma, do bojkotu której swoich widzów wzywa dane medium, z częściowym odpływem klientów liczyć się musi, to praktyka pokazuje jednak, że takie apele nieczęsto trwale wpływają na sprzedaż dużej sieci.

– Nierzadko dają wręcz efekt odwrotny i mobilizują klientów do wsparcia danej firmy – ocenia nasz rozmówca.

Sieć RTV Euro AGD wstrzymała emisję reklam w Telewizji Republika w reakcji na sposób relacjonowania niedawnych wydarzeń z Krakowa, gdzie w wyniku zamachu zginęło 6 osób, a 15 zostało rannych. Po stronie sieci opowiedziały się m.in. Federacja Przedsiębiorców Polskich i Pracodawcy RP, stając na stanowisku, że firmy mają prawo wycofać się ze współpracy, jeśli emitowane treści są sprzeczne z ich wartościami.

Obie strony konfliktu opublikowały swoje oświadczenia. W tym zamieszczonym przez prezesa Republiki Tomasza Sakiewicza czytamy, że kierownictwo firmy RTV Euro AGD dołączyło „do białoruskich standardów zastraszania dziennikarzy, którzy relacjonowali wydarzenia na krakowskim rynku". Na antenie stacji Sakiewicz wzywał zaś do oddawania nabytych już produktów na gwarancji, bo w jego ocenie widzowie nie zgadzali się na kupowanie tych „z wsadem białoruskim i rosyjskim". Sieć wskazała zaś, że nie utożsamia się z poglądami ani treściami redakcyjnymi prezentowanymi przez poszczególnych nadawców.

Wezwanie do bojkotu bezprawne?

Dla prawników, z którymi rozmawiał DGP, oczywiste jest, że każda ze stron tego rodzaju współpracy może się wycofać z układu, który przestaje jej pasować. Choć niekoniecznie musi się to odbywać bez strat finansowych czy wizerunkowych. Rodzi się jednak pytanie, czy przedstawianie firmy jako podmiotu, którego celem jest cenzurowanie dziennikarzy, mogłoby zostać uznane za czyn nieuczciwej konkurencji.

Według mec. Lipińskiego – teoretycznie tak, bo nadawca prowadzący działalność komercyjną, sprzedający czas reklamowy według prawa – a konkretnie w rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 85) – też jest przedsiębiorcą. Sądy to pojęcie rozumieją szeroko, a do kręgu tego nie należą tylko bezpośredni konkurenci takiej poszkodowanej firmy.

W uproszczeniu można powiedzieć, że przepisy ustawy mogą zostać naruszone zarówno przez wezwanie do bojkotu, poprzez tzw. pomawianie, jak i przez działanie nie tylko sprzeczne z prawem, lecz także z dobrymi obyczajami, jeśli czyn zagraża lub narusza interes innego przedsiębiorcy albo klienta.

Jednak – jak zauważa Lipiński – w praktyce mogą się pojawić pewne trudności.

– Po pierwsze, trzeba by wykazać, że wypowiedź ma związek z działalnością gospodarczą nadawcy, a nie jest tylko głosem w debacie publicznej chronionej wolnością słowa. Po drugie, przy dużej, ugruntowanej sieci trudno udowodnić realne utrudnienie dostępu do rynku. W praktyce realniejsza bywa ochrona dobrego imienia spółki jako dobra osobistego – mówi prawnik. Według mecenasa wezwanie do bojkotu np. na antenie stacji, jako odpowiedź na wycofanie się kontrahenta, wykracza jednak poza granice polemiki, do której medium ma prawo. Choć samo w sobie nie jest automatycznie bezprawne, to w tym kontekście rzucanie nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd twierdzeń może już naruszać przepisy. O tym jednak decydowałby sąd, gdyby sprawa trafiła na jego wokandę.

Odwrotny efekt

Czy jednak krok, na który zdecydowała się Republika, nie obróci się na niekorzyść samego medium, a kolejni reklamodawcy będą już bardziej sceptycznie nastawieni do współpracy z taką telewizją?

– Tak może być, choć wcale nie musi. Reklamodawcy, a zwłaszcza domy mediowe, kierują się zasadą brand safety, czyli unikają otoczenia, które niesie ryzyko wizerunkowe. Jeśli rezygnacja z reklam kończy się publicznym wezwaniem do bojkotu, część firm może uznać, że ryzykowne jest już samo wejście we współpracę, skoro ewentualne wyjście bywa kosztowne – uważa mec. Lipiński. Zastrzega jednak, że nie oznacza to automatycznie masowego odpływu reklamodawców.

– Ostatecznie zweryfikują to dane o wydatkach reklamowych w kolejnych miesiącach – dodaje prawnik.

Z kolei mec. Wierzbicki jest zdania, że działanie Republiki może odstraszyć inne podmioty.

– Reklamodawca ocenia nie tylko zasięg stacji i cenę dotarcia do odbiorcy, lecz także przewidywalność współpracy. Jeżeli widzi, że zakończenie kampanii może wywołać publiczne wezwanie do bojkotu jego sklepów, uwzględni takie ryzyko jeszcze przed podpisaniem umowy – argumentuje. To może dotyczyć przede wszystkim marek z ofertą dla szerokiego grona, bo dla nich ważne jest to aby sprzedawać je osobom o różnych poglądach.

– Ostra reakcja może mobilizować najbardziej zaangażowanych widzów stacji, ale jednocześnie utrudniać pozyskiwanie reklamodawców. Z punktu widzenia zarządzania medium są to dwa różne efekty. Duża aktywność sympatyków w internecie nie musi oznaczać większego zainteresowania reklamodawców – mówi Przemysław Wierzbicki.

Odradzać można, oskarżać o cenzurę nie

Mecenasi uważają, że w interesie firm leży, aby miały one jasne standardy reagowania w sytuacjach takich, w jakich znalazła się dziś RTV Euro AGD.

– Przedsiębiorca ma pełną swobodę wyboru, gdzie się reklamuje. Decyzja podejmowana ad hoc, pod presją bieżących wydarzeń, łatwo jednak zostaje odczytana jako polityczna – ocenia mec. Lipiński. Powinny one więc stosować kryteria takie same dla wszystkich mediów, bo wtedy będą też miały argument, iż kierują się twardymi zasadami, a nie sympatiami.

– Warto je też przenieść do umów z domami mediowymi, żeby wstrzymanie emisji nie kończyło się sporem o kary umowne – radzi nasz rozmówca.

Z kolei mec. Wierzbicki jest zdania, że jednolite standardy dotyczące konkretnych zachowań, np. instrumentalnego wykorzystywania tragedii, nie oznaczają konieczności identycznej reakcji na każdą kontrowersję.

– Znaczenie mają skala zdarzenia, jego powtarzalność, reakcja redakcji i ewentualne sprostowanie. Firma powinna jednak potrafić wyjaśnić, dlaczego w dwóch pozornie podobnych sytuacjach postąpiła inaczej – precyzuje nasz rozmówca.

Przewijający się w tle sprawy wątek ewentualnego naruszenia dóbr osobistych przedsiębiorstwa komentuje z kolei mec. Rafał Rozwadowski, prowadzący kancelarię adwokacką. Jak zaznacza, samo nawoływanie swoich odbiorców, aby nie kupowali produktów konkretnej sieci, trudno byłoby uznać też za takie naruszenie.

Nie oznacza to jednak, że w przekazie telewizji do naruszenia dobrego imienia przedsiębiorstwa dojść by nie mogło.

– Zarzucenie przez nadawcę firmie, że kieruje się „białoruskimi standardami", to przekaz o zabarwieniu zdecydowanie pejoratywnym, w dodatku publiczny, więc taką sprawę mógłby rozstrzygnąć już sąd i to on ostatecznie przesądziłby, czy doszło do naruszenia dóbr osobistych – mówi mecenas. Choć – jak zauważa – takie sformułowania w społecznym odbiorze kojarzą się już jednoznacznie negatywnie.

– Wolności słowa nie należy mieszać z powinnością ochrony dóbr osobistych. W rzeczywistości granica pomiędzy wolnością słowa a naruszeniem dóbr osobistych jest wyczuwalna i widoczna i przebiega po prostu na linii nieprawdziwości informacji i nierzeczowej, wulgarnej krytyki – podkreśla mecenas. Oświadczenie firmy nasz rozmówca ocenia jako sformułowane w sposób bezpieczny i niekontrowersyjny, choć teoretycznie i w takiej odpowiedzi mogłoby dojść do naruszenia dóbr – tym razem nadawcy. Jeśli znalazłyby się w nim sformułowania godzące w jego dobre imię, to on wówczas mógłby skierować sprawę na drogę sądową. ©℗

Co mówią przepisy

§ Rozpowszechnianie nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości

„Czynem nieuczciwej konkurencji jest rozpowszechnianie nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości o swoim lub innym przedsiębiorcy albo przedsiębiorstwie, w celu przysporzenia korzyści lub wyrządzenia szkody".
Art. 14 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 85)

§ Utrudnianie dostępu do rynku

„Czynem nieuczciwej konkurencji jest utrudnianie innym przedsiębiorcom dostępu do rynku, w szczególności przez nakłanianie osób trzecich do odmowy sprzedaży innym przedsiębiorcom albo niedokonywania zakupu towarów lub usług od innych przedsiębiorców".
Art. 15 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji ©℗

AUTOPROMOCJA

Czytaj więcej o prawie

• orzecznictwo • analizy
• interpretacje przepisów

dgp.pl/prawo

eprasa.pl e567f6fc00

Ministerstwo Finansów chce niższych kosztów reformy pieczy zastępczej

FINANSE Dodatek za pracę w terenie dla asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej **nie będzie waloryzowany.** Będą też ograniczenia w finansowaniu przez powiaty działalności pozarządowych organizatorów pieczy

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Zaproponowana przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej reforma pieczy zastępczej zakłada m.in. wyższe świadczenia i wynagrodzenia dla osób sprawujących opiekę nad dziećmi. Na dodatkowe uprawnienia pracownicze będą też mogły liczyć osoby, które w samorządowych instytucjach zajmują się opieką zastępczą. MRPiPS przekonuje, że zwiększenie nakładów finansowych jest konieczne, aby poprawić sytuację w pieczy zastępczej, ale inne stanowisko w tej sprawie przedstawiło Ministerstwo Finansów. W trakcie konsultacji projektu nowelizacji ustawy z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 980) zgłosiło wiele uwag zwłaszcza do tych zmian, które będą generować dodatkowe koszty dla sektora finansów publicznych. Z odpowiedzi resortu rodziny wynika, że tylko część z nich została uwzględniona w nowej wersji projektu.

Wsparcie tylko na cztery lata

W związku z tym, że finansowy ciężar reformy będzie spoczywał głównie na samorządach, bo to do ich obowiązków należy zapewnianie pieczy zastępczej dzieciom, MRPiPS przewidziało w projekcie ustawy wprowadzenie programu, który ma im rekompensować część zwiększonych wydatków. Na ten cel przeznaczonych ma zostać 297 mln zł pochodzących z budżetu państwa. MF chce natomiast, aby program działał jedynie na pierwszym etapie wdrażania reformy, a jego realizacja była rozłożona na cztery lata i resort rodziny zdecydował się uwzględnić tę propozycję. W efekcie w 2027 r., który ma być pierwszym rokiem funkcjonowania programu, zostanie z niego wydatkowanych 140 mln zł, a w następnych latach będzie to odpowiednio 80 mln zł, 40 mln zł oraz 37 mln zł.

Kolejne zastrzeżenia MF dotyczą przyznania nowych uprawnień pracowniczych dla asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej. Projekt ustawy zakłada, że będą oni mieli prawo do dodatkowego urlopu, zwrotu kosztów szkoleń oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w terenie, który będzie podlegał waloryzacji. Ponadto gminy i powiaty będą zobligowane do zatrudnienia tych osób na umowę o pracę oraz zapewnienia im samochodu służbowego lub zwrotu wydatków za użytkowanie prywatnego auta. Tymczasem w opinii resortu finansów przyznawanie dodatkowych uprawnień asystentom i koordynatorom może się przełożyć na roszczenia innych grup pracowników zainteresowanych ich uzyskaniem. Co więcej, MF podkreśla, że choć te uprawnienia miały być tożsame z tymi, które obecnie przysługują pracownikom socjalnym, to niektóre z nich wykraczają poza to, co im się należy. Jako przykład podał brak waloryzacji dodatku do pensji oraz zapewnienia samochodu służbowego do wykonywania obowiązków w terenie.

– Powyższe, dodatkowe uprawnienia należy wykreślić z projektu ustawy – wskazuje Hanna Majszczyk, wiceminister finansów w piśmie skierowanym do MRPiPS.

Resort rodziny również w tym względzie postanowił pójść na ustępstwa i informuje MF, że przepisy o waloryzacji dodatku terenowego zostały z projektu ustawy wykreślone. Podobny los spotkał regulacje o służbowym aucie – jednocześnie zostały one zastąpione podobnym rozwiązaniem, z którego korzystają pracownicy socjalni, a jest nim zwrot kosztów dojazdu do miejsc wykonywania czynności zawodowych.

Limit finansowania pieczy zastępczej

Innym elementem reformy, do którego krytycznie odniósł się MF, jest umożliwienie organizacjom pozarządowym pełnienia roli organizatora rodzinnej pieczy zastępczej. Obecnie w większości powiatów tę funkcję pełnią powiatowe centra pomocy rodzinie. Jako organizatorzy pieczy zajmują się rekrutacją, szkoleniem i kwalifikowaniem osób chętnych do bycia rodziną zastępczą, wypłacaniem świadczeń i wynagrodzeń dla rodziców oraz szukaniem dla dzieci wolnych miejsc w pieczy. Ponieważ część powiatów ma z tym problemy, ich działania mają uzupełniać właśnie pozarządowi organizatorzy. Co istotne, będą się oni mogli zajmować pieczą zastępczą na podstawie decyzji wydawanej przez MRPiPS, w której zostanie określony koszt ich usług. Ten będzie zaś oparty na ich własnej kalkulacji, a pokryją go powiaty.

MF zwraca jednak uwagę na to, że przepisy projektu ustawy nie precyzują, po jakich stawkach będą realizować swoje zadania pozarządowi organizatorzy rodzinnej pieczy zastępczej i czym ich funkcjonowanie będzie różnić się od dopuszczanej przez obecnie obowiązujące przepisy możliwości zlecania przez powiat zadań z zakresu pieczy zastępczej podmiotom zewnętrznym. Resort finansów podkreśla przy tym, że może dojść do sytuacji, gdy koszty funkcjonowania pozarządowego organizatora będą wyższe od tych ponoszonych bezpośrednio przez powiaty.

Okazuje się, że MRPiPS również dostrzega to zagrożenie i wyjaśnia, że w nowej wersji projektu ustawy znalazły się przepisy, które będą wyznaczać górny pułap kosztów ponoszonych przez pozarządowego organizatora w poszczególnych formach rodzinnej pieczy zastępczej. Zaproponowane w nim stawki zostały wyliczone na podstawie analizy średnich kosztów ponoszonych przez samorządy.

– Strona samorządowa od samego początku alarmowała, że jakieś ograniczenia i górny limit kosztów są niezbędne, bo inaczej pozarządowi organizatorzy będą mogli swobodnie je zawyżać, a powiaty nie będą miały innego wyjścia, jak pokrywać je ze swoich budżetów. Dlatego dobrze się stało, że resort rodziny postanowił uwzględnić te uwagi, choć wciąż nie wiemy, jakie to będą stawki, bo nowy projekt nowelizacji ustawy nie został upubliczniony – mówi Mirosław Sobkowiak, wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Powiatowych i Miejskich Ośrodków Pomocy Rodzinie „Centrum”. ©℗



WAŻNE

Powyższe kwoty świadczeń i wynagrodzeń są określone w wysokości minimalnej, którą powiat musi zapewnić uprawnionym do nich osobom. Każdy samorząd może jednak przyjąć uchwałę przewidującą, że będą przyznawane w wyższej wysokości.

Gmina zdecyduje, czy i gdzie będzie można rozsypywać prochy poza cmentarzami

SAMORZĄD TERYTORIALNY

Krzysztof Bałękowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Umożliwienie rozsypywania prochów na polach pamięci w granicach cmentarza, ale też poza nim – na morzu i w miejscach wyznaczonych przez gminę – to część zmian zaproponowanych przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii w założeniach do projektu ustawy o zmianie ustawy o cmentarzach i chowaniu zmarłych. W odpowiedzi na kurczące się miejsca na nekropoliach zmodyfikowane zostaną też zasady określania sanitarnych odległości cmentarzy od zabudowań.

O zmianę przepisów z 1959 r. regulujących pochówki i funkcjonowanie cmentarzy samorządy apelują od kilku lat. Chodzi m.in. o poluzowanie obowiązkowej odległości od nekropolii w przypadku chowania prochów, które są neutralne sanitarnie. Dziś regulacje narzucają odległość co najmniej 150 m od zabudowy mieszkalnej (50 m, jeśli budynki są podłączone do wodociągu) dla każdej formy pochówku. Nowelizacja przepisów ma rozróżnić strefę grzebalną na cmentarzach (odległości pozostaną bez zmian) od pozostałych części, których nie będą obowiązywać strefy ochronne.

„Urny i rozsypane prochy nie zagrażają zdrowiu i nie będą podstawą wyznaczenia strefy sanitarnej” – czytamy w założeniach do projektu. Odległości będą liczone od powierzchni grzebalnej lub indywidualnego grobu. Od granicy cmentarza tylko wtedy, gdy plan miejscowy nie ustali powierzchni grzebalnej.

Pozwoli to zwiększyć liczbę miejsc na cmentarzach do chowania prochów. Tym bardziej że nowelizacja przewiduje również ich rozsypywanie w granicach nekropolii na polach pamięci. Przepisy mają określić minimalne wymagania dotyczące urządzania, oznaczania i utrzymania takich miejsc. Ma to być alternatywa dla pochówku urnowego, ale również z trwałym upamiętnieniem zmarłych. Jednym z warunków będzie zapewnienie w widocznym miejscu informacji o personaliach osób, których prochy zostały rozsypane na polu pamięci.

Ustawa ma też dopuścić rozsypywanie prochów poza cmentarzami. Uregulowane zostanie rozsypywanie na morzu – w określonej odległości od brzegu, portów czy kąpielisk. W przypadku rozsypywania na lądzie decydujący głos będzie miała gmina. Lokalne władze – uwzględniając oczekiwania mieszkańców i lokalne uwarunkowania – będą mogły wyznaczyć miejsce do rozsypywania prochów poza cmentarzami, ale nie będą miały takiego obowiązku.

– Przyjęliśmy, że będzie mniej wątpliwości, jeśli to gmina wskaże takie miejsca publiczne i oczywiście będzie zobowiązana do dbania o nie, tak jak jest to w przypadku cmentarzy. Przestrzeni, na których można stworzyć lasy czy łąki pamięci, jest całe mnóstwo – mówi Tomasz Lewandowski, wiceminister rozwoju i technologii odpowiedzialny za przygotowanie projektu. Nie należy się spodziewać pełnej liberalizacji – dopuszczenia rozsypywania prochów na otwartych, niezorganizowanych przestrzeniach.

Nowelizacja ma też doprecyzować m.in. przepisy dotyczące dochowywania urn z prochami do istniejących grobów ziemnych i murowanych czy chowania prochów w biournach. Zostaną również wprowadzone jednolite zasady dotyczące postępowania ze zwłokami – ich transportu, przechowywania, balsamowania itp. ©℗

Etap legislacyjny
Projekt nowelizacji wpisany do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów

eprasa.pl e567f6fc00

Kryzys na rynku opiekunów osób starszych. Brakuje pracowników

ZATRUDNIANIE Polska szybko się starzeje, lecz zawód opiekuna osoby starszej lub z niepełnosprawnością od dekady pozostaje deficytowy. Liczba aplikacji na ogłoszenia spada dwukrotnie szybciej niż na całym rynku, a **eksperci apelują o pilne reformy** systemowe i finansowe

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Społeczeństwo systematycznie się starzeje, a osoby po 60. roku życia stanowią już niemal 30 proc. całej populacji. Mimo rosnących potrzeb demograficznych na rynku opiekunów osób starszych i osób z niepełnosprawnością nie widać przełomu. Jak wynika z najnowszego „Barometru zawodów" (prognoza zapotrzebowania na pracowników w 2027 r.), profesja ta po raz kolejny trafiła na listę zawodów deficytowych, na której jest nieprzerwanie od 2017 r.

Tymczasem statystyki Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) pokazują, że na 100 osób w wieku co najmniej 65 lat przypada w naszym kraju zaledwie 0,3 formalnego pracownika opieki długoterminowej, podczas gdy średnia dla krajów OECD wynosi 5,0.

– Według „Barometru zawodów 2026" deficyt pracowników w tym zawodzie prognozowany jest w 202 powiatach. To jedna z trzech grup zawodów, w których ten deficyt wzrósł w porównaniu z ubiegłym rokiem – wskazuje Ewa Michalska, dyrektor operacyjna Grafton Recruitment.

Aplikacji coraz mniej

Z wyliczeń OLX Praca wynika, że w październiku 2026 r. liczba ofert zatrudnienia w kategorii opieki była niższa o 2 proc. niż rok wcześniej. Znacznie mocniej spadło jednak zainteresowanie samych poszukujących pracy – średnia liczba aplikacji przypadających na jedno ogłoszenie zmniejszyła się aż o 10 proc. To wynik dwukrotnie gorszy niż na całym rynku pracy, gdzie odnotowano spadek rzędu 5 proc.

– Oznacza to, że przy względnie stabilnej liczbie ofert pracodawcy mogą liczyć na coraz mniejsze zainteresowanie kandydatów – podkreśla Konrad Grygo, starszy analityk biznesowy OLX Praca.

Co istotne, odpływu kandydatów nie powstrzymały podwyżki wynagrodzeń. W ciągu roku mediana oferowanych zarobków w opiece wzrosła o 7 proc. – z 5600 zł do 6000 zł brutto miesięcznie. Mimo to chętnych ubywa.

– Oferowane stawki są zbliżone do tych w innych popularnych kategoriach zawodowych, takich jak praca magazynowa czy obsługa klienta – wyjaśnia Konrad Grygo.

Eksperci są zgodni, że wynagrodzenie to tylko jeden z czynników zniechęcających do pracy w opiece. Z analizy ogłoszeń w kategorii „Opieka" wynika, że 42 proc. ofert przewiduje zamieszkanie z osobą wymagającą wsparcia, a 13 proc. – pracę nocną lub całodobową. Równie niekorzystnie wygląda struktura form zatrudnienia: w 58 proc. ogłoszeń proponowana jest umowa zlecenia, a jedynie w 32 proc. umowa o pracę.

– Takie warunki mogą ograniczać zainteresowanie osób, dla których ważne są przewidywalny czas pracy, możliwość pogodzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym czy stabilność zatrudnienia – tłumaczy Konrad Grygo.

Potwierdzają to dane z „Barometru zawodów 2026", na które powołuje się Ewa Michalska. W przypadku opiekunów osób starszych i osób z niepełnosprawnością niechęć kandydatów do podjęcia pracy stanowiła aż 52 proc. wskazań dotyczących przyczyn deficytu w tym zawodzie.

– Opieka nad seniorem może oznaczać dużą odpowiedzialność, wysiłek fizyczny, np. przy pomocy osobie z trudnościami w poruszaniu się, a także spore obciążenie emocjonalne. Do tego dochodzi charakter pracy. Senior może potrzebować wsparcia nie tylko w standardowych godzinach pracy, dlatego dla części kandydatów istotną barierą może być dyspozycyjność czy konieczność dopasowania się do potrzeb podopiecznego – zauważa Anna Goreń, ekspertka PR w Pracuj.pl.

Dodatkowymi barierami są niski prestiż zawodu i ograniczone możliwości rozwoju, co odstrasza zwłaszcza młodszych pracowników szukających perspektyw awansu. Na to wszystko nakłada się silna konkurencja o kadry. Domy pomocy i placówki opieki długoterminowej rywalizują o personel ze szpitalami, przychodniami i podmiotami prywatnymi, które nierzadko oferują lepsze warunki płacowe i organizacyjne. Co więcej, polski rynek przegrywa z Niemcami i innymi państwami Europy Zachodniej, gdzie wynagrodzenia w opiece są znacznie wyższe, a część ofert obejmuje zakwaterowanie.

Nowe źródła kadr

W obliczu pogłębiającej się luki kadrowej konieczne jest wyjście poza grupę kandydatów z kierunkowym wykształceniem opiekuńczym. Zdaniem Ewy Michalskiej należy tworzyć programy przekwalifikowania dla osób wracających na rynek pracy po opiece nad bliskimi, pracowników innych usług oraz osób po pięćdziesiątce, które chciałyby zmienić zawód.

Jak podkreśla Anna Goreń, kluczowe jest jednak obniżenie bariery wejścia. Jeśli kandydat ma odpowiednie predyspozycje, pracodawca może przekazać mu konkretne umiejętności podczas szkoleń.

– W warunkach niedoboru pracowników coraz ważniejsze będzie więc nie tylko szukanie gotowych specjalistów, lecz także przygotowywanie nowych osób do wykonywania tego zawodu – dodaje ekspertka Pracuj.pl.

Podobny kierunek wskazuje Łukasz Kozioł, CEO agencji pracy SCG oraz Work4youGlobal. Zwraca uwagę na krajową rezerwę w postaci osób po pięćdziesiątce, które można przygotować do pracy na krótkich, bezpłatnych kursach. Jednocześnie eksperci przyznają, że bez pracowników z zagranicy luka nie zostanie zasypana. W ostatnich latach firmy opiekuńcze zatrudniały głównie obywateli Ukrainy, którym legalizację pracy ułatwiały szczególne przepisy, a bliskość językowa sprzyjała komunikacji z podopiecznymi.

– W perspektywie demograficznej opieranie się na pracownikach z Polski i Ukrainy nie zaspokoi rosnących potrzeb w sektorze opieki domowej – ocenia Patrycja Mstowska, przewodnicząca Sekcji Agencji Opieki SAZ i CEO agencji opieki domowej Medira. Wyjaśnia, że choć rynek nie jest prawnie zamknięty na obywateli państw trzecich, barierami w rekrutacji są złożone i nieprzewidywalne procedury pobytowe oraz dotyczące dostępu do rynku pracy, kwestie językowe, przygotowanie do samodzielnej pracy w prywatnym domu, a także ograniczona otwartość seniorów i ich rodzin.

Łukasz Kozioł postuluje otwarcie się na rekrutację spoza UE, m.in. z Azji i Ameryki Południowej.

Przedstawiciele branży zwracają uwagę, że problemy kadrowe mają także głębokie podłoże prawne i systemowe. Ewelina Szymczak, dyrektor działu prawnego Promedica24, wskazuje, że barierą w pozyskiwaniu pracowników jest brak kompleksowych regulacji dotyczących zawodu opiekuna. Taka luka sprzyja rozwojowi szarej strefy i ogranicza poczucie stabilności zatrudnienia.

– Aby zawód opiekuna stał się bardziej atrakcyjny, potrzebne są zmiany systemowe: jasne regulacje określające zasady wykonywania zawodu, ograniczenie szarej strefy oraz większe wsparcie finansowe państwa, które poprawiłoby warunki pracy i wynagrodzenia – postuluje Ewelina Szymczak.

Jak mówi Patrycja Mstowska, 22 października w siedzibie Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Warszawie z inicjatywy SAZ i europejskiej federacji EFSI do rozmów zasiedli przedstawiciele administracji, pracodawców, związków zawodowych, naukowców oraz organizacji społecznych.

– W Polsce przedstawiciele poszczególnych środowisk wciąż zbyt rzadko spotykają się przy jednym stole w ramach dialogu społecznego. Rozmawialiśmy m.in. o wypaleniu zawodowym, problemach prawnych i finansowaniu, a także o kompetencjach oraz o tym, dlaczego młodzi ludzie tak rzadko widzą w opiece długoterminową ścieżkę kariery – mówi Patrycja Mstowska. Jak zaznacza, choć w 2026 r. weszły w życie przepisy dotyczące koordynacji opieki długoterminowej i standardów usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania, nie rozwiążą one problemu niedoboru kadr ani ograniczonego finansowania.

Pakiet dla opieki

Eksperci przedstawiają pakiet rekomendacji, które mogłyby odwrócić negatywne trendy. W sferze finansowej kluczowe jest wsparcie publiczne, które pozwoli urealnić płace i wyprowadzić usługi z szarej strefy.

– Po stronie państwa potrzebne jest współfinansowanie legalnych usług domowych, które pozwoli rodzinom kupować więcej usług opieki, a firmom oferować lepsze wynagrodzenia. Do tego dochodzą przygotowanie osób zmieniających zawód oraz przewidywalna rekrutacja cudzoziemców z odpowiednim wsparciem językowym – wylicza Patrycja Mstowska. Z kolei firmy powinny inwestować w szkolenia, wsparcie koordynatorów oraz poprawę warunków na zleceniu, zanim opiekun zdecyduje się odejść.

Łukasz Kozioł wskazuje na konieczność zapewnienia stabilnego finansowania usług opiekuńczych, np. przez bon senioralny i subwencje. Dzięki temu możliwe byłoby wypłacanie rynkowych pensji, a rodziny mogłyby legalnie zatrudniać opiekunów i pozostać aktywne na rynku pracy. Równie ważna jest jego zdaniem profesjonalizacja zawodu: jasne standardy, certyfikaty i ścieżka rozwoju budująca prestiż, a także obowiązkowe wsparcie psychologiczne dla opiekunów, obejmujące superwizję i programy przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. ©℗

OPINIA

Opiekun to zawód przyszłości



TOMASZ KRZYWANIA

ekspert Sekcji Agencji Opieki ds. Opieki Długoterminowej, agencja Pflege Partner

Obserwujemy dynamiczny rozwój sztucznej inteligencji, robotyzacji i automatyzacji. Moim zdaniem w ciągu najbliższych 5–10 lat możemy być świadkami poważnych zmian na rynku pracy. Wiele stanowisk, szczególnie opartych na powtarzalnych czynnościach i o stosunkowo niskim progu wejścia, będzie stopniowo ograniczanych, a część może zniknąć. Mam tu na myśli chociażby niektóre stanowiska produkcyjne, administracyjne czy usługowe. W tym właśnie widzę ogromną szansę dla branży opiekuńczej. Dlatego uważam, że to dobry moment, aby pracownicy rozważali przekwalifikowanie na zawód opiekuna – zawód przyszłości.

Zawód opiekuna osoby starszej należy bowiem do tych zajęć, w których trudno zastąpić człowieka technologią. Oczywiście sztuczna inteligencja czy roboty mogą w przyszłości bardzo pomagać w organizacji opieki, monitorowaniu stanu zdrowia albo wykonywaniu określonych czynności. Robot nie zastąpi rozmowy, ludzkiej obecności, poczucia bezpieczeństwa, wspólnego spaceru czy empatii, przynajmniej nie w takim wymiarze, w jakim może to zapewnić drugi człowiek. ©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl e567f6fc00

50-proc. KUP obniżą składkę zdrowotną. Stanowisko ZUS

UBEZPIECZENIA Pracodawca **może uwzględnić 50-proc. koszty** uzyskania przychodów przy obliczaniu hipotetycznej zaliczki na PIT, która służy do ustalenia wysokości składki zdrowotnej pracownika

Edyta Roś
edyta.ros@infor.pl

ZUS potwierdził takie rozwiązanie w indywidualnej interpretacji. Kluczowe jest jednak odpowiednie udokumentowanie pracy twórczej i wynagrodzenia autorskiego.

Przedsiębiorca wystąpił do ZUS o interpretację w sprawie obniżenia składki zdrowotnej do wysokości hipotetycznej zaliczki na PIT. Wyjaśnił, że zatrudnieni na etacie architekci stosują 50-proc. autorskie koszty uzyskania przychodu.

Wskazał, że przy zastosowaniu 50-proc. kosztów składka zdrowotna przewyższa zarówno bieżącą zaliczkę na PIT, jak i hipotetyczną zaliczkę obliczaną według stanu na 31 grudnia 2021 r. Dodał, że stosując art. 83 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, system kadrowo-płacowy obniża wysokość składki zdrowotnej do wysokości zaliczki na podatek dochodowy.

Autor wniosku wyjaśnił, że pracownicy podpisali z nim stosowne porozumienia do obowiązujących umów. Wynika z nich obowiązek ewidencjonowania i wyodrębniania czasu pracy zwykłej oraz autorskiej.

Dodał, że w podpisanych umowach i porozumieniach nie wskazano konkretnej stawki ani procentu. – Wynagrodzenie za prace autorskie jest ustalane proporcjonalnie do czasu pracy twórczej, na podstawie stawki wynagrodzenia zasadniczego. Pozostała część wynagrodzenia za prace standardowe obliczana jest według zwykłego schematu – przekazał przedsiębiorca.

Prowadzi też szczegółową ewidencję czasu pracy twórczej oraz zakresu wykonywanych prac. Ewidencja wskazuje również czas „nietwórczy".

Przedsiębiorca ma też obiektywne dowody na to, że dzieła pracowników są utworami chronionymi prawem autorskim. – Utwory, dokumentację i ewidencję czasu pracy zweryfikowała też Krajowa Administracja Skarbowa pod kątem prawa do zastosowania autorskich kosztów – zaznaczył autor wniosku.

Zdaniem przedsiębiorcy system kadrowo-płacowy powinien zatem obniżać składkę zdrowotną do wysokości hipotetycznej zaliczki na podatek obliczanej na podstawie przepisów obowiązujących 31 grudnia 2021 r.

ZUS potwierdza obniżenie składki

ZUS uznał stanowisko przedsiębiorcy za prawidłowe. Wskazał, że ustawa o PIT nie ogranicza prawa do stosowania 50-proc. kosztów do konkretnych źródeł przychodów. – Dlatego też należy przyjąć, że z podwyższonych kosztów może skorzystać również pracownik – zwraca uwagę ZUS.

ZUS podkreśla jednocześnie, że 50-proc. koszty uzyskania przychodów mogą być zastosowane jedynie do tej części przychodu, która wynika z korzystania z praw autorskich.

– Nie ma przeszkód, aby zastosować takie obniżenie dla pracownika prowadzącego działalność twórczą i korzystającego z tego tytułu z 50 proc. kosztów uzyskania przychodu – zaznacza zakład.

Wyjaśnia, że zaliczkę na podatek płatnik oblicza od dochodu, za który uważa się uzyskane w ciągu miesiąca przychody w rozumieniu art. 12 ustawy o PIT oraz zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez płatnika, po odliczeniu kosztów uzyskania w wysokości określonej w art. 22 ust. 2 pkt 1 albo 3 lub ust. 9 pkt 1–3 ustawy o PIT oraz po odliczeniu potrąconych przez płatnika ze środków podatnika w danym miesiącu składek na ubezpieczenie społeczne.

Prawidłowa kwalifikacja dokumentacji

Zdaniem Katarzyny Klemby, radcy prawnego w Kancelarii Radcy Prawnego Katarzyna Klemba w Łodzi, najważniejsze praktyczne znaczenie tej interpretacji polega na potwierdzeniu, że przy ustalaniu hipotetycznej zaliczki na PIT można uwzględnić 50-proc. koszty uzyskania przychodu, jeżeli pracownik rzeczywiście ma do nich prawo.

Prawniczka zwraca jednocześnie uwagę na to, że nie oznacza to jednak, iż sama interpretacja ZUS przesądza o prawidłowości stosowania 50-proc. kosztów autorskich w każdym konkretnym przypadku.

– W analizowanej sprawie pracodawca prowadził szczegółową ewidencję pracy twórczej i dysponował dokumentacją pozwalającą wyodrębnić wynagrodzenie autorskie. To właśnie ten element pozostaje w praktyce kluczowy – zaznacza mec. Klemba.

Wskazuje, że jeżeli 50-proc. koszty zostały zastosowane nieprawidłowo, również wyliczenie obniżonej składki zdrowotnej może zostać zakwestionowane. – Interpretacja ZUS porządkuje więc sposób kalkulacji składki, ale nie zastępuje prawidłowej kwalifikacji podatkowej wynagrodzenia autorskiego – podkreśla ekspertka.

Adwokat Katarzyna Nabożna-Motała z kancelarii adwokackiej Nabożna & Motała zwraca z kolei uwagę na przebieg postępowania wyjaśniającego w tej sprawie.

– ZUS aż dwukrotnie wzywał przedsiębiorcę do uzupełnienia wniosku, dopytując o szczegóły dokumentowania pracy twórczej. Decyzja była pozytywna wyłącznie dlatego, że pracodawca wykazał spełnienie rygorystycznych wymogów – miał stosowne porozumienia z pracownikami, prowadził szczegółową ewidencję czasu pracy z wyraźnym wyodrębnieniem zadań twórczych i nietwórczych oraz dysponował obiektywnymi dowodami potwierdzającymi powstanie utworów – co dodatkowo było już zweryfikowane przez KAS – wskazuje Nabożna-Motała.

Zaznacza, że dla innych przedsiębiorców jest to wyraźny sygnał, że obniżenie składki zdrowotnej przy 50-proc. KUP jest w pełni legalne, ale jego bezpieczeństwo zależy od bezbłędnej dokumentacji prawnoautorskiej na wypadek kontroli organów podatkowych. ©℗

AUTOPROMOCJA

WWW.IKOMUNIKATY.PL
Ogłoszenia w Dzienniku Gazecie Prawnej
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

KOMUNIKATY

Zarząd Dzielnicy Śródmieście Miasta Stołecznego Warszawy

stosownie do art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami informuje, że na Elektronicznej Tablicy Ogłoszeń Urzędu m.st. Warszawy oraz na stronie internetowej Urzędu Dzielnicy Śródmieście m.st. Warszawy, a także w Biuletynie Informacji Publicznej m.st. Warszawy, został wywieszony na okres 21 dni wykaz nr 9/P/2026 o przeznaczeniu do sprzedaży w trybie przetargowym lokalu mieszkalnego oznaczonego nr 9, położonego w budynku przy ul. Koszykowej 24 w Warszawie wraz z udziałem w prawie własności gruntu.

Zarząd Mienia m.st. Warszawy

działając zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami, informuje, iż na tablicy ogłoszeń Zarządu Mienia m.st. Warszawy przy ul. Jana Kazimierza 62, na stronie internetowej www.zmw.waw.pl oraz w systemie Elektronicznej Tablicy Ogłoszeń m.st. Warszawy wywieszone zostały do publicznej wiadomości wykazy **Nr 44/2026, 45/2026 i 46/2026** dot. nieruchomości położonych w Warszawie przy ul. Gwintowej, ul. Obożnej 1A oraz ul. Sokratesa 15, przeznaczonych do oddania w dzierżawę i najem na czas określony.

WOJEWODA OPOLSKI
ul. Piastowska 14
45-081 Opole

IN.I.7840.7.7.2026.MM

Obwieszczenie Wojewody Opolskiego o wszczęciu postępowania w sprawie wydania decyzji o pozwolenie na budowę inwestycji towarzyszącej inwestycji w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu

Na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 15 ust. 4 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu (Dz. U. 2025 r. poz. 1222 ze zm.) oraz art. 49 ustawy z 14 czerwca 1960 r. – Kodeksu postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2025 r. poz. 1691),

zawiadamiam,

że na wniosek Polskiej Spółki Gazownictwa Sp. z o.o. z dnia 6 listopada 2026 r., wszczęto postępowanie w sprawie wydania decyzji o pozwoleniu na budowę inwestycji w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu dla inwestycji polegającej na przyłączeniu do sieci gazowej KUMHO TIRE POLAND spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w m. Opole wraz z infrastrukturą niezbędną do jego obsługi, w ramach zadania inwestycyjnego, pn.: Budowa gazociągu i przyłącza średniego ciśnienia MOP 0,5 MPa w miejscowości Opole ul. Sobótki, ul. Wrocławska (Bierkowice), ul. Powstańców Warszawskich, ul. Inwestycyjna (Wrzoski)

Zgodnie z wnioskiem ww. inwestycja będzie realizowana na następujących nieruchomościach oznaczonych w ewidencji gruntów i budynków jako działki:

Powiat Opole:
Jednostka ewidencyjna - 166101_1 miasto Opole:
Obręb 0005 Bierkowice:
681 (OP10/00116408/1), 682 (OP10/00116408/1), 683 (OP10/00116408/1), 684 (OP10/00116408/1), 685 (OP10/00116408/1), 686 (OP10/00116408/1), 687 (OP10/00116408/1), 727 (OP10/00077062/7), 730 (OP10/00140424/6), 731 (OP10/00140424/6), 755 (OP10/00149763/7), 758 (OP10/00077062/7), 759 (OP10/00092543/4), 760 (OP10/00075622/7), 763 (OP10/00057912/5), 765 (OP10/00168203/3), 769 (OP10/00057912/5), 771 (OP10/00063721/4), 772 (OP10/00039154/1), 776 (OP10/00039536/3), 777 (OP10/00005881/9), 779 (OP10/00109428/5), 782 (OP10/00165417/5), 787 (OP10/00075622/7), 788 (OP10/00014028/8), 789 (OP10/00084096/6), 792/1 (OP10/00077062/7), 873/1 (OP10/00084096/6), 873/2 (OP10/00084096/6), 875/2 (OP10/00149859/7), 877 (OP10/00060746/4), 961 (OP10/00077062/7), 963 (OP10/00060746/4),

Jednostka ewidencyjna - 166101_1 miasto Opole:
Obręb 0147 Wrzoski:
1026 (OP10/00143244/1), 1027 (OP10/00000417/1), 1028 (OP10/00061563/4), 1029 (OP10/00046991/2), 1031 (OP10/00031259/1), 1032 (OP10/00031259/1), 1037 (OP10/00103336/1), 1040 (OP10/00064175/8), 1041 (OP10/00134726/8), 1044 (OP10/00117800/6), 1052 (OP10/00117800/6), 1053 (OP10/00090052/1), 1054 (OP10/00001110/6), 1055 (OP10/00031259/1), 1056 (OP10/00064104/0), 1057 (OP10/00045835/4), 1058 (OP10/00070610/5), 1059 (OP10/00005428/6), 1065 (OP10/00135860/6), 1067 (OP10/00123762/2), 1068 (OP10/00123762/2), 1087 (OP10/00165336/3), 1089 (OP10/00089465/9), 1090 (OP10/00031259/1), 1192 (OP10/00142917/3), 1216 (OP10/00079781/7), 1217 (OP10/00079781/7), 1219 (OP10/00165336/3), 1223 (OP10/00021868/0), 1224 (OP10/00022470/0), 1228 (OP10/00076528/5), 1229 (OP10/00046991/2), 1232 (OP10/00165336/3), 1235 (OP10/00143211/1), 1236 (OP10/00021867/3), 1238 (OP10/00149860/7), 1240 (OP10/00131395/7), 1243 (OP10/00165336/3), 1368 (OP10/00150736/9), 195 (OP10/00143387/5), 202 (OP10/00143387/5), 204 (OP10/00129865/6), 622/2 (OP10/00156828/3), 623/3 (OP10/00172830/8), 623/4 (OP10/00154643/8), 623/6 (OP10/00154643/8), 623/8 (OP10/00156828/3), 625/6 (OP10/00154643/8), 632/6 (OP10/00154643/8), 644/2 (OP10/00083451/6), 644/3 (OP10/00115732/4), 645/1 (OP10/00115732/4), 647/1 (OP10/00115732/4), 647/2 (OP10/00154643/8), 648/1 (OP10/00115732/4), 649/1 (OP10/00115732/4), 650/1 (OP10/00054909/0), 651/1 (OP10/00115732/4), 652/1 (OP10/00000896/2), 652/2 (OP10/00154643/8), 653/2 (OP10/00154643/8), 670/26 (OP10/00164138/8), 670/29 (OP10/00172830/8), 670/30 (OP10/00164138/8), 673 (OP10/00150736/9), 733 (OP10/00052740/3), 734 (OP10/00165336/3), 735 (OP10/00063309/0), 738 (OP10/00112615/7), 739 (OP10/00096697/6), 748 (OP10/00165336/3), 750 (OP10/00130893/1), 752 (brak KW), 933 (OP10/00005253/8), 934 (OP10/00064673/9), 935 (OP10/00064175/8), 936 (OP10/00151846/0), 944 (OP10/00165336/3),
* w nawiasie numer księgi wieczystej nieruchomości

Działając na podstawie art. 10 § 1 oraz art. 73 § 1 k.p.a. informuję o możliwości zapoznania się z aktami sprawy oraz wypowiedzenia się co do zebranych w sprawie materiałów dowodowych. Czynności tych można dokonać w Opolskim Urzędzie Wojewódzkim przy ul. Piastowskiej 14, 45-082 Opole (po wcześniejszym umówieniu się telefonicznym 77 45 24 565, 77 45 24 130) do czasu wydania decyzji.

eprasa.pl e567f6fc00

Luki w prawie osłabiają sądy lekarskie, a jednolity limit stawek nie uzdrowi szpitali

WYWIAD dr hab. Beata Baran-Wesołowska:

Na złych przepisach o odpowiedzialności zawodowej tracą dziś wszyscy: pacjenci, lekarze oraz samorząd lekarski, który ma związane ręce

Czy patrząc z perspektywy praktyka oraz obowiązujących regulacji, można powiedzieć, że system odpowiedzialności zawodowej lekarzy w Polsce wymaga dziś pilnych zmian?

W moim przekonaniu w obecnym systemie jest sporo obszarów wymagających głębokiej refleksji i korekt. Mamy wprawdzie ugruntowany model korporacyjno-państwowy, według którego postępowanie toczy się w ramach samorządu zawodowego, ale podlega nadzorowi kasacyjnemu Sądu Najwyższego. Dotychczasowe doświadczenia pokazują jednak, że kluczowa w tym obszarze ustawa o izbach lekarskich ma luki i słabe punkty, które obniżają efektywność całego mechanizmu.

Wskazałaby pani trzy najpoważniejsze z tych luk?

Na pierwszym miejscu postawiłabym monopol lekarski w składach orzekających sądów lekarskich. Zarówno w okręgowych sądach lekarskich, jak i w Naczelnym Sądzie Lekarskim zasiadają dziś wyłącznie lekarze i lekarze dentyści. Nie ujmując niczego ich kompetencjom medycznym, z reguły nie mają oni wykształcenia prawniczego. Tymczasem muszą poruszać się w niezwykle skomplikowanej siatce regulacji materialnych i proceduralnych, ponieważ ustawa o izbach lekarskich zawiera szereg odesłań do kodeksu postępowania karnego. Ten gąszcz przepisów prowadzi do błędów proceduralnych. Zdarza się też nieuzasadnione wkraczanie przez członków składu orzekającego w rolę biegłych. Nie można również pomijać ryzyka tak zwanego solidaryzmu korporacyjnego. Warto więc poważnie rozważyć wprowadzenie do składów orzekających profesjonalnych prawników.

A pozostałe dwa słabe punkty?

Drugim jest brak skutecznej egzekucji. Gdy sąd lekarski prawomocnie nałoży na medyka karę pieniężną albo gdy strony zawrą ugodę przed mediatorem, brakuje elementu wykonawczego. Ani takie orzeczenie, ani ugoda nie stanowią tytułu egzekucyjnego w rozumieniu przepisów postępowania cywilnego. W praktyce oznacza to, że jeśli ukarany lekarz nie zapłaci dobrowolnie lub nie wykona ugody, ani organy samorządu, ani pokrzywdzony nie mogą pójść prosto do komornika. Konieczne jest wytoczenie odrębnego powództwa przed sądem powszechnym. Postępowanie korporacyjne trwa kilka lat, a proces cywilny wydłuża ten okres o kolejne lata. Kara pieniężna zdąży się w tym czasie zdewaluować i straci swój punitywny sens.

Trzecim problemem są krótkie terminy przedawnienia. Ustawa przewiduje trzyletni termin na wszczęcie postępowania, liczony od popełnienia czynu, oraz pięcioletni termin ustania karalności przewinienia zawodowego. Dłużej można ścigać tylko wtedy, gdy czyn jest jednocześnie przestępstwem. W skomplikowanych sprawach dotyczących błędów medycznych, gdzie trzeba powołać kilku biegłych, a sądy lekarskie są mocno obciążone bieżącymi sprawami, ten czas mija błyskawicznie. Wpadamy w pułapkę czasu – organy muszą umorzyć postępowanie bez merytorycznego rozstrzygnięcia i nawet winny lekarz nie ponosi odpowiedzialności.

Środowisko medyczne wskazuje na ograniczone możliwości prowadzenia postępowań, w tym brak narzędzi pozwalających skutecznie egzekwować przekazanie dokumentacji medycznej czy wspomniane terminy przedawnienia. Co jeszcze jest barierą w sprawnym procedowaniu?

Dostrzegam wyraźną marginalizację roli pokrzywdzonego pacjenta oraz wykluczenie organizacji społecznych. Pacjent bywa spiritus movens sprawy – składa skargę i uruchamia procedurę – ale na dalszych etapach jego uprawnienia są mocno ograniczone. Jednocześnie ustawa o izbach lekarskich wyłącza stosowanie przepisów kodeksu postępowania karnego o przedstawicielu społecznym. W postępowaniach przed sądami lekarskimi nie mogą więc uczestniczyć stowarzyszenia pacjenckie, inne organizacje pozarządowe ani związki zawodowe, co podważa transparentność i społeczny obiektywizm. Kolejną barierą jest zakaz przeprowadzania dowodu z opinii biegłego oraz czynności wymagających spisania protokołu – poza przesłuchaniem skarżącego – na etapie czynności sprawdzających. Brakuje też precyzyjnych kryteriów odmowy wglądu do akt w postępowaniu wyjaśniającym. To pozostawia pole do uznaniowości i rodzi ryzyko arbitralności decyzji rzeczników odpowiedzialności zawodowej. Wreszcie mamy problem czysto praktyczny: brak środków przymusu administracyjnego przy egzekwowaniu kary zawieszenia lub pozbawienia prawa wykonywania zawodu. Jeśli ukarany lekarz odmówi fizycznego zwrotu dokumentu okręgowej radzie lekarskiej, samorząd nie ma narzędzi przymusu, by go odebrać. Potrzebne byłoby tu odpowiednie zastosowanie przepisów o egzekucji w administracji.

Kto na tych niedoskonałościach traci najbardziej?

Moim zdaniem wszyscy. Pacjent ma ograniczoną pozycję i nie może liczyć na wsparcie organizacji społecznych. Obwiniony lekarz również znajduje się w niekorzystnym położeniu, bo przewlekłe i nieefektywne procedury uderzają w jego dobra osobiste, sytuację ekonomiczną czy renomę placówki, w której pracuje. Traci też sam samorząd lekarski, podejmując działania, których nie może potem skutecznie wyegzekwować. Przy czym należy wyraźnie rozdzielić dwa reżimy: odpowiedzialność karną za błąd w sztuce oraz odpowiedzialność zawodową wynikającą z art. 53 ustawy o izbach lekarskich za naruszenie zasad etyki i przepisów o wykonywaniu zawodu. Nie zawsze toczą się one równolegle. Ponieważ jednak odpowiedzialność zawodowa ma charakter punitywny i kończy się karą, powinna respektować zasadę nullum crimen sine lege certa – czyn zabroniony musi być określony precyzyjnie, choć bez popadania w kazuistykę, która zawsze przegrywa z życiem.



fot. Materiały prasowe

dr hab. Beata Baran-Wesołowska, radca prawny, partner w Kancelarii Baran, Książek, Bigaj, pracownik naukowy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego

Czy Polska mocno odstaje pod względem tych rozwiązań na tle innych państw w Europie?

Generalnie wpisujemy się w europejski kanon dwuinstancyjności i znajdujemy się w unijnej średniej, ale mamy jedną poważną usterkę systemową. W wielu krajach Unii Europejskiej, takich jak Francja, Niemcy, Austria czy Belgia, w składach orzekających organów dyscyplinarnych – a niemal zawsze w drugiej instancji – zasiadają profesjonalni prawnicy lub zawodowi sędziowie, którzy przewodniczą składom. Daje to znacznie silniejsze gwarancje proceduralne wszystkim uczestnikom postępowania, a u nas nie brakuje przecież prawników wyspecjalizowanych w prawie medycznym. Z drugiej strony mamy w Europie kontrapunkt w postaci Węgier. Tam kilka lat temu odpowiedzialność zawodową lekarzy całkowicie odebrano samorządowi i przeniesiono do państwowej rady etycznej podległej administracji rządowej, co mimo protestów środowiska pozbawiło medyków sądownictwa korporacyjnego.

Przejdźmy do zmian płacowych, nad którymi pracuje parlament: maksymalnej stawki godzinowej lekarzy w systemie publicznym na poziomie 1/20 płacy minimalnej, czyli dziś ok. 240 zł brutto, oraz limitu czasu pracy do równowartości dwóch etatów. Czy te regulacje mogą zwiększyć ryzyko organizacyjne w szpitalach i pośrednio wpłynąć na bezpieczeństwo pacjentów oraz liczbę spraw dyscyplinarnych?

Same kwestie finansowe nie wpływają wprost na kompetencje czy czujność lekarza. Inaczej jest jednak z połączeniem limitu wynagrodzenia i ograniczenia czasu pracy do dwóch etatów. Limit godzinowy domyka wprawdzie lukę od dawna sygnalizowaną przez Najwyższą Izbę Kontroli. Badania nie pozostawiają też wątpliwości co do skutków przemęczenia: w klasycznym badaniu opublikowanym w „New England Journal of Medicine" lekarze stażyści pracujący na dyżurach dłuższych niż 24 godziny popełniali o ponad jedną trzecią więcej poważnych błędów medycznych. Trzeba jednak dostrzec ryzyko organizacyjne. Przepisy obejmą świadczenia finansowane ze środków publicznych, co może wywołać odpływ części lekarzy z wysoko opłacanych specjalizacji do sektora czysto komercyjnego. Oczywiście rynek prywatny ma swój poziom wysycenia, a części drogich procedur, na przykład terapii onkologicznych, nie da się tam przenieść. Niemniej w wielu deficytowych miejscach, takich jak szpitale powiatowe w mniejszych miejscowościach, kadra może być jeszcze mniejsza. Gdy na mniejszą liczbę lekarzy spadnie więcej obowiązków w ograniczonym czasie pracy, wzrośnie ryzyko organizacyjne i ryzyko błędów. A pamiętajmy, że odpowiedzialność zawodowa dotyczy także uchybień organizacyjnych czy promowania treści niezgodnych z aktualną wiedzą medyczną, a nie tylko błędów w sztuce.

Jak zatem ocenia pani cały kierunek zmian w wynagradzaniu personelu medycznego? Czy przyniesie on korzyść pacjentom i placówkom?

Oceniam ten kierunek jako jedynie częściowo słuszny. Pozytywami są większa jawność wynagrodzeń, porządkowanie i ujednolicanie umów oraz wspomniany limit czasu pracy. Natomiast wprowadzenie co do zasady jednolitej stawki maksymalnej – z wąskimi wyjątkami, ale bez uwzględnienia deficytowych specjalizacji, regionów, poziomów referencyjności szpitali czy doświadczenia lekarza – nie rozwiązuje prawdziwych źródeł kryzysu. Nie likwiduje deficytu kadr, niedoszacowania wycen procedur medycznych ani rozdrobnienia sieci szpitali. Nawet w uzasadnieniu projektu przyznano, że sam limit wynagrodzeń nie przyniesie bezpośrednich oszczędności w systemie.

Co w takim razie należy zmienić, by znaleźć złoty środek i lepiej gospodarować pieniędzmi z NFZ?

Zamiast jednej kwoty należałoby wprowadzić elastyczne widełki płacowe, uwzględniające deficytowe specjalizacje, braki kadrowe w regionie, staż pracy oraz specyfikę szpitali wysokospecjalistycznych. Nie możemy dopuścić do sytuacji, w której lekarz kosztownie wyszkolony za środki publiczne odejdzie do sektora prywatnego z powodu nieatrak-

eprasa.pl e567f6fc00

cyjnej stawki. Konieczna jest także jawność umów i realna kontrola konfliktów interesów, na co zwracam uwagę z perspektywy compliance. Ponadto każda taka regulacja powinna zawierać obowiązek przeglądu jej skutków po roku lub dwóch latach od wejścia w życie, aby sprawdzić, jak zadziałała w praktyce. Poza sferą płacową potrzebujemy też rozsądnego wdrażania rozwiązań IT – nie bezkrytycznego zachwytu nad sztuczną inteligencją, ale narzędzi usprawniających zarządzanie kolejkami do specjalistów, które odciążą personel i wykorzystają nasz poziom cyfryzacji, znany choćby z e-recepty czy e-skierowania.

Z jakimi jeszcze wyzwaniami kadrowo-prawnymi mierzą się dziś zarządzający placówkami medycznymi?

Wiodącym problemem pozostają koszty pracy, rozliczanie czasu pracy oraz dobór podstaw prawnych zatrudnienia. Wciąż utrzymuje się też pewna niepewność związana z nowymi kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przekształcania umów cywilnoprawnych i kontraktów B2B w umowy o pracę. Przepisy obowiązują dopiero od lipca 2026 r., więc na pełną ocenę skutków w ochronie zdrowia jest jeszcze za wcześnie. Placówki zmagają się również z bardziej szczegółowymi barierami, takimi jak legalizacja zatrudnienia personelu medycznego z Ukrainy mającego kwalifikacje nieznane polskiemu systemowi prawnemu, na przykład w zawodzie felczera. To pokazuje, że naprawa systemu wymaga działań wielowymiarowych, a nie tylko prostego cięcia stawek. ©℗

Rozmawiała **Patrycja Otto**

Pracownik zgłosi naruszenia przepisów tylko przez oficjalny kanał PIP

PROCEDURY Koniec ze składaniem skarg pracowniczych zwykłym mailem i z automatycznym odsyłaniem spraw między inspektoratami. Państwowa Inspekcja Pracy **działa według nowych reguł**

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Od 1 listopada 2026 r. w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy obowiązuje nowe zarządzenie z 29 października 2026 r. w sprawie przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad. Dokument zastępuje dotychczasowe przepisy z 29 grudnia 2022 r. Jak wynika z informacji przekazanych Radzie Ochrony Pracy, głównym celem reformy jest poprawa skuteczności kontroli inicjowanych przez pracowników oraz racjonalne wykorzystanie zasobów kadrowych urzędu.

Zarządzenie kompleksowo reguluje procedury obiegu i rozpatrywania sześciu kategorii spraw trafiających do PIP: skarg pracowniczych (dotyczących naruszeń prawa pracy, bhp i legalności zatrudnienia), skarg na organy i pracowników samej inspekcji, wniosków składanych w trybie Kodeksu postępowania administracyjnego, wniosków o porady prawne, pism kwestionujących wnioski pokontrolne inspektorów, a także spraw transgranicznych związanych z delegowaniem pracowników i zatrudnianiem cudzoziemców. Konsekwencje nowych przepisów odczują zarówno zatrudnieni, jak i pracodawcy.

Pierwszą zmianą jest dostosowanie procedur PIP do przepisów o doręczeniach elektronicznych oraz rezygnacja z telegrafu, dalekopisu i telefaksu. Pracownicy chcący złożyć skargę drogą elektroniczną nie mogą już wysyłać jej na zwykły adres e-mail okręgowego inspektoratu pracy. Pismo musi trafić na oficjalny adres do doręczeń elektronicznych (ADE) i być opatrzone podpisem kwalifikowanym, zaufanym albo osobistym. Skargi przesłane zwykłą pocztą elektroniczną co do zasady pozostawia się bez rozpoznania, chyba że dotyczą rażącego naruszenia prawa, zagrożenia życia lub zdrowia, interesu społecznego albo pracodawcy z wysoką kategorią ryzyka.

Największą nowością jest rozszerzenie katalogu sposobów załatwiania skarg pracowniczych

Zaostrzono również wymogi dotyczące ochrony danych w korespondencji wychodzącej z urzędu. PIP doręcza odpowiedzi za pośrednictwem publicznej usługi rejestrowanego doręczenia elektronicznego (PURDE) lub usługi hybrydowej. Zabrania się także wysyłania pism na adresy e-mail pozostające w domenie lub pod kontrolą skarżonego pracodawcy, co ma chronić sygnalistów przed dekonspiracją. Z drugiej strony na skarżących nałożono nowe obowiązki formalne: w skardze pracowniczej trzeba teraz wskazać nie tylko nazwę i adres firmy, lecz także jej numer NIP lub REGON oraz faktyczne miejsce wykonywania pracy, jeśli różni się od adresu siedziby.

Zdalna interwencja

Największą nowością jest rozszerzenie katalogu sposobów załatwiania skarg pracowniczych. Obok kontroli planowych i doraźnych pojawiła się procedura załatwienia sprawy zdalnie, bez kontroli u przedsiębiorcy.

Rozwiązanie można stosować w sprawach mniejszej wagi, bez bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia ani rażącego naruszenia prawa pracy lub przepisów o legalności zatrudnienia. Warunkiem uruchomienia tej ścieżki jest pisemna zgoda skarżącego na ujawnienie treści skargi pracodawcy. Wówczas inspektor kontaktuje się zdalnie z podmiotem zatrudniającym, przedstawia zarzuty i informuje, że dobrowolne usunięcie nieprawidłowości pozwoli uniknąć kontroli. Cała procedura musi zamknąć się w terminie miesiąca od uzyskania zgody pracownika, a urząd dodatkowo weryfikuje u skarżącego, czy firma rzeczywiście wywiązała się z deklaracji.

Wybierając sposób reakcji na skargę, kierownictwo inspektoratów musi brać pod uwagę kategorię ryzyka przypisaną pracodawcy. Zarządzenie wprost wymienia też wśród trybów załatwiania skarg wszczęcie postępowania w sprawach o wykroczenia oraz przekazanie sprawy okręgowemu inspektorowi pracy w celu rozważenia powództwa o ustalenie treści stosunku pracy (gdy po kontroli firma nie wykonała polecenia potwierdzenia umowy o pracę). Złagodzono również skutki braku zgody pracownika na ujawnienie faktu złożenia skargi. Jeśli ujawnienie nie jest konieczne do zbadania całej sprawy, a jedynie części zarzutów, PIP nie odrzuca już skargi w całości, lecz ogranicza zakres kontroli do problemów, które da się zweryfikować z zachowaniem anonimowości autora.

Koniec przerzucania akt

Nowe przepisy kończą z automatycznym przekazywaniem skarg między okręgowymi inspektoratami pracy. W dodanym do zarządzenia załączniku nr 5 zapisano, że jednostka przed odesłaniem akt musi przeprowadzić szczegółową analizę sprawy. Nie wolno przekazywać skargi innemu inspektoratowi tylko dlatego, że pracodawca ma siedzibę lub biuro rachunkowe w innym województwie, jeśli czynności można przeprowadzić lokalnie albo zdalnie. Doprecyzowano także zasady koordynacji jednoczesnych kontroli w dużych podmiotach działających w kilku regionach oraz umożliwiono kierowanie skarg do mniej obciążonych jednostek za zgodą głównego inspektora pracy.

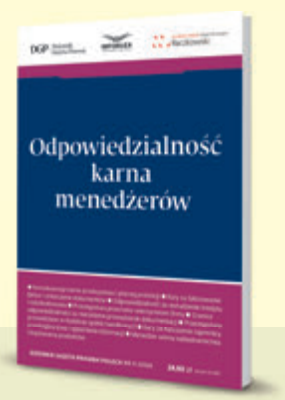
Zmieniły się również terminy i reguły komunikacji po zakończeniu postępowania. W porównaniu z dotychczas obowiązującym zarządzeniem wydłużono z 7 do 14 dni czas, w jakim PIP musi przekazać skarżącemu informację o wynikach kontroli. Jednocześnie wyraźnie zastrzeżono, że pismo to nie może zawierać danych osobowych osób trzecich ani informacji stanowiących tajemnicę prawnie chronioną. Ponadto w razie ponowienia bezzasadnej skargi bez nowych okoliczności organ może od razu pozostawić w aktach adnotację o podtrzymaniu stanowiska bez wysyłania kolejnego zawiadomienia (dotąd wymagało to wcześniejszego wysłania jednego pisma z pouczeniem). Wprowadzono też gwarancje dla samych inspektorów pracy. W razie skargi na ich działalność otrzymują oni pisemną informację o ocenie poszczególnych zarzutów i mają siedem dni na złożenie własnego stanowiska do akt. ©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

AUTOPROMOCJA

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Najważniejsze ryzyka karne związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem



Kup **sklep.infor.pl**

KOMUNIKAT

BURMISTRZ ŚWIECIA

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

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

Przetarg odbędzie się dnia 26.01.2027 r. o godzinie 10:00 w Urzędzie Miejskim w Świeciu w sali nr 32. Warunkiem uczestniczenia w przetargu jest wniesienie wadium w pieniądzu na rachunek bankowy Urzędu Miejskiego w Świeciu nr: 19 1160 2202 0000 0000 6089 7935 ulokowany w Banku Millennium SA w terminie do dnia 19.01.2027 r. (data uznania rachunku bankowego). W tytule przelewu należy wskazać numer działki, której dotyczy wpłata.
Nieruchomość stanowiąca przedmiot przetargu nie jest obciążona ograniczonymi prawami rzeczowymi i nie ma przeszkód prawnych w rozporządzaniu nią.
Położenie nieruchomości: jednostka ewidencyjna: Świecie, obręb ewidencyjny: Sulnowo; teren Strefy Rozwoju Gospodarczego Vistula Park II.

Opis nieruchomości: teren częściowo ogrodzony, równy, porośnięty roślinnością niską; działka nie jest uzbrojona; media: woda, kanalizacja, energia elektryczna znajdują się w drodze.

Pierwszy przetarg został przeprowadzony dnia 29.09.2026 r.

Do ceny osiągniętej w przetargu zostanie doliczony podatek VAT.

Nabywca nieruchomości ustanowi nieodpłatnie służebność przejazdu i przechodu do drogi publicznej dla działki nr 15/9 położonej w jednostce ewidencyjnej: Świecie, obrębie ewidencyjnym: Sulnowo na rzecz jej każdoczesnego właściciela.

Szczegółowe informacji dot. przetargu można uzyskać w Urzędzie Miejskim w Świeciu przy ul. Wojska Polskiego 124 w Wydziale Budownictwa, Architektury, Geodezji, Gospodarki Gruntami i Planowania Przestrzennego – pok. nr 7, a także pod numerem tel.: (0-52) 33 32 338.
Z ważnych powodów organ właściwy może odwołać ogłoszony przetarg.

eprasa.pl e567f6fc00

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

Dziennik Ustaw z 12 listopada 2026 r.

Ratownictwo medyczne

Obwieszczenie ministra zdrowia z 4 listopada 2026 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia ministra zdrowia w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu ratownictwa medycznego **Poz. 1490**

Egzaminy dla kierowców

Rozporządzenie ministra infrastruktury z 4 listopada 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie egzaminów dla kierowców przewożących towary niebezpieczne **Poz. 1491**

Wejdzie w życie
1 stycznia 2027 r.

Omówienie: Osobom wchodzącym w skład komisji egzaminacyjnej przysługuje wynagrodzenie za przeprowadzenie egzaminu w wysokości:
- 400 zł – przewodniczącemu;
- 300 zł – członkowi.

Jeżeli liczba osób egzaminowanych przekracza 10, to wynagrodzenie jest zwiększane o 20 zł za każdą dodatkową osobę.
Jeżeli łączny czas trwania egzaminu przekracza 90 minut, to wynagrodzenie ulega zwiększeniu o 80 zł za każde rozpoczęte dodatkowe 30 minut.
Wynagrodzenie dla przewodniczącego komisji egzaminacyjnej nie może przekroczyć 680 zł, a dla członka komisji egzaminacyjnej nie może przekroczyć 600 zł.

Krajowa Administracja Skarbowa

Obwieszczenie marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 22 października 2026 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej **Poz. 1492**

Terytorialny zasięg działania urzędu

Rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 6 listopada 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie właściwości urzędów skarbowych i izb administracji skarbowej w sprawie podatku od wydobycia niektórych kopalin **Poz. 1493**

Wejdzie w życie
po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. 27 listopada 2026 r.

Omówienie: Terytorialny zasięg działania Urzędu Skarbowego Kraków-Nowa Huta obejmuje województwo małopolskie.

Zasady wypełnienia deklaracji importowej

Rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 9 listopada 2026 r. w sprawie deklaracji importowej o podatku od towarów i usług **Poz. 1494**

Weszło w życie
18 listopada 2026 r.

Omówienie: Rozporządzenie zostało wydane na podstawie odpowiednich przepisów ustawy o podatku od towarów i usług.
Omawiane rozporządzenie określa m.in. szczegółowy zakres danych, jakie powinna zawierać deklaracja o podatku od towarów i usług dla importu towarów (VAT-IM), nazywana dalej „deklaracją importową", wraz z objaśnieniami co do sposobu jej wypełnienia i niezbędnymi pouczeniami.
Deklaracja importowa zawiera:
- numer zgłoszenia celnego lub zgłoszenia uzupełniającego i datę, jeżeli podatnik składa deklarację importową dotyczącą zgłoszenia celnego, albo miesiąc i rok, jeżeli podatnik składa deklarację importową zbiorczą za okres miesięczny;
- oznaczenie urzędu celno-skarbowego, do którego jest składana deklaracja importowa;
- dane identyfikacyjne podatnika stosującego odprawę scentralizowaną, o której mowa w przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 952/2013 z 9 października 2013 r. ustanawiającego unijny kodeks celny;
- dane niezbędne do rozliczenia podatku od towarów i usług dla importu towarów;
- dane osoby reprezentującej podatnika.

Deklarację importową składa się przy wykorzystaniu Platformy Usług Elektronicznych Skarbowo-Celnych według wzoru dokumentu elektronicznego udostępnionego na tej platformie przez ministra finansów. Objaśnienia dotyczące sposobu wypełnienia deklaracji importowej określa załącznik do rozporządzenia.

Monitor Polski z 10 listopada 2026 r.

Przeciętne wynagrodzenie

Komunikat prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 9 listopada 2026 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w trzecim kwartale 2026 r. **Poz. 1122**

Omówienie: Na podstawie odpowiednich przepisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ogłoszono, że przeciętne wynagrodzenie w trzecim kwartale 2026 r. wyniosło 9317,01 zł.

Wchodzą w życie 19 listopada 2026 r.

Centralne repozytorium – ustawa z 17 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców oraz ustawy – Prawo o notariacie (Dz.U. z 18 sierpnia 2026 r. poz. 1099)

Omówienie: Zgodnie z obowiązującymi przepisami notariusz przesyła ministrowi spraw wewnętrznych w terminie siedmiu dni od sporządzenia:
- wypis aktu notarialnego oraz kopię umowy z podpisami notarialnie poświadczonymi, na mocy których cudzoziemiec nabył nieruchomość położoną na terytorium Polski lub nabył lub objął udziały, akcje lub ogół praw i obowiązków w spółce handlowej będącej właścicielem lub wieczystym użytkownikiem nieruchomości położonych na terytorium Polski;
- wypis aktu poświadczenia dziedziczenia wraz z wypisem protokołu dziedziczenia, jeżeli w akcie poświadczenia dziedziczenia stwierdzono dziedziczenie przez cudzoziemca, zaś w poprzedzającym go protokole dziedziczenia stawający złożyli oświadczenie o tym, że w skład spadku wchodzą własność lub wieczyste użytkowanie nieruchomości położonych na terytorium Polski lub udziały, akcje lub ogół praw i obowiązków w spółce handlowej będącej właścicielem lub wieczystym użytkownikiem nieruchomości położonych na terytorium Polski;
- odpis europejskiego poświadczenia spadkowego, jeżeli stwierdzono w nim dziedziczenie przez cudzoziemca, zaś w skład spadku wchodzą własność lub wieczyste użytkowanie nieruchomości położonych na terytorium Polski lub udziały, akcje lub ogół praw i obowiązków w spółce handlowej będącej właścicielem lub wieczystym użytkownikiem nieruchomości położonych na terytorium Polski.

Omawianą nowelizacją dodano regulacje przewidujące, że wykonanie tego obowiązku notariusz będzie realizował poprzez umieszczenie elektronicznych wypisów, kopii lub odpisów dokumentów w Centralnym Repozytorium Elektronicznych Wypisów Aktów Notarialnych, nazywanym dalej „repozytorium", w formacie umożliwiającym elektroniczne przeszukiwanie ich treści określonym w przepisach wydanych na podstawie ustawy – Prawo o notariacie. Krajowa Rada Notarialna (KRN) zapewni niezwłoczne przesłanie za pośrednictwem systemu teleinformatycznego ministrowi spraw wewnętrznych elektronicznych wypisów, kopii lub odpisów dokumentów umieszczonych przez notariuszy w repozytorium na podstawie wyżej wymienionych unormowań.
Za umieszczenie elektronicznych wypisów, kopii lub odpisów dokumentów w repozytorium notariusz pobiera od stron czynności notarialnej opłatę, którą przekazuje KRN.

Przechowywanie dokumentów – rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 29 października 2026 r. w sprawie okresu przechowywania elektronicznych wypisów, kopii lub odpisów dokumentów w Centralnym Repozytorium Elektronicznych Wypisów Aktów Notarialnych oraz opłaty za ich umieszczenie w tym repozytorium (Dz.U. z 3 listopada 2026 r. poz. 1449)

Omówienie: Rozporządzenie określa:
- okres przechowywania w Centralnym Repozytorium Elektronicznych Wypisów Aktów Notarialnych (nazywanym dalej „repozytorium") elektronicznych wypisów, kopii lub odpisów dokumentów, o których mowa w odpowiednich przepisach ustawy o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców (nazywanych dalej „dokumentami");
- sposób uiszczania i wysokość opłaty za umieszczenie w repozytorium dokumentów.

Okres przechowywania w repozytorium dokumentów wynosi pięć lat od końca roku kalendarzowego, w którym zostały one tam umieszczone.
Wysokość opłaty za umieszczenie w repozytorium któregokolwiek z dokumentów wynosi pięć zł.
Łączną kwotę opłat za umieszczenie w repozytorium dokumentów notariusz przekazuje w formie bezgotówkowej na rachunek bankowy Krajowej Rady Notarialnej w terminie do siódmego dnia miesiąca następującego po tym, w którym zostały one umieszczone w repozytorium.

Wchodzi w życie 20 listopada 2026 r.

Postępowanie kwalifikacyjne – rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 28 października 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie postępowania kwalifikacyjnego o przyjęcie do służby w Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. z 5 listopada 2026 r. poz. 1459)

Omówienie: Rozporządzenie przewiduje m.in., że sprawdzian z pływania uznaje się za zaliczony, jeżeli kandydat przepłynął 50 m dowolnym stylem w czasie do 60 sekund.
Zgodnie z nowymi regulacjami do rejonowej komisji lekarskiej podległej ministrowi spraw wewnętrznych na badanie lekarskie w celu orzeczenia zdolności fizycznej i psychicznej do pełnienia służby w Państwowej Straży Pożarnej (PSP) kieruje się kandydatów, którzy uzyskali najwyższą łączną liczbę punktów na etapach postępowania kwalifikacyjnego, o których mowa w odpowiednich regulacjach rozporządzenia, z uwzględnieniem liczby stanowisk, na które jest prowadzone to postępowanie kwalifikacyjne.
W przypadku gdy rejonowa komisja lekarska orzeknie, że kandydat jest niezdolny do służby w PSP, na badania lekarskie w celu orzeczenia zdolności fizycznej i psychicznej do pełnienia służby w PSP kieruje się kolejnego kandydata z najwyższą łączną liczbą punktów uzyskanych na określonych etapach postępowania kwalifikacyjnego.

Wchodzi w życie 22 listopada 2026 r.

Określenie kwalifikacji i stażu pracy – rozporządzenie ministra zdrowia z 16 października 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia kwalifikacji oraz stażu pracy wymaganych od osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych publicznej służby krwi oraz wykazu stanowisk w poszczególnych działach i pracowniach tych jednostek (Dz.U. z 21 października 2026 r. poz. 1361)

Omówienie: Zmian dokonano w załącznikach do rozporządzenia, w których określono:
- kwalifikacje oraz wymagany staż pracy od osób zatrudnionych przy badaniu dawców, pobieraniu, badaniu i preparatyce oraz wydawaniu krwi lub jej składników;
- wykaz stanowisk, w poszczególnych działach, pracowniach i oddziałach jednostek związanych z pobieraniem, badaniem i preparatyką oraz wydawaniem krwi lub jej składników. ©℗

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

eprasa.pl e567f6fc00

DGP | Kadry i Płace

Dodatek dla prenumeratorów 19 listopada 2026 nr 225 (6894) DGP.pl

POLECA
MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Czy AI może samodzielnie decydować o podwyżkach i premiach?

WYNAGRODZENIA Coraz więcej firm korzysta z systemów sztucznej inteligencji przy ocenie pracowników i ustalaniu ich pensji. Unijne przepisy obejmują je szczególnymi wymogami dotyczącymi m.in. przejrzystości i nadzoru człowieka. Trzeba uwzględnić także zakaz dyskryminacji oraz zasady ochrony danych osobowych.



Alicja Szyrner
radca prawny,
associate w KWKR

Jeszcze kilka lat temu decyzje o podwyżkach i premiach podejmowali głównie przełożeni lub działy HR. Dziś coraz więcej organizacji korzysta z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji oraz zaawansowanej analityce danych. Oceniają one pracę, planują przyznanie premii czy podwyżki. Ustawodawcy dostrzegają jednak ryzyka związane z dyskryminacją, brakiem przejrzystości podejmowanych działań oraz ograniczeniem kontroli człowieka nad decyzjami dotyczącymi pracowników.

Jednym z aktów regulujących te kwestie jest rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689, czyli AI Act. Weszło ono w życie 1 sierpnia 2024 r. i jest stosowane bezpośrednio we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej, w tym również w Polsce, bez konieczności implementacji do prawa krajowego.

NARZĘDZIE INFORMATYCZNE A SYSTEM

AI Act definiuje system sztucznej inteligencji jako system maszynowy zaprojektowany do działania z różnym poziomem autonomii, który po wdrożeniu może wykazywać zdolność adaptacji i generować wyniki, takie jak: przewidywania, rekomendacje lub decyzje wpływające na środowisko fizyczne lub wirtualne. Właśnie ta cecha odróżnia systemy AI od tradycyjnych narzędzi informatycznych wykorzystywanych od lat w działach finansowych czy HR. Najczęściej są to arkusze kalkulacyjne lub odrębne systemy, które po wpisaniu danych automatycznie obliczają wysokość wynagrodzenia lub premii zgodnie z ustalonym wzorem. Ich rola ogranicza się jednak wyłącznie do obliczeń i nie są w stanie same podejmować decyzji.

Przewidywanie prawdopodobieństwa

System AI może natomiast analizować dane i wskazywać pracowników osiągających najlepsze wyniki, przewidywać prawdopodobieństwo realizacji celów czy rekomendować wysokość podwyżek i premii. Może też szacować ryzyko odejścia pracownika z organizacji (tzw. attrition prediction). Na tej podstawie może sugerować przyznanie wyższej podwyżki osobom uznanym za szczególnie wartościowe dla organizacji lub najbardziej narażonym na przyjęcie oferty konkurencyjnego pracodawcy.

ZATRUDNIANIE – OBSZAR WYSOKIEGO RYZYKA

W AI Act szczególną uwagę poświęcono wykorzystaniu AI w obszarze zatrudnienia. Zgodnie z pkt 4 załącznika III AI Act systemy sztucznej inteligencji wykorzystywane w obszarze zatrudnienia, zarządzania pracownikami oraz dostępu do samozatrudnienia są zaliczane do systemów wysokiego ryzyka. Kategoria ta obejmuje nie tylko narzędzia służące do selekcji kandydatów czy wspierania procesów rekrutacyjnych, lecz także te wykorzystywane w trakcie zatrudnienia do podejmowania decyzji wpływających na warunki pracy, awanse, przydzielanie zadań, ocenę wyników pracy, monitorowanie pracowników czy podejmowanie decyzji dotyczących kontynuowania współpracy.

Dodatkowe obowiązki

Sama kwalifikacja tego rodzaju systemów jako obarczonych wysokim ryzykiem nie oznacza zakazu ich stosowania, lecz nakłada na dostawców i użytkowników dodatkowe obowiązki, które mają ograniczyć ryzyko błędów.

Uwaga! AI Act nie wprowadza więc zakazu wykorzystywania sztucznej inteligencji przy ocenie pracowników czy ustalaniu wynagrodzeń. Wymaga jednak spełnienia warunków dotyczących:

- jakości danych,
- dokumentacji systemu,
- nadzoru człowieka,
- monitorowania działania systemu oraz
- przejrzystości wobec użytkowników.

Wymogi te trzeba stosować od 2 grudnia 2027 r.

Rygorystyczne wymagania

AI Act traktuje obszar zatrudnienia jako jeden z sektorów, w których błędy systemów mogą najdotkliwiej wpływać na sytuację zawodową i ekonomiczną pracowników. Z tego względu systemy wysokiego ryzyka muszą spełniać rygorystyczne wymagania już na etapie projektowania i wdrażania. Obejmują one m.in. prowadzenie dokumentacji technicznej, stosowanie odpowiednich procedur zarządzania ryzykiem, zapewnienie odpowiedniej jakości danych wykorzystywanych do trenowania modeli oraz rejestrowanie działania systemu w sposób umożliwiający późniejszą weryfikację jego funkcjonowania.

Uwaga! Istotnym elementem jest również zapewnienie odpowiedniego poziomu przejrzystości. Osoby korzystające z systemu powinny otrzymywać informacje pozwalające zrozumieć sposób działania narzędzia i właściwie interpretować generowane przez nie wyniki. Oznacza to, że pracodawca nie może bezrefleksyjnie opierać się na rekomendacji algorytmu, lecz powinien być w stanie ocenić, jak została wygenerowana i czy nie prowadzi do nieuzasadnionych lub dyskryminujących rezultatów.

NIERÓWNE TRAKTOWANIE

Kluczowe znaczenie ma jakość danych wykorzystywanych przez system. Zgodnie z art. 10 AI Act dane używane do trenowania i testowania systemów wysokiego ryzyka powinny być odpowiednio istotne, reprezentatywne oraz w możliwie największym stopniu wolne od błędów. W kontekście wynagrodzeń ma to szczególne znaczenie. Jeżeli system zostanie wytrenowany na historycznych danych odzwierciedlających wcześniejsze nierówności płacowe, może utrwalać różnice zamiast je eliminować.

Ludzka kontrola

Z perspektywy decyzji dotyczących wynagrodzeń szczególnie istotny jest również art. 14 AI Act. Przepis ten wymaga, aby systemy wysokiego ryzyka były projektowane i wykorzystywane w sposób umożliwiający skuteczny nadzór człowieka nad ich funkcjonowaniem.

Uwaga! W praktyce oznacza to, że osoby korzystające z systemu powinny rozumieć jego ograniczenia, potrafić prawidłowo interpretować wyniki oraz mieć możliwość zakwestionowania lub zmiany rekomendacji wygenerowanej przez algorytm.

Dyskryminacja pośrednia

Problem ten nie ogranicza się wyłącznie do najbardziej oczywistych przesłanek, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność czy pochodzenie. Na co dzień znacznie częściej mamy do czynienia z tzw. dyskryminacją pośrednią. Algorytm nie musi wcale otrzymywać informacji o płci pracownika, aby generować odmienne rekomendacje wobec kobiet i mężczyzn. Wystarczy, że będzie wykorzystywał inne dane silnie z nią skorelowane. Może to dotyczyć między innymi miejsca zamieszkania, rodzaju ukończonej uczelni czy przebiegu kariery zawodowej.

Model oceniający pracowników może np. uznać, że osoby z dłuższymi przerwami zawodowymi osiągają statystycznie niższe wyniki, nie uwzględniając przy tym faktu, że przerwy te mogły wynikać z urlopów macierzyńskich lub opieki nad członkami rodziny. W efekcie pozornie neutralne narzędzie może prowadzić do mniej korzystnego traktowania określonych grup pracowników. Może to rodzić ryzyko naruszenia nie tylko AI Act, lecz także przepisów prawa pracy zakazujących dyskryminacji. Fakt, że rekomendację wygenerowano przez algorytm, nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za skutki podejmowanych decyzji.

PRACA PRZEZ APLIKACJĘ

Na platformach cyfrowych, takich jak aplikacje służące do zamawiania przejazdów czy dostarczania posiłków, algorytmy już dawno temu przejęły część funkcji tradycyjnie wykonywanych przez menedżerów. Systemy automatycznie przydzielają zlecenia, ustalają kolejność ich realizacji, oceniają jakość świadczonych usług, a także wyliczają wynagrodzenie. W odpowiedzi na tak zmieniający się rynek pracy Unia Europejska przyjęła dyrektywę (UE) 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform cyfrowych (dalej: dyrektywa).

Dokończenie na s. C3

Algorytm może tylko doradzać

- Coraz bardziej zaawansowane systemy potrafią analizować ogromne zbiory danych, w tym porównywać wyniki pracowników. Kierunek zmian regulacyjnych wskazuje jednak, że ustawodawca nie chce pozostawiać najważniejszych decyzji dotyczących pracy i wynagrodzenia wyłącznie algorytmom.
- Sztuczna inteligencja może wspierać proces podejmowania decyzji, ale nie powinna całkowicie zastępować człowieka. Decyzje dotyczące wynagrodzenia wymagają uwzględnienia okoliczności, których nie da się w pełni opisać za pomocą danych. Zaangażowanie w rozwój zespołu, wkład w budowanie relacji z klientami, udział w projektach strategicznych czy indywidualna sytuacja pracownika często pozostają poza zakresem analizy algorytmu. Dlatego odpowiedzialność za ostateczną decyzję dotyczącą podwyżki, premii czy awansu powinna spoczywać na człowieku.

eprasa.pl e567f6fc00

Premiera GTA VI: jak przygotować firmę na wzmożoną ab

Głośne wydarzenia sportowe lub popkulturowe mogą skłonić wielu zatrudnionych do ubiegania się o wolne od pracy w tym samym terminie. Przepisy odmiennie regulują ustalanie terminu zwykłego wypoczynku i rozpatrywanie wniosku o urlop na żądanie. Jasne zasady, zaplanowane zastępstwa i szybkie rozpatrywanie zgłoszeń pomagają utrzymać ciągłość działania zakładu.



Michał Bodziony
partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz



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



Mikołaj Wilczek
prawnik, aplikant radcowski w PCS Paruch Stępień Kanclerz

W kalendarzu każdego pracodawcy są momenty, w których ryzyko nagłego odpływu rąk do pracy gwałtownie rośnie. Zazwyczaj są to: długie weekendy wokół majówki czy Bożego Ciała, okresy przedświąteczne, międzyświąteczne albo początek wakacji. Coraz częściej jednak na firmową frekwencję wpływają także wydarzenia sportowe i popkulturowe – od finałów mistrzostw świata po wyczekiwane premiery rozrywkowe.

GDY PRZYBYWA WNIOSKÓW NA TEN SAM OKRES

Najbliższym przykładem takiego zjawiska jest zapowiedziana na 19 listopada 2026 r. premiera gry Grand Theft Auto VI. Dla graczy to jedno z najważniejszych wydarzeń ostatnich lat, a dla działów HR – poligon doświadczalny pokazujący, jak w praktyce radzić sobie z kumulacją wniosków o wolne.

O skali zjawiska najlepiej świadczą liczby. Według Take-Two Interactive drugi zwiastun gry w ciągu pierwszych 24 godzin zgromadził ponad 475 mln wyświetleń. Z raportu platformy BambooHR z 22 października 2026 r. (obejmującego ponad 3,4 mln pracowników w USA) wynika, że wskaźnik wniosków o płatny urlop na dzień premiery był niemal o 13 proc. wyższy niż w analogicznych dniach w latach 2024 i 2025.

Czy zatem premiera gry – albo jakiekolwiek inne głośne wydarzenie – może sparaliżować pracę firmy? Niekoniecznie. Z pewnością jednak stanie się sprawdzianem organizacji pracy i znajomości przepisów o urlopach. Pracownik ma prawo przeznaczyć wypoczynek na rozrywkę, ale pracodawca ma prawo chronić ciągłość działania firmy, a w określonych sytuacjach odmówić wolnego. Kluczowe jest odpowiednie przygotowanie, zanim na biurku przełożonego pojawi się kilka czy kilkanaście wniosków na ten sam dzień. Zasady, które sprawdzą się przy premierze GTA VI, równie dobrze zabezpieczą firmę przed każdym innym okresem wzmożonych nieobecności.

OBSADA I PLANOWANIE

Z perspektywy pracodawcy najważniejsze pytanie nie brzmi: ilu pracowników chce zagrać?, lecz: ilu z nich może jednocześnie skorzystać z urlopu, aby firma nadal sprawnie funkcjonowała? Przygotowania warto zacząć od sprawdzenia, które zadania muszą zostać wykonane w danym terminie i kto może zastąpić osoby zainteresowane wolnym. Sama liczba nieobecnych bywa myląca. Firma może poradzić sobie bez kilku członków większego zespołu, ale mieć poważny problem po nieobecności jedynego pracownika z wymaganymi uprawnieniami. Taka analiza pozwala wcześniej uzgodnić zastępstwa, rozłożyć urlopy na różne dni albo przesunąć mniej pilne zadania.

Ustalanie terminów

Dobrym rozwiązaniem jest zachęcenie pracowników do wcześniejszego zgłaszania planów urlopowych. Przy ustalaniu terminów wolnego przepisy pozwalają uwzględniać konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W typowej sytuacji pracodawca może więc nie zaakceptować proponowanego terminu, jeżeli zagrażałby on prawidłowej organizacji pracy. Przy konkurujących wnioskach warto szukać rozwiązania z zespołem, np. uzgodnić podział wolnego między kolejne dni. Kryteria powinny odnosić się do organizacji pracy i zasad przyjętych w firmie. To, czy pracownik zamierza spędzić urlop przy konsoli czy na plaży, nie ma dla przełożonego znaczenia.

Co jednak, jeśli pracownik zdążył już uzgodnić termin urlopu, a pracodawca dopiero później zorientował się, że zabraknie mu rąk do pracy? Pole manewru jest wtedy znacznie mniejsze. Jednostronne przesunięcie urlopu z inicjatywy pracodawcy wymaga szczególnych potrzeb, a nieobecność pracownika musiałaby spowodować poważne zakłócenia toku pracy.

Odwołanie z rozpoczętego wypoczynku

Jeszcze inne warunki dotyczą odwołania podwładnego z rozpoczętego urlopu. Artykuł 167 kodeksu pracy (dalej: k.p.) pozwala na to, gdy obecności pracownika wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili jego rozpoczynania. Pracodawca musi też pokryć koszty będące w bezpośrednim związku z odwołaniem.

Uwaga! Przed spodziewanym wzrostem absencji warto też przypomnieć, komu zgłasza się wnioski i jak oraz kto podejmuje decyzję w razie nieobecności przełożonego. Komunikat powinien ułatwiać kontakt. Jeżeli potrzebna jest zmiana regulaminu pracy, trzeba zachować właściwy tryb jej wprowadzenia. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go pracownikom do wiadomości. Organizacyjne przygotowania i przypomnienie aktualnych zasad można rozpocząć od razu.

WOLNE NA ŻĄDANIE – CZY PRACODAWCA MOŻE POWIEDZIEĆ NIE?

Pracownik nie musi tłumaczyć, dlaczego chce skorzystać z urlopu na żądanie. Może przeznaczyć go na rozrywkę, a wcześniejsza znajomość daty wydarzenia, takiego jak premiera gry, sama w sobie nie pozbawia go tego uprawnienia. Na podstawie art. 167^2 k.p. może wykorzystać w tym trybie do czterech dni w roku. Są to dni z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Rozpatrując wniosek, należy więc sprawdzić zarówno pozostałe dni wolnego, jak i wykorzystanie ich limitu na żądanie.

Mniejsza swoboda

Punktem wyjścia jest obowiązek udzielenia takiego urlopu. Pracodawca ma znacznie mniej swobody niż przy ustalaniu terminu zwykłego wypoczynku. Odmowa może być uzasadniona wyjątkowymi okolicznościami, w których szczególnie istotny interes pracodawcy wymaga obecności pracownika. Żadne głośne wydarzenie czy popularny w kalendarzu termin, nawet jeśli wywołają falę wniosków urlopowych, nie dają pracodawcy prawa do automatycznej odmowy. Jednoczesne wnioski o urlop na żądanie znacznej części zespołu mogą postawić go przed trudną decyzją. Do takiego problemu odniósł się Sąd Najwyższy w wyroku z 15 listopada 2006 r. (sygn. akt I PK 128/06). W uzasadnieniu wskazał m.in. na sytuację, w której wszyscy pracownicy określonego zakładu lub jego wyodrębnionej części albo znaczna ich część występują o urlop na żądanie tego samego dnia. Sąd rozpatrywał tę kwestię w kontekście obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy.

Groźba unieruchomienia przedsiębiorstwa

Wyobraźmy sobie zakład produkcyjny, w którym wszyscy pracownicy posiadający uprawnienia do obsługi kluczowego urządzenia postanawiają spędzić dzień premiery przed ekranem. Bez tego urządzenia zakład nie może bezpiecznie kontynuować produkcji, a zastępstwa nie da się zapewnić. Taka sytuacja może uzasadniać odmowę udzielenia urlopu pracownikowi, którego obecność jest rzeczywiście niezbędna. Ocena będzie inna, gdy pracodawca dysponuje zastępstwem, a wolne powoduje tylko niewielką niedogodność. Nie chodzi więc o to, ilu pracowników chce wziąć urlop, lecz o rzeczywisty wpływ nieobecności na funkcjonowanie firmy. Kumulacja wniosków urlopowych na tę samą datę jest sygnałem do sprawdzenia sytuacji, a nie automatyczną podstawą odmowy udzielania wolnego każdemu zainteresowanemu.

Ocena możliwości zastępstwa

Rozpatrując wniosek, przełożony powinien najpierw sprawdzić pozostały urlop i limit dni na żądanie, a następnie ocenić obsadę oraz możliwość zastępstwa. Jeżeli szczególne okoliczności rzeczywiście wymagają obecności konkretnej osoby, odmowę należy szybko i jednoznacznie przekazać pracownikowi, wskazując jej przyczynę oraz dni, których dotyczy.

Uwaga! W razie późniejszego sporu samo ogólne powołanie się na trudności kadrowe może okazać się niewystarczające. Warto zachować treść wiadomości i dowód jej przekazania. Notatka powinna wyjaśniać, jakie zadania i wymagane kwalifikacje uzasadniały odmowę, dlaczego nie udało się zapewnić zastępstwa oraz jakie byłyby skutki nieobecności. Gdy część wniosków można uwzględnić, należy rozważyć taką możliwość. Przy żądaniu kilku dni wolnego trzeba ocenić sytuację kadrową w każdym z nich. Trudności z obsadą w pierwszym dniu nie uzasadniają automatycznie odmowy na cały okres.

Zgoda na nieobecność nie jest automatyczna

Zgodnie z k.p. pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Znaczenie mogą mieć jednak: korzystniejsze zasady zakładowe, utrwalony zwyczaj oraz szczególne okoliczności utrudniające kontakt. Pracodawca nie powinien wprowadzać obowiązku zgłaszania każdego żądania dzień wcześniej. Przepisy nie wymagają też szczególnej formy wniosku. Nie oznacza to jednak, że samo poinformowanie przełożonego o zamiarze skorzystania z urlopu uprawnia pracownika do pozostania w domu. Urlop na żądanie, podobnie jak zwykły urlop wypoczynkowy, musi zostać udzielony przez pracodawcę. Dopóki to nie nastąpi, pracownik nie może samodzielnie go rozpocząć.

Co zrobić, aby zachować ciągłość działania?

- **Zaplanuj obsadę.** Przed popularnym terminem urlopu sprawdź, które zadania muszą być wykonane i kto może zastąpić nieobecnych. Przy ustalaniu zwykłych urlopów pracodawca uwzględnia konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.
- **Urlopu na żądanie nie odrzucaj automatycznie.** Pracownik może zażądać do czterech dni urlopu w roku. Zgłasza żądanie najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Odmowa może być uzasadniona wyjątkowymi okolicznościami, gdy obecność konkretnej osoby jest niezbędna. Liczba wniosków na ten sam termin nie wystarczy.
- **Ustal jasny sposób zgłaszania i zatwierdzania wolnego.** Zgłoszenie wniosku nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia urlopu na żądanie. Warto jednak pamiętać, że zgoda może być udzielona także ustnie lub w sposób dorozumiany, np. zgodnie z utrwaloną praktyką w firmie.
- **Oceniaj każdą nieobecność w pracy indywidualnie.** Nieobecność bez udzielonego urlopu może być nieusprawiedliwiona i prowadzić do konsekwencji dla pracownika. Zwolnienie lekarskie wystawione po odmowie wolnego samo nie dowodzi nadużycia. Przy kontroli trzeba ocenić, czy pracownik wykonuje pracę zarobkową albo wykorzystuje zwolnienie niezgodnie z jego celem.

©℗

eprasa.pl e567f6fc00

sencję pracowników?

Z orzecznictwa

Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z 16 września 2008 r. (sygn. akt II PK 26/08) wskazał, że rozpoczęcie urlopu na żądanie przed jego udzieleniem może zostać uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Zgoda pracodawcy nie zawsze musi jednak przybrać postać podpisanego dokumentu. W wyroku z 22 listopada 2018 r. (sygn. akt II PK 199/17) SN podkreślił, że zgoda na rozpoczęcie urlopu na żądanie może nastąpić pisemnie, ustnie, a także w sposób dorozumiany. Znaczenie miała praktyka, zgodnie z którą złożenie wniosku oznaczało udzielenie urlopu. Nie można więc z góry wykluczyć dorozumianej zgody, ale nie należy też zakładać, że każde milczenie przełożonego oznacza akceptację wniosku. Dlatego szczególnie istotne jest ustalenie jasnych zasad zgłaszania i zatwierdzania urlopów oraz zapewnienie pracownikom możliwości uzyskania szybkiej decyzji.

Uwaga! Jeśli pracownik nie otrzyma zgody, a mimo to postanowi poświęcić dzień na rozgrywkę, jego nieobecność może zostać uznana za nieusprawiedliwioną i prowadzić do konsekwencji. Za czas nieusprawiedliwionej nieobecności pracownik co do zasady nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (art. 80 k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca zastosuje sankcję. Zależnie od okoliczności możliwa będzie kara porządkowa albo rozwiązanie umowy, w tym w trybie art. 52 k.p.

WYKORZYSTANIE ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO

W praktyce działów HR zdarza się, że pracownik, któremu odmówiono urlopu w wybranym terminie, przedstawia zwolnienie lekarskie obejmujące właśnie ten dzień. Taka kolejność zdarzeń może skłonić do weryfikacji, ale sama nie dowodzi nadużycia.

Pracodawca może skontrolować, czy pracownik prawidłowo wykorzystuje zwolnienie lekarskie. Zakres jego uprawnień zależy jednak od rodzaju wypłacanego świadczenia. Każdy pracodawca może samodzielnie przeprowadzić kontrolę za okres, za który wypłaca wynagrodzenie chorobowe. W przypadku zasiłku chorobowego uprawnienie to przysługuje pracodawcom zgłaszającym do ubezpieczenia chorobowego ponad 20 osób. Mniejsze firmy mogą zwrócić się do ZUS o przeprowadzenie kontroli.

Aktywność podczas choroby

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia, jeśli w tym czasie wykonuje pracę zarobkową albo wykorzystuje zwolnienie niezgodnie z jego celem. Ta druga okoliczność obejmuje działania utrudniające lub wydłużające leczenie albo rekonwalescencję, z ustawowymi wyjątkami, m.in. dla zwykłych czynności dnia codziennego. Czy granie w GTA VI podczas zwolnienia lekarskiego oznacza więc jego niewłaściwe wykorzystywanie? Samo granie podczas zwolnienia lekarskiego nie przesądza, że pracownik wykorzystuje je niezgodnie z jego celem. Trzeba bowiem uwzględnić charakter aktywności i jej wpływ na powrót do zdrowia. Wątpliwości co do zgodności zachowania z celem zwolnienia rozstrzyga ZUS, w razie potrzeby z udziałem lekarza.

Uwaga! Również zdjęcie z konsolą czy aktywny status gracza w mediach społecznościowych nie powinny być traktowane jak gotowy dowód nadużycia. Utrata prawa do świadczenia nie przesądza automatycznie o dopuszczalności dyscyplinarnego rozwiązania umowy. Taka decyzja wymaga odrębnej oceny przesłanek z art. 52 k.p.

CZAS PRACY POD KONTROLĄ

Głośne premiery czy wielkie wydarzenia sportowe rodzą też pytania o wykorzystywanie czasu pracy, szczególnie w modelu zdalnym. Sam fakt zalogowania do firmowego komunikatora nie oznacza bowiem, że pracownik rzeczywiście wykonuje swoje obowiązki. Jeżeli zamiast realizować powierzone zadania poświęca czas pracy na grę, musi liczyć się z konsekwencjami.

Nie każde wykorzystanie czasu pracy do celów prywatnych uzasadnia jednak taką samą reakcję pracodawcy. W wyroku z 4 listopada 2010 r. (sygn. akt II PK 110/10) SN rozróżnił incydentalne prywatne korzystanie ze sprzętu i czasu pracy od zachowania, które ogranicza wykonywanie obowiązków służbowych. Przy ocenie ewentualnego naruszenia znaczenie będą miały przede wszystkim skala i częstotliwość takich działań, ich wpływ na realizację zadań oraz interes pracodawcy. W poważniejszych przypadkach możliwe jest nawet rozwiązanie umowy o pracę. ©℗

Podstawa prawna

- art. 52, art. 80, art. 100 par. 2 pkt 4, art. 163, art. 164 par. 2, art. 167, art. 167^2 i art. 167^3 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. 17 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

Atak epilepsji przy wózku widłowym. Czy skierować zatrudnionego na badania?

PYTANIE: Pracownik doznał ataku padaczki podczas pracy w magazynie, w którym obsługuje wózek widłowy. Czy w tej sytuacji powinniśmy skierować go na dodatkowe badania profilaktyczne, mimo że nie upłynął termin ważności orzeczenia?



Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. BHP

ODPOWIEDŹ: Tak. Pracodawca powinien skierować pracownika do lekarza medycyny pracy na wcześniejszą ocenę zdolności do wykonywania pracy, zwłaszcza obsługi wózka widłowego.

Profilaktyczna opieka

Zgodnie z art. 229 k.p. pracodawca zapewnia pracownikom na swój koszt profilaktyczną opiekę lekarską. Obejmuje ona badania wstępne, okresowe i kontrolne. Badania kontrolne przeprowadza się po niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą. Ich celem jest ustalenie, czy pracownik może wykonywać dotychczasową pracę. Pracodawca nie może dopuścić do pracy osoby, która nie ma aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w warunkach opisanych w skierowaniu. Przepisy nie przewidują osobnej, nazwanej kategorii ponadplanowych badań profilaktycznych. Nie oznacza to jednak, że pracodawca powinien czekać z reakcją na upływ terminu ważności dotychczasowego orzeczenia albo na ewentualne zwolnienie lekarskie przekraczające 30 dni.

W wyroku z 18 grudnia 2002 r. (sygn. akt I PK 44/02) Sąd Najwyższy wskazał, że aktualne jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dniu, w którym ma on zostać dopuszczony do pracy. Orzeczenie zachowuje aktualność przez okres w nim wskazany, ale może ją utracić wcześniej, jeśli wystąpią zdarzenia mogące świadczyć o zmianie stanu zdrowia pracownika. Atak epilepsji może uzasadniać wątpliwości co do zdolności pracownika do wykonywania dotychczasowych zadań. Ma to szczególne znaczenie przy obsłudze wózka widłowego: nagła utrata kontroli nad pojazdem może zagrażać pracownikowi i innym osobom w magazynie. W tej sytuacji zasadne jest więc skierowanie go na wcześniejszą ocenę lekarza medycyny pracy, mimo że nie upłynął termin ważności poprzedniego orzeczenia.

Uwaga! Badanie profilaktyczne przeprowadza uprawniony lekarz na podstawie skierowania pracodawcy. Skierowanie powinno opisywać stanowisko i warunki pracy, w tym czynniki niebezpieczne oraz sposób wykonywania obowiązków. Należy wskazać obsługę wózka widłowego i opisać zaobserwowane zdarzenie. Lekarz oceni zdolność do pracy oraz potrzebę dalszych badań lub konsultacji.

Odsunięcie od niebezpiecznych czynności

Do czasu uzyskania orzeczenia pracodawca powinien ocenić ryzyko związane z dopuszczeniem pracownika do pracy i zastosować środki, które zapewnią bezpieczeństwo.

W opisanej sytuacji powinien odsunąć go od obsługi wózka widłowego. Jeżeli może powierzyć mu inne obowiązki, które nie stwarzają zagrożenia, może rozważyć takie rozwiązanie.

Uwaga! Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika z art. 207 par. 2 k.p. Nie zastępuje on oceny lekarza medycyny pracy i sam pracodawca nie może rozstrzygać, czy stan zdrowia pracownika pozwala mu na dalszą obsługę wózka. Nie powinien dopuścić do sytuacji, w której pracownik wykonuje niebezpieczne zadania mimo uzasadnionych wątpliwości co do aktualności jego orzeczenia. ©℗

Podstawa prawna

- art. 207 par. 2 i art. 229 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)

Dokończenie ze s. C1

Konieczne monitorowanie decyzji

Dyrektywa nakłada na operatorów platform obowiązek informowania osób wykonujących pracę o stosowanych systemach monitorowania i podejmowania decyzji. Pracownicy mają otrzymywać informacje o tym, jakie dane analizuje algorytm, jakie kryteria wpływają na decyzje oraz jakie mogą być skutki działania systemu.

Istotne jest również to, że unijny ustawodawca uznał, iż najważniejsze decyzje nie powinny być pozostawione wyłącznie algorytmom. W przypadkach mających istotny wpływ na sytuację osoby wykonującej pracę konieczny ma być udział człowieka.

Podobne założenia można znaleźć również w RODO. Zgodnie z art. 22 RODO osoba fizyczna ma prawo nie podlegać decyzji opierającej się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, jeżeli decyzja ta wywołuje wobec niej skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na nią wpływa. W kontekście decyzji dotyczących wynagrodzenia, awansu czy warunków zatrudnienia przepis ten może mieć istotne znaczenie praktyczne.

Kurierzy i kierowcy

Choć przepisy te odnoszą się wyłącznie do pracy platformowej, poruszają kwestie, które coraz częściej pojawiają się również w tradycyjnych stosunkach zatrudnienia, zwłaszcza w związku z rosnącym wykorzystaniem algorytmów i sztucznej inteligencji w zarządzaniu pracownikami. Kurierzy i kierowcy byli pierwszą grupą zawodową, która na masową skalę doświadczyła skutków zarządzania za pomocą algorytmów, ale na pewno nie ostatnią. Dlatego przepisy dotyczące pracy platformowej są często postrzegane jako zapowiedź szerszych zmian w prawie pracy.

Implementacja dyrektywy

Obecnie trwają prace nad wdrożeniem dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Poza założeniami opisanymi w niej projekt polskiej ustawy przewiduje również m.in. regularną ocenę wpływu algorytmów na warunki pracy, bezpieczeństwo oraz zasadę równego traktowania. Choć projektowana ustawa dotyczy wyłącznie platform cyfrowych, jej założenia są zbieżne z AI Act. Transparentność działania algorytmów, ograniczenie zakresu wykorzystywanych danych oraz obowiązkowy udział człowieka w procesie decyzyjnym stają się stopniowo standardem regulacyjnym w całej Unii Europejskiej. Z perspektywy pracodawców wykorzystujących AI przy ustalaniu podwyżek i premii jest to sygnał, w jakim kierunku będą rozwijać się przyszłe regulacje dotyczące sztucznej inteligencji w miejscu pracy. ©℗

Podstawa prawna

- art. 3 pkt 1, art. 6, art. 9–15, art. 26 i załącznik III pkt 4 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji) (Dz.Urz. UE z 2024 r. L 1689)
- art. 22 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE z 2016 r. L 119, s. 1)
- art. 7–11, art. 29 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz.Urz. UE z 2024 r. L 2831)

eprasa.pl e567f6fc00

Dodatek dla zatrudnionych na część etatu



Iwona Wołkiewicz
ekspertka ds. prawa pracy

Zatrudnienie niepełnoetatowca nie wyklucza pracy ponad wymiar określony w umowie. Nie każda dodatkowa godzina jest jednak nadgodziną, a sposób jej rozliczenia zależy od ustaleń stron i przekroczenia norm czasu pracy. W umowie należy określić liczbę godzin, po których przekroczeniu pracownikowi przysługuje dodatek obliczany tak jak za nadgodziny. Limit ten można ustalić na różnym poziomie, co wpływa na rozliczenie godzin przepracowanych ponad wymiar etatu. Znaczenie ma również to, czy próg ustalony na 40 godzin tygodniowo spełnia wymogi dotyczące pracy w niepełnym wymiarze. ©℗

O co pytają na szkoleniach

Dwie odrębne podstawy

PYTANIE Czym różni się dodatek jak za godziny nadliczbowe od dodatku za godziny nadliczbowe?

ODPOWIEDŹ Różnica między określeniami „dodatek za godziny nadliczbowe" a „dodatek jak za godziny nadliczbowe" jest istotna z punktu widzenia prawa pracy. Dodatek za godziny nadliczbowe przysługuje za faktyczne wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, na zasadach określonych w kodeksie pracy (dalej: k.p.). Praca w nadgodzinach może wynikać z przekroczenia dobowej normy czasu pracy lub przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy. Nadgodziny te są uznawane za dobowe. Przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym może natomiast spowodować powstanie nadgodzin średniotygodniowych.

Dodatek jak za godziny nadliczbowe przysługuje pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jest to świadczenie ustalane na zasadach analogicznych do dodatku za nadgodziny, mimo że dana sytuacja nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu k.p. Użycie zwrotu „jak za pracę w godzinach nadliczbowych" oznacza, że nie chodzi o dodatek za faktyczne nadgodziny, lecz o świadczenie w wysokości takiej jak dodatek za taką pracę.

W umowie o pracę pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy należy, zgodnie z art. 151 par. 5 k.p., określić liczbę godzin, po której przekroczeniu pracownik otrzyma dodatek jak za godziny nadliczbowe. Pracodawca musi uzgodnić z pracownikiem, po przekroczeniu ilu godzin ponad wymiar określony w umowie będzie przysługiwał dodatek i w jakiej wysokości – czy będzie to 100 proc. wynagrodzenia czy 50 proc.

Uwaga! Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy może otrzymać dwa dodatki z różnych tytułów:
- jeden za przekroczenie określonego w umowie limitu godzin ponad obowiązujący go wymiar,
- drugi za faktyczną pracę w godzinach nadliczbowych.

Ustalenie maksimum

PYTANIE Zatrudniamy pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wiem, że trzeba wpisać do umowy, po przepracowaniu ilu godzin ponad wymiar pracownik ma prawo do dodatku jak za nadgodziny. Jak określić ten limit?

ODPOWIEDŹ Zgodnie z art. 151 par. 5 k.p. w umowie o pracę z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy należy określić limit godzin pracy ponad wymiar etatu. Jego przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku w wysokości takiej jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Uwaga! Najczęściej stosowany przez pracodawców jest zapis, zgodnie z którym pracownikowi zatrudnionemu np. na 1/2 etatu przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151^1 par. 1 k.p. po przekroczeniu przeciętnie 39 godzin pracy w tygodniu, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w obowiązującym go okresie rozliczeniowym. [przykład 1]

PRZYKŁAD 1

Stawka jak po 156 godzinach

W listopadzie 2026 r. wymiar czasu pracy dla pełnego etatu wynosi 160 godzin, a dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu – 80 godzin. Za przepracowanie 80 godzin, odpowiadających wymiarowi czasu pracy określonemu w umowie, pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie. Za przepracowanie ponad 80 do 156 godzin otrzymuje normalne wynagrodzenie bez dodatku wynikającego z przekroczenia umownego limitu, o ile nie przysługuje on z innej podstawy. Dopiero po przekroczeniu 156 godzin pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek jak za nadgodziny za godziny przekraczające ustalony limit.

Pracodawca może również ustalić niższy limit godzin, a nawet przewidzieć prawo do dodatku już po przekroczeniu wymiaru czasu pracy wynikającego z umowy. Może więc zapisać, że pracownikowi zatrudnionemu na 1/2 etatu przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151^1 par. 1 k.p. za każdą godzinę pracy ponad wymiar ustalony w umowie. Przy takim zapisie pracownik otrzyma dodatek już po przekroczeniu 20 godzin pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia. [przykład 2]

PRZYKŁAD 2

Po przekroczeniu wymiaru z umowy

W listopadzie 2026 r. wymiar czasu pracy dla pełnego etatu wynosi 160 godzin, a dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu – 80 godzin. Za przepracowanie 80 godzin pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie zgodnie z wymiarem etatu określonym w umowie. Za każdą godzinę przepracowaną powyżej 80 godzin otrzymuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek jak za nadgodziny.

Jeszcze innym rozwiązaniem jest określenie limitu przez odniesienie do wymiaru czasu pracy odpowiadającego wyższemu etatowi. Pracodawca może zapisać w umowie, że pracownikowi zatrudnionemu na 1/2 etatu przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151^1 par. 1 k.p. za każdą godzinę pracy po przekroczeniu wymiaru czasu pracy odpowiadającego 3/4 etatu w obowiązującym go okresie rozliczeniowym. [przykład 3]

PRZYKŁAD 3

Rozliczenie pracy do 120 godzin i powyżej

Jeżeli pracodawca ustali w umowie limit odpowiadający 3/4 etatu, który w listopadzie 2026 r. przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym wynosi 120 godzin, rozliczenie czasu pracy pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu będzie wyglądało następująco:
- za przepracowanie 80 godzin pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie zgodnie z wymiarem etatu określonym w umowie;
- za godziny od 81. do 120. otrzymuje normalne wynagrodzenie, bez dodatku wynikającego z przekroczenia umownego limitu, o ile nie przysługuje on z innej podstawy;
- po przekroczeniu 120 godzin pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek jak za nadgodziny za godziny przekraczające ustalony limit.

Limit a ustawowe normy czasu pracy

PYTANIE Czy limit godzin ponadwymiarowych można ustalić na poziomie 40 godzin tygodniowo?

ODPOWIEDŹ Nie należy utożsamiać limitu uprawniającego do dodatku z ustawowymi normami czasu pracy. Nie można także automatycznie przyjmować 40 godzin tygodniowo jako progu, od którego dopiero przysługuje dodatek za godziny ponadwymiarowe pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taki zapis może pozbawić go dodatku wynikającego z art. 151 par. 5 k.p.

W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy należy rozróżnić godziny przepracowane ponad wymiar określony w umowie od godzin nadliczbowych. Godziny ponadwymiarowe to godziny przepracowane ponad wymiar etatu, ale bez przekroczenia norm czasu pracy właściwych dla nadgodzin. Godziny nadliczbowe to natomiast godziny pracy przekraczające obowiązujące normy czasu pracy lub przedłużony dobowy wymiar wynikający z właściwego systemu czasu pracy.

Uwaga! Przy limicie ustalonym na poziomie 40 godzin tygodniowo pracownik zatrudniony na 1/2 etatu mógłby przepracować do 40 godzin tygodniowo, otrzymując za godziny ponadwymiarowe tylko normalne wynagrodzenie, bez dodatku przewidzianego w art. 151 par. 5 k.p. [przykład 4]

PRZYKŁAD 4

Bez dodatkowego wynagrodzenia przed 160. godziną

W listopadzie 2026 r. wymiar czasu pracy dla pełnego etatu wynosi 160 godzin, a dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu – 80 godzin. Za pierwsze 80 godzin pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie zgodnie z wymiarem etatu określonym w umowie. Przy limicie odpowiadającym pełnemu wymiarowi czasu pracy za kolejne godziny, do 160 godzin, otrzymywałby tylko normalne wynagrodzenie, bez dodatku wynikającego z art. 151 par. 5 k.p. ©℗

Podstawa prawna
- art. 129 par. 1, art. 151 par. 1 i 5 oraz art. 151^1 par. 1–2 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)

eprasa.pl e567f6fc00

Urzędnika można zwolnić dopiero po roku nieprzerwanej nieobecności w pracy z powodu choroby

PYTANIE: Urzędnik służby cywilnej zatrudniony na podstawie mianowania wykorzystał 182-dniowy okres zasiłkowy. Nadal jest niezdolny do pracy, a do urzędu wpływają kolejne zaświadczenia lekarskie e-ZLA. Nie wystąpił do ZUS o świadczenie rehabilitacyjne. Jak pracodawca powinien rozliczać dalszą nieobecność i kiedy może rozwiązać stosunek pracy?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Wyczerpanie okresu zasiłkowego nie uprawnia do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z mianowanym urzędnikiem służby cywilnej. Pracodawca może zrobić to bez wypowiedzenia dopiero wtedy, gdy nieobecność z powodu choroby trwa dłużej niż rok. Do tego czasu kolejne e-ZLA usprawiedliwiają absencję, chociaż po 182 dniach urzędnik nie otrzymuje zasiłku chorobowego.

Ochrona zatrudnienia

Artykuł 71 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej (dalej: u.s.c.) odnosi się do długości nieobecności spowodowanej chorobą, a nie do okresu pobierania świadczeń. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest możliwe dopiero po przekroczeniu pełnego roku absencji, jeżeli choroba nadal trwa. Jest to uprawnienie, a nie obowiązek pracodawcy.

Uwaga! Przed podjęciem decyzji trzeba również sprawdzić, czy urzędnik nie korzysta ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Artykuł 53 kodeksu pracy, przewidujący krótszą ochronę, nie ma zastosowania, bo obowiązuje szczególna regulacja dotycząca urzędników mianowanych.

Liczenie absencji

Rok należy liczyć od pierwszego dnia nieprzerwanej nieobecności z powodu choroby. Obejmuje on zarówno okres, za który urzędnik otrzymywał wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek, jak i późniejszą usprawiedliwioną nieobecność bez prawa do świadczenia.

Nie należy automatycznie sumować odrębnych nieobecności chorobowych rozdzielonych rzeczywistym powrotem do pracy. Artykuł 71 ust. 3 u.s.c. nie odwołuje się bowiem do zasad ustalania okresu zasiłkowego, lecz do nieobecności trwającej dłużej niż rok. Najwcześniejszym terminem rozwiązania stosunku pracy jest zatem dzień następujący po przekroczeniu pełnego roku ciągłej absencji.

Uwaga! Upływ roku nie powoduje wygaśnięcia mianowania z mocy prawa. Jeżeli pracodawca nie złoży oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, zatrudnienie trwa nadal.

Niepłatny okres

Zaświadczenie e-ZLA potwierdza niezdolność do pracy i usprawiedliwia nieobecność, ale samo nie daje prawa do świadczenia pieniężnego. Po wyczerpaniu 182 dni urzędnik nie otrzymuje już zasiłku chorobowego. Jeżeli nie uzyska świadczenia rehabilitacyjnego, jego dalsza nieobecność jest usprawiedliwiona, lecz niepłatna.Świadczenie rehabilitacyjne może zostać przyznane, gdy pracownik nadal jest niezdolny do pracy, a leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie tej zdolności. Przysługuje przez okres niezbędny do powrotu do pracy, maksymalnie przez 12 miesięcy i wymaga wniosku zainteresowanego oraz decyzji ZUS.

Działania urzędu

Pracodawca powinien ewidencjonować dalszą nieobecność jako usprawiedliwioną oraz monitorować dzień przekroczenia roku. Może on poinformować urzędnika o możliwości ubiegania się o świadczenie rehabilitacyjne. Brak wniosku do ZUS nie powoduje jednak, że kolejne e-ZLA przestają usprawiedliwiać nieobecność w pracy. Oznacza to jedynie brak prawa do świadczenia pieniężnego po wyczerpaniu okresu zasiłkowego. W razie wątpliwości co do prawidłowości orzeczenia o niezdolności do pracy można wystąpić do ZUS o jego kontrolę. Dalsze e-ZLA mogą być wystawiane tak długo, jak lekarz stwierdza niezdolność do pracy, jednak po przekroczeniu roku nie blokują rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 71 ust. 3 u.s.c.

Powrót do obowiązków

Jeżeli urzędnik odzyska zdolność po upływie okresu zasiłkowego może zgłosić gotowość do jej podjęcia. Ponieważ niezdolność trwała dłużej niż 30 dni, przed dopuszczeniem go do obowiązków pracodawca musi skierować go na kontrolne badanie profilaktyczne. Powrót jest możliwy po uzyskaniu orzeczenia o braku przeciwwskazań do pracy na dotychczasowym stanowisku.

©℗

Podstawa prawna
- art. 71 ust. 3–5 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 590)
- art. 8, art. 18 i art. 59 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

Pracownica służby cywilnej może sprzedawać rękodzieło bez zgody dyrektora

PYTANIE: Pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę jako asystent w laboratorium weterynaryjnym chce wykonywać i sprzedawać ozdoby oraz biżuterię w ramach działalności nierejestrowanej. Czy prowadzenie tej działalności wymaga zgody dyrektora generalnego lub kierownika urzędu? Czy obowiązek uzyskania takiej zgody powstanie dopiero w przypadku przekroczenia ustawowego limitu przychodu i przekształcenia tej aktywności w działalność gospodarczą?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Jeżeli pracownica nie jest urzędnikiem służby cywilnej zatrudnionym na podstawie mianowania ani nie zajmuje wyższego stanowiska, nie musi uzyskiwać zgody na działalność nierejestrowaną. Zgoda nie będzie konieczna również wskutek przekroczenia limitu przychodu i zarejestrowania firmy.

Urzędnik mianowany albo osoba zajmująca wyższe stanowisko musi natomiast uzyskać pisemną zgodę przed rozpoczęciem takiej aktywności, ponieważ jest ona zajęciem zarobkowym.

Decyduje status

Każdy członek korpusu musi uzyskać zgodę dyrektora generalnego lub kierownika urzędu na dodatkowe zatrudnienie, czyli nawiązanie kolejnego stosunku pracy. Działalność nierejestrowana nie jest zatrudnieniem, ponieważ jest wykonywana samodzielnie.

Szersze ograniczenie dotyczy urzędników mianowanych i osób zajmujących wyższe stanowiska. Artykuł 80 ust. 2 i 3 ustawy o służbie cywilnej (dalej: u.s.c.) wymaga od nich uzyskania zgody na każde zajęcie zarobkowe. Sprzedaż własnych wyrobów ma taki charakter, nawet jeżeli nie jest jeszcze działalnością gospodarczą.

Uwaga! O obowiązku uzyskania zgody przesądza więc status pracownicy, a nie wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (dalej: CEIDG).

Podważenie zaufania

Niezależnie od obowiązku uzyskania zgody aktywność nie może kolidować z obowiązkami ani podważać zaufania do służby cywilnej. Pracownica nie powinna wykonywać ani sprzedawać wyrobów w czasie pracy, korzystać ze sprzętu urzędu ani powoływać się na zatrudnienie w laboratorium w celu promowania sprzedaży.

©℗

Podstawa prawna
- art. 3 pkt 1–3 oraz art. 80 ust. 1–4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 590)
- art. 5 ust. 1–3 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 1486)

Pisaliśmy o tym...

- „Pracownik służby cywilnej może prowadzić własną firmę bez zgody dyrektora" – Kadry i Płace z 5 listopada 2026 r. (DGP nr 216)
- „Trwające zatrudnienie w starostwie nie zwiększa stażu w PINB" – Kadry i Płace z 5 listopada 2026 r. (DGP nr 216)

Niezdany egzamin nie wyklucza kolejnej umowy terminowej

PYTANIE: Pracownik zatrudniony po raz pierwszy w służbie cywilnej na podstawie 12-miesięcznej umowy odbył służbę przygotowawczą, lecz nie zaliczył egzaminu. Pracodawca rozważa dalsze zatrudnienie go po zakończeniu umowy. Czy pomimo niezdania egzaminu kończącego służbę przygotowawczą pracodawca może zawrzeć z pracownikiem kolejną umowę na czas określony, czy powinien zakończyć jego zatrudnienie?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem kolejną umowę na czas określony. Niezdanie egzaminu kończącego służbę przygotowawczą nie oznacza zakazu ponownego zatrudnienia. Decyzja należy jednak do dyrektora generalnego albo kierownika urzędu i powinna uwzględniać przyczyny niepowodzenia oraz dotychczasowe wykonywanie obowiązków.

Nie można natomiast zawrzeć umowy bezterminowej, ponieważ wymaga ona uzyskania pozytywnej pierwszej oceny w służbie cywilnej.

Pierwsza ocena

Osoba podejmująca po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej jest zatrudniana na czas określony wynoszący 12 miesięcy. Odbywa służbę przygotowawczą, którą kończy egzamin przeprowadzany na zasadach ustalonych przez dyrektora generalnego urzędu.

Wynik egzaminu stanowi element pierwszej oceny. Pozytywna ocena może zostać przyznana tylko pracownikowi, który zaliczył egzamin, jeżeli był zobowiązany do jego zdawania.

Uwaga! Niezaliczenie egzaminu prowadzi zatem do negatywnej pierwszej oceny. W takim przypadku kierujący komórką organizacyjną występuje o niezawieranie umowy bezterminowej albo o rozwiązanie trwającej umowy terminowej.

Ponowne zatrudnienie

Negatywna pierwsza ocena nie zamyka możliwości dalszego zatrudnienia. Zgodnie z oficjalnymi wyjaśnieniami służby cywilnej można zawrzeć kolejną umowę, ale powinna to być ponownie 12-miesięczna umowa przewidziana w art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej (dalej: u.s.c.). Osoba, która nie uzyskała pozytywnej pierwszej oceny, nadal jest traktowana jak podejmująca po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej (https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/oceny-pracownicze?utm_source=chatgpt.com). Pracodawca nie ma obowiązku proponowania kolejnej umowy. Powinien ocenić, czy niezdanie egzaminu było jednorazowym niepowodzeniem i czy pracownik rokuje uzupełnienie braków wiedzy. Znaczenie mają również jego postawa, zaangażowanie i jakość wykonywanych zadań.

Przepisy u.s.c. nie przyznają automatycznego prawa do egzaminu poprawkowego. Zakres egzaminu, sposób jego przeprowadzania i warunki zaliczenia ustala dyrektor generalny. Możliwość ponownego podejścia należy więc ocenić na podstawie wewnętrznych regulacji urzędu. ©℗

Podstawa prawna
- art. 35 ust. 1–6, art. 36 ust. 1–5 oraz art. 37–38 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 590)
- par 2–6 rozporządzenia prezesa rady ministrów z 23 lipca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny w służbie cywilnej (Dz.U. z 2015 r. poz. 1144)

eprasa.pl e567f6fc00

Sfera Budżetowa
SZUKAJ NA DGP.PL

Remis w głosowaniu komisji socjalnej. Czy głos przewodniczącego może przesądzić o wyniku?

PYTANIE: W naszej jednostce działa pięcioosobowa komisja socjalna, która opiniuje wnioski o świadczenia z ZFŚS. Podczas ostatniego posiedzenia jeden z członków komisji wyłączył się z rozpatrywania sprawy, ponieważ wniosek dotyczył osoby mu bliskiej. Dwie pozostałe osoby opowiedziały się za przyznaniem świadczenia, a kolejne dwie były przeciw. Regulamin nie określa zasad postępowania w takiej sytuacji. Czy głos przewodniczącego może być rozstrzygający? Czy w przypadku braku pozytywnej opinii komisji kierownik jednostki może przyznać świadczenie?

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Jeżeli przepisy wewnętrzne nie przewidują rozstrzygającego głosu przewodniczącego komisji socjalnej, nie ma podstaw do nadania mu takiego uprawnienia w trakcie głosowania. Równa liczba głosów za i przeciw nie oznacza jednak automatycznie odmowy przyznania świadczenia. Dalsze postępowanie zależy od kompetencji komisji i zasad rozpatrywania wniosków określonych w regulaminie ZFŚS.

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ustawa o ZFŚS) nie określa zasad funkcjonowania komisji socjalnej, w tym sposobu wydawania przez nią opinii. Kwestie te można uregulować w regulaminie funduszu lub w odrębnym regulaminie pracy komisji.

Jeżeli przepisy wewnętrzne przewidują, że komisja podejmuje rozstrzygnięcia zwykłą większością głosów, a liczba głosów za i przeciw jest jednakowa, wymagana większość nie zostaje osiągnięta. Nie oznacza to jednak, że komisja zajęła negatywne stanowisko. W protokole posiedzenia trzeba odnotować rzeczywisty wynik głosowania.

Regulacje wewnętrzne

W praktyce w regulaminach pracy komisji socjalnych spotyka się postanowienia, zgodnie z którymi w razie równej liczby głosów rozstrzyga głos przewodniczącego. Przyjęcie takiego rozwiązania jest dopuszczalne. Powinno ono jednak wynikać z obowiązujących regulacji wewnętrznych, a nie z doraźnych ustaleń dokonanych podczas rozpatrywania konkretnego wniosku.

Uwaga! Nie oznacza to, że przewodniczący musi głosować dwukrotnie. Można przyjąć rozwiązanie, zgodnie z którym rozstrzygające znaczenie ma głos, który już oddał. Warto również określić, czy takie uprawnienie przysługuje jego zastępcy, gdy prowadzi on posiedzenie.

Szczególnego uregulowania wymaga sytuacja, w której przewodniczący zostaje wyłączony z rozpatrywania sprawy ze względu na konflikt interesów. Nie powinien on wówczas korzystać ze swoich uprawnień w odniesieniu do tego wniosku, nawet gdy pozostali członkowie komisji nie mogą osiągnąć porozumienia.

Rozstrzygający głos przewodniczącego nie jest jedynym możliwym rozwiązaniem. W regulaminie można przewidzieć ponowne rozpatrzenie wniosku przez komisję albo przekazanie go wraz z informacją o wyniku głosowania bezpośrednio do osoby uprawnionej do przyznawania świadczeń.

Przy wyborze rozwiązania warto uwzględnić liczebność komisji oraz częstotliwość jej posiedzeń. Nawet w komisji o nieparzystej liczbie członków może dojść do remisu, np. wskutek nieobecności jednej osoby lub wstrzymania się od głosu.

Wstrzymanie się

Przy opracowywaniu regulaminu warto rozstrzygnąć, czy członkowie komisji mogą wstrzymać się od głosu oraz jaki wpływ ma to na wynik głosowania.

Istotne znaczenie ma rodzaj większości wymaganej do wydania opinii. W przypadku zwykłej większości głosów liczba głosów za musi być większa od liczby głosów przeciw. Głosów wstrzymujących się nie uwzględnia się przy ustalaniu tej większości. Inne zasady obowiązują, gdy regulamin wymaga poparcia więcej niż połowy wszystkich członków komisji. [przykład 1]

PRZYKŁAD 1

Opinia w sprawie zapomogi

Dwóch członków pięcioosobowej komisji zagłosowało za przyznaniem pracownikowi zapomogi, jeden przeciw, a dwóch wstrzymało się od głosu. Komisja wyda pozytywną opinię w tej sprawie, jeżeli regulamin przewiduje głosowanie zwykłą większością głosów. Jeżeli jednak do wydania takiej opinii wymagane jest poparcie większości pełnego składu komisji, konieczne będą co najmniej trzy głosy za.

Uwaga! Wstrzymania się od głosu nie należy utożsamiać z wyłączeniem członka komisji z rozpatrywania wniosku. W pierwszym przypadku osoba ta uczestniczy w rozpatrywaniu sprawy, lecz nie opowiada się za żadnym ze stanowisk. W drugim nie powinna brać udziału ani w głosowaniu, ani w dyskusji dotyczącej wniosku.

Warto również przewidzieć sytuację, w której wszyscy członkowie komisji wstrzymają się od głosu. Nie można wówczas uznać, że wobec braku głosów przeciw proponowana opinia została wydana.

Większość a kworum

Spełnienie warunku dotyczącego kworum nie jest równoznaczne z uzyskaniem większości głosów koniecznej do wydania opinii. Kworum określa minimalną liczbę osób, które muszą uczestniczyć w pracach komisji, natomiast większość przesądza o wyniku głosowania.

Uwaga! W regulaminie warto wskazać, że przy ustalaniu kworum nie uwzględnia się członków wyłączonych z rozpatrywania danego wniosku. Nie wystarczy zatem sprawdzić listy obecności na początku posiedzenia. [przykład 2]

PRZYKŁAD 2

Wyłączenie dwóch członków

W pięcioosobowej komisji kworum wynosi trzy osoby. Na posiedzeniu obecni są wszyscy członkowie, ale dwóch z nich ze względu na konflikt interesów nie uczestniczy w rozpatrywaniu wniosku o pożyczkę na cele mieszkaniowe. Pozostali biorą udział w głosowaniu. Dwie osoby głosują za udzieleniem pożyczki, a jedna przeciw. Jeżeli regulamin przewiduje zwykłą większość głosów, a pozostałe wymagania dotyczące składu komisji zostały spełnione, komisja może wydać pozytywną opinię. Jeżeli jednak konieczne jest poparcie większości pełnego składu komisji, dwa głosy nie wystarczą.

Może się zdarzyć, że podczas jednego posiedzenia komisja będzie mogła zaopiniować tylko część wniosków. Brak wymaganego składu przy rozpatrywaniu jednej sprawy nie musi oznaczać konieczności zakończenia całego posiedzenia.

Spór o wysokość świadczenia

Członkowie komisji mogą być zgodni, że pracownik powinien otrzymać świadczenie, i różnić się co do jego wysokości. Jeżeli regulamin ZFŚS dopuszcza ustalenie kwoty w określonych granicach, w przepisach wewnętrznych można wskazać kolejność głosowania nad propozycjami i sposób postępowania, gdy żadna nie uzyska wymaganej większości. Największa liczba głosów może nie wystarczyć do przyjęcia propozycji. Warto też ustalić, czy komisja może pozytywnie zaopiniować samo przyznanie świadczenia i pozostawić pracodawcy ustalenie kwoty.Jeżeli regulamin przypisuje konkretne kwoty do progów dochodowych, wysokość świadczenia wynika z właściwego progu.

Kompetencje pracodawcy

Zgodnie z art. 10 ustawy o ZFŚS środkami funduszu administruje pracodawca. Jeżeli komisja pełni wyłącznie funkcję opiniodawczo-doradczą, a regulamin nie wymaga uzyskania jej pozytywnej opinii ani nie przewiduje innej obowiązkowej procedury w przypadku remisu, brak takiej opinii nie musi stanowić przeszkody w przyznaniu świadczenia.

Inaczej będzie, gdy regulamin uzależnia przyznanie pomocy od uzyskania pozytywnej opinii komisji. Kierownik jednostki nie powinien wówczas pomijać obowiązującej procedury. Jeżeli przyjęte rozwiązania uniemożliwiają sprawne rozpatrywanie wniosków, warto rozważyć zmianę regulaminu.

Odrębną kwestią są uprawnienia zakładowych organizacji związkowych wynikające z art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten przewiduje uzgadnianie przyznawania świadczeń z zakładową organizacją związkową. Sam udział jej przedstawiciela w głosowaniu nie musi oznaczać dokonania wymaganego uzgodnienia. Znaczenie ma m.in. zakres udzielonego mu umocowania.

Niezależnie od przyjętej procedury należy przestrzegać art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS. To sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osoby uprawnionej, a nie indywidualne przekonania członków komisji, powinna decydować o przyznaniu ulgowego świadczenia i jego wysokości.

Terminy rozpatrywania wniosków

Szczególnie pod koniec roku brak opinii komisji może powodować problemy organizacyjne. Dotyczy to m.in. świadczeń przyznawanych w związku ze zwiększonymi wydatkami w okresie świątecznym, ale też zapomóg, w przypadku których szybkie udzielenie pomocy ma istotne znaczenie dla osoby uprawnionej.

Jeżeli regulamin przewiduje ponowne głosowanie, warto określić termin, w którym powinno się ono odbyć, oraz sposób postępowania w razie kolejnego remisu. Samo odraczanie rozpatrzenia sprawy nie gwarantuje bowiem, że na następnym posiedzeniu członkowie komisji zmienią zdanie.

Przed ponownym głosowaniem warto ustalić przyczyny rozbieżności. Inaczej należy postępować, gdy członkowie komisji odmiennie oceniają sytuację socjalną wnioskodawcy, a inaczej, gdy ich wątpliwości dotyczą kompletności dokumentacji lub interpretacji konkretnego postanowienia regulaminu.

Jeżeli przyczyną sporu są braki w dokumentacji, rozwiązaniem może być wezwanie osoby uprawnionej do uzupełnienia wniosku. Nie należy jednak żądać dodatkowych dokumentów, które nie są niezbędne do ustalenia prawa do świadczenia lub jego wysokości.

Natomiast jeśli wątpliwości dotyczą interpretacji regulaminu, warto zadbać o jednolite stosowanie jego postanowień. Nie należy przyjmować odmiennych kryteriów oceny sytuacji socjalnej wyłącznie na potrzeby rozstrzygnięcia pojedynczej sprawy.

Zapisy w protokole

Dokumentacja komisji powinna pozwalać ustalić, które wnioski zaopiniowano pozytywnie lub negatywnie, w których przypadkach nie wydano żadnej opinii, a w których odroczono rozpatrzenie sprawy.

W protokole warto wskazać liczbę głosów za, przeciw i wstrzymujących się oraz odnotować zmiany składu komisji podczas posiedzenia. Jeżeli zastosowano postanowienie dotyczące rozstrzygającego głosu przewodniczącego, informacja o tym również powinna znaleźć się w dokumentacji.

Uwaga! Przepisy wewnętrzne mogą ponadto przewidywać możliwość zgłoszenia zdania odrębnego. Jest to szczególnie przydatne, gdy członek komisji uważa, że proponowana opinia jest niezgodna z regulaminem lub nie uwzględnia istotnych okoliczności dotyczących sytuacji socjalnej wnioskodawcy.

Podpisanie protokołu potwierdzającego przebieg posiedzenia nie musi oznaczać akceptacji wszystkich wydanych podczas niego opinii. Warto więc określić sposób zgłaszania zastrzeżeń do treści dokumentu oraz odnotowywania odmowy jego podpisania. Nie ma jednak potrzeby szczegółowego zapisywania wszystkich wypowiedzi uczestników posiedzenia. Należy ograniczyć się do informacji niezbędnych do udokumentowania pracy komisji, z uwzględnieniem zasad ochrony danych osobowych.

Zmiany w regulaminie

Przed wprowadzeniem nowych zasad głosowania trzeba sprawdzić ich zgodność z obowiązującym regulaminem ZFŚS, zwłaszcza z postanowieniami dotyczącymi kompetencji komisji oraz terminów przyznawania świadczeń.

Jeżeli konieczna jest zmiana regulaminu funduszu, pracodawca musi zachować ustawowy tryb jego uzgodnienia. W jednostkach, w których nie działa zakładowa organizacja związkowa, od 27 stycznia 2026 r. regulamin uzgadnia się z co najmniej dwoma pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Nowe rozwiązania powinny obowiązywać od ustalonego wcześniej terminu. Nie należy na ich podstawie ponownie ustalać wyników przeprowadzonych już głosowań.

©℗

Podstawa prawna

- art. 8 ust. 1–2 i art. 10 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 27 ust. 1–2 i art. 30 ust. 6 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 549; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1340)

eprasa.pl e567f6fc00

DGP | Ubezpieczenia i Świadczenia

Dodatek dla prenumeratorów 19 listopada 2026 nr 225 (6894) DGP.pl

POLECA
MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Wniosek Z-15 łączy dwa dotychczasowe druki

PYTANIE: Spółka jest płatnikiem zasiłków. Pracownica otrzymała zaświadczenie lekarskie o konieczności opieki nad dzieckiem do lat 14 i chce złożyć wniosek o zasiłek. Na jakim formularzu powinna to zrobić?

Aleksandra Kowalska
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

ODPOWIEDŹ: 24 października 2026 r. weszło w życie nowe rozporządzenie w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (pełny tytuł aktu w podstawie prawnej).

Jeden formularz

W przypadku zasiłku opiekuńczego płatnicy powinni pamiętać o dwóch zmianach:

- likwidacji podziału wniosków o zasiłek Z-15a i Z-15b oraz
- zmianie oświadczeń składanych przez ubezpieczonego, który ubiega się o zasiłek opiekuńczy.

Obecnie ubezpieczony składa wniosek o zasiłek opiekuńczy na ujednoliconym formularzu Z-15. Może to zrobić także w postaci elektronicznej. Ujednolicenie formularza wiąże się ze zmianą zakresu informacji, które płatnik uzyskuje od ubezpieczonego w formie oświadczeń.

Zakres oświadczeń

Ubezpieczony oświadcza:

- że w dniach, za które wnioskuje o wypłatę zasiłku, nie ma domownika mogącego zapewnić opiekę;
- czy w danym roku kalendarzowym w okresie poprzedniego ubezpieczenia, wypłacono mu zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad dziećmi w wieku do lat 14, chorymi dziećmi w wieku powyżej 14 lat lub chorym członkiem rodziny, a jeśli tak – wskazuje liczbę dni i nazwę oraz adres poprzedniego płatnika składek;
- czy w danym roku kalendarzowym matka lub ojciec dziecka albo małżonek pobrali zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad dziećmi w wieku do lat 14, chorymi dziećmi w wieku powyżej 14 lat lub chorym członkiem rodziny, a jeśli tak – wskazuje liczbę dni oraz płatnika matki lub ojca;
- czy w danym roku kalendarzowym inny członek rodziny pobrał zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad dzieckiem w wieku do 8. tygodnia życia albo nad chorym członkiem rodziny, a jeśli tak – wskazuje liczbę dni oraz dane płatnika i członka rodziny;
- czy pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z dzieckiem w wieku powyżej 14 lat lub chorym członkiem rodziny, nad którym sprawuje opiekę i w związku z tym ubiega się o zasiłek opiekuńczy.

Uwaga! Po zmianach wnioskodawca nie wskazuje już godzin pracy drugiego rodzica dziecka. Zamiast tego składa oświadczenie, że w okresie objętym wnioskiem nie ma domownika, który mógłby zapewnić dziecku opiekę. ©℗

Podstawa prawna

- rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 27 września 2026 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. poz. 1316)

Pisaliśmy o tym...

- „Mniej formalności związanych z dokumentowaniem prawa do zasiłków" – Ubezpieczenia i Świadczenia z 22 października 2026 r. (DGP nr 206)

Zasiłek macierzyński dla przedsiębiorczyni: jakie dokumenty są niezbędne do wypłaty?

PYTANIE: Prowadzę działalność gospodarczą. Za kilka tygodni urodzę dziecko i będę chciała wystąpić o zasiłek macierzyński. Jakie dokumenty są potrzebne?

Aleksandra Kowalska
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

ODPOWIEDŹ: Kobieta prowadzi działalność gospodarczą, a więc płatnikiem zasiłku będzie ZUS. Zgodnie z zasadą określoną w par. 13 ust. 1 rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej (tytuł aktu podany jest w podstawie prawnej, dalej: rozporządzenie w sprawie informacji) niezbędne do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego są następujące dokumenty:

- zaświadczenie lekarskie, wystawione na zwykłym druku, określające przewidywaną datę porodu – za okres przed dniem porodu;
- odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju. Jeżeli akt urodzenia dziecka ani zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka nie zostały sporządzone, wymagane jest zaświadczenie o martwym urodzeniu, wydane przez lekarza posiadającego tytuł specjalisty w dziedzinie położnictwa i ginekologii, lekarza w trakcie odbywania specjalizacji w tej dziedzinie albo położną – za okres od dnia porodu albo martwego urodzenia, bez względu na czas trwania ciąży.

Przekazanie danych

Jak wynika z par. 13 ust. 2 rozporządzenia w sprawie informacji, odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka nie przedstawia się, jeżeli płatnikiem zasiłku jest ZUS. W takim przypadku przekazuje się zakładowi następujące dane:

- imię i nazwisko dziecka;
- numer PESEL dziecka, o ile został nadany;
- datę i miejsce urodzenia dziecka;
- imię i nazwisko rodzica dziecka wnioskującego o przyznanie zasiłku macierzyńskiego wraz z numerem PESEL albo serią i numerem dowodu osobistego lub paszportu (jeżeli numeru PESEL nie nadano).

Wezwanie z pouczeniem

Jeżeli ZUS nie będzie mógł pozyskać odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka z rejestru stanu cywilnego na podstawie powyższych danych, wezwie ubezpieczoną do przedstawienia tego dokumentu w terminie nie krótszym niż 14 dni od dnia otrzymania wezwania. Wezwanie będzie zawierało pouczenie, że nieprzedstawienie dokumentu spowoduje wydanie decyzji o odmowie wszczęcia postępowania. ©℗

Podstawa prawna

- par. 13 ust. 1–4 rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 27 września 2026 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. poz. 1316)

Osoba prowadząca firmę nie musi składać zaświadczenia Z-3b

PYTANIE: Dostałem e-ZLA o niezdolności do pracy przez kilkanaście dni. Prowadzę firmę. Czy muszę składać zaświadczenie Z-3b do ZUS, aby otrzymać zasiłek chorobowy?

Aleksandra Kowalska
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

ODPOWIEDŹ: Przedsiębiorca otrzyma zasiłek na podstawie zaświadczenia o niezdolności do pracy, bez potrzeby składania zaświadczenia Z-3b. Zwolnienie lekarskie e-ZLA trafia do ZUS elektronicznie, ale samo w sobie nie wystarcza do wypłaty zasiłku. Przedsiębiorca powinien złożyć wniosek o zasiłek chorobowy, np. na formularzu ZAS-53.

Jak wynika z par. 3 rozporządzenia w sprawie informacji (tytuł aktu w podstawie prawnej, dalej: rozporządzenie w sprawie informacji), dokumentem niezbędnym do przyznania i wypłaty zasiłku chorobowego przez ZUS jest zaświadczenie płatnika składek zawierające, w przypadku ubezpieczonego, który nie jest pracownikiem, dane i informacje określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia w sprawie informacji. Chodzi o zaświadczenie Z-3b. Rozporządzenie w sprawie informacji wyłącza jednak z tego obowiązku m.in. osoby prowadzące działalność gospodarczą. Oznacza to, że przedsiębiorca nie musi przekazywać ZUS zaświadczenia Z-3b. ©℗

Podstawa prawna

- par. 3 rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 27 września 2026 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. poz. 1316)

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

AUTOPROMOCJA

DGP
29 zł za miesiąc przez 3 miesiące
Oferta ważna do 30 listopada!
blik Z Płatnościami powtarzalnymi BLIK



Subskrybuj na: dgp.pl/subskrypcja

eprasa.pl e567f6fc00

Odwołanie od decyzji ZUS: jakie błędy mogą utrudnić wygranie sprawy?

Postępowanie ubezpieczeniowe toczy się według uproszczonych reguł, ale skarżący nadal musi spełnić kilka istotnych wymogów. Uchybienia dotyczą najczęściej sposobu wniesienia pisma, wykazania umocowania pełnomocnika oraz granic sporu. Znaczenie ma również miesięczny termin na zaskarżenie rozstrzygnięcia, którego przekroczenie może sprawić, że sąd nie zbada zarzutów merytorycznie.



Ryszard Sadlik
sędzia Sądu Okręgowego w Kielcach

Postępowanie sądowe w sprawach ubezpieczeniowych jest odformalizowane, a wymogi dotyczące wniesienia odwołania od decyzji ZUS są ograniczone. Płatnicy składek popełniają jednak błędy, które mogą utrudnić uzyskanie korzystnego rozstrzygnięcia.

Odwołanie od decyzji ZUS wnosi się:

- na piśmie – do oddziału, który wydał decyzję lub
- ustnie – do protokołu sporządzonego przez ten organ.

Termin wynosi miesiąc od dnia doręczenia odpisu decyzji. Zasadniczo pismo kieruje się więc do oddziału ZUS, a nie bezpośrednio do sądu. Takie rozwiązanie umożliwia zakładowi ponowną ocenę decyzji i odwołania. Jeśli uzna on odwołanie w całości za słuszne, może zmienić lub uchylić decyzję i nie przekazywać sprawy do sądu. W rezultacie sprawa może zakończyć się na etapie postępowania przed organem.

Pismo wszczynające

Choć odwołanie wnosi się do ZUS, jest ono pismem procesowym wszczynającym postępowanie sądowe. Powinno zatem spełniać określone wymogi formalne. ZUS nie kontroluje jednak jego kompletności i nie wzywa np. do podpisania pisma ani do złożenia jego odpisu. Kwestie te bada sąd po otrzymaniu sprawy. Zgodnie z art. 477^{10} par. 1 kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) odwołanie powinno zawierać:

- oznaczenie zaskarżonej decyzji,
- określenie i zwięzłe uzasadnienie zarzutów i wniosków oraz
- podpis ubezpieczonego albo jego przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika.

Nie są to więc wygórowane wymagania. W odróżnieniu od pism procesowych składanych przez strony w zwykłym postępowaniu cywilnym odwołanie nie musi spełniać wymogów formalnych określonych w art. 126 i 187 k.p.c. Nie jest zatem konieczne np.: szczegółowe oznaczenie sądu i stron, precyzyjne sformułowanie żądania, wskazanie wartości przedmiotu sporu, dokładne przytoczenie faktów i dowodów, podanie daty wymagalności roszczenia ani informacji o próbie mediacji. Odwołujący się nie musi też precyzyjnie formułować żądania. Wystarczy, że wynika z niego brak zgody z rozstrzygnięciem zawartym w zaskarżonej decyzji (por. wyrok SN z 19 kwietnia 2018 r., sygn. akt I UK 90/17).

Każda czynność

Sąd może zakwalifikować jako odwołanie każdą czynność podjętą na piśmie lub do protokołu w terminie, z której wynika, że strona nie zgadza się z decyzją organu rentowego (wyrok SN z 20 maja 2004 r., sygn. akt II UK 396/03). Pismo nie musi być adresowane do sądu ani zawierać wniosku o przekazanie mu sprawy, gdy ZUS nie uwzględni odwołania (postanowienie SN z 10 grudnia 2009 r., sygn. akt III UK 52/09). Oczywiście oprócz wskazanych powyżej elementów minimalnych odwołanie może również zawierać dodatkowe kwestie. [przykład 1]

Pełnomocnik musi wykazać umocowanie

Częstym błędem osób korzystających z pomocy pełnomocników jest niedołączanie do odwołania dokumentu pełnomocnictwa. Zgodnie z art. 89 par. 1 k.p.c. pełnomocnik powinien przy pierwszej czynności procesowej złożyć do akt pełnomocnictwo z podpisem mocodawcy lub jego wierzytelny odpis wraz z odpisem dla strony przeciwnej. Adwokat, radca prawny, rzecznik patentowy, a także radca Prokuratorii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej mogą sami uwierzytelnić odpis pełnomocnictwa oraz innych dokumentów wykazujących ich umocowanie. Dokumentu nie trzeba składać, jeżeli sąd może stwierdzić umocowanie na podstawie wykazu lub innego rejestru dostępnego elektronicznie. Sąd bada z urzędu prawidłowość i zakres umocowania stron. Sprawdza więc, czy pełnomocnictwo zostało dołączone do odwołania oraz czy jego treść obejmuje daną sprawę.

Uwaga! Dokument pełnomocnictwa jest dowodem potwierdzającym umocowanie i nie można go zastąpić innym środkiem dowodowym. Wobec sądu i strony przeciwnej za umocowaną może uchodzić tylko osoba, która wykazała to odpowiednim dokumentem (por. postanowienia SN z: 5 marca 2025 r., sygn. akt I NSP 47/25 i 27 czerwca 2023 r., sygn. akt II CSKP 397/22).

Brak formalny

Niewykazanie umocowania przez pełnomocnika procesowego składającego pismo procesowe należy traktować jako brak formalny pisma, uniemożliwiający nadanie mu prawidłowego biegu. Tak też wskazywał SN w postanowieniu z 6 kwietnia 2023 r. (sygn. akt III CZ 46/23).

Uwaga! Pełnomocnictwo powinno upoważniać do reprezentowania strony przed sądem. Nie wystarczy pełnomocnictwo ogólne do czynności cywilnoprawnych, z którego takie uprawnienie nie wynika, ani dokument umocowujący do reprezentowania strony przed ZUS. Jeżeli pełnomocnictwa brakuje, sąd wzywa do jego złożenia w terminie siedmiu dni pod rygorem zwrotu odwołania. Wynika to z art. 130 par. 1 k.p.c.

Rozstrzygnięcie wyznacza granice sporu

Przed sądem strona może domagać się zmiany stanowiska zajętego przez organ i wykazywać swoją rację w granicach sprawy rozstrzygniętej w decyzji. Nie może natomiast żądać rozstrzygnięcia kwestii, o której ZUS wcześniej nie decydował (por. wyrok SN z 9 września 2010 r., sygn. akt II UK 84/10 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 31 sierpnia 2026 r., sygn. akt III AUa 1350/24).

Sąd ubezpieczeń społecznych rozstrzyga sprawę w granicach wyznaczonych zakresem odwołania i przedmiotem zaskarżonej decyzji. Jeśli odwołujący zgłosi nowe żądania, których ZUS wcześniej nie rozpoznał, sąd przyjmuje je do protokołu i przekazuje organowi rentowemu do rozpoznania. Sąd nie może zastępować ZUS w rozstrzyganiu spraw ubezpieczeniowych. Stanowi o tym art. 477^{10} par. 2 k.p.c. (por. postanowienie SN z 24 lipca 2024 r., sygn. akt I USK 212/23).

Uwaga! Przekazanie nowego żądania ZUS nie kończy sprawy sądowej ani nie zamyka drogi do wydania wyroku. Jest rozstrzygnięciem ubocznym, na które nie przysługuje zażalenie (por. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 10 lutego 2020 r., sygn. akt III AUz 9/20). [przykład 2]

Zachowanie terminu

Aby sąd rozpoznał sprawę merytorycznie, odwołujący się musi zachować termin do wniesienia pisma. Odwołanie od decyzji ZUS można złożyć w ciągu miesiąca od dnia jej doręczenia. Sąd odrzuca odwołanie wniesione po terminie. Sąd może odstąpić od odrzucenia tylko wtedy, gdy przekroczenie terminu nie było nadmierne i nastąpiło z przyczyn niezależnych od odwołującego się. Obie przesłanki muszą być spełnione łącznie. Potwierdził to SN w postanowieniu z 27 stycznia 2026 r. (sygn. akt I USK 84/26). [przykład 3]

PRZYKŁAD 1

Podanie może być środkiem zaskarżenia mimo niewłaściwego tytułu

Pan Adam otrzymał decyzję ZUS odmawiającą mu prawa do zasiłku chorobowego. W ciągu miesiąca złożył w oddziale zakładu pismo zatytułowane „Prośba o ponowne rozpatrzenie sprawy". Wskazał w nim datę decyzji, wyjaśnił, dlaczego się z nią nie zgadza, i załączył zaświadczenie lekarskie. Nie napisał, że wnosi odwołanie do sądu ani że żąda przekazania sprawy sądowi, jeśli ZUS nie zmieni stanowiska.
O kwalifikacji pisma decyduje jego treść, a nie sam tytuł. Jeżeli złożone w terminie pismo jasno wyraża sprzeciw wobec decyzji, sąd może uznać je za odwołanie. Pan Adam może też wskazać dowody, które powinny zostać przeprowadzone, np. wnieść o przesłuchanie świadka lub analizę dokumentacji medycznej. Jeśli ZUS nie uwzględni jego stanowiska w całości, przekaże sprawę do sądu.

PRZYKŁAD 2

Nowe żądanie nie rozszerzy sprawy rozpatrywanej przez sąd

ZUS wydał decyzję, w której stwierdził, że pani Anna nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia zawartej z firmą X. Kobieta wniosła odwołanie, domagając się zmiany tej decyzji i uznania, że podlegała ubezpieczeniom. W toku sprawy zgłosiła też żądanie wypłaty zasiłku chorobowego za okres, w którym była niezdolna do pracy. ZUS nie rozpatrywał wcześniej wniosku o zasiłek ani nie wydał w tej sprawie decyzji. Sąd może rozpoznać odwołanie dotyczące podlegania ubezpieczeniom, ale nie rozstrzygnie od razu o prawie do zasiłku. To odrębna kwestia, którą najpierw powinien ocenić ZUS. Sąd przyjmie nowe żądanie do protokołu i przekaże je organowi rentowemu. ZUS będzie musiał przeprowadzić postępowanie i wydać decyzję w sprawie zasiłku. Tymczasem sprawa dotycząca podlegania ubezpieczeniom będzie toczyć się dalej przed sądem.

PRZYKŁAD 3

Krótki poślizg z przyczyn niezależnych od strony

Pani Marta odebrała decyzję ZUS i przygotowywała odwołanie. Kilka dni przed upływem miesięcznego terminu trafiła jednak do szpitala z powodu nagłego pogorszenia stanu zdrowia. Wypisano ją już po upływie terminu, a odwołanie wysłała niezwłocznie, dwa dni później. Do pisma dołączyła dokumentację potwierdzającą hospitalizację. Sąd oceni, czy opóźnienie było nadmierne i czy nastąpiło z przyczyn niezależnych od pani Marty. W tym przypadku przekroczenie terminu było krótkie, a pobyt w szpitalu mógł uniemożliwić jej terminowe wniesienie pisma. Jeżeli sąd uzna, że obie przesłanki zostały spełnione, nie odrzuci odwołania i rozpozna sprawę. Sam krótki czas opóźnienia nie wystarczy jednak do pominięcia uchybienia, jeśli jego przyczyna zależała od odwołującej się. ©℗

Podstawa prawna

- art. 477^9 par. 1 i 3, art. 477^{10} par. 1 i 2, art. 89 par. 1 oraz art. 130 par. 1 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 468)

Zapraszamy do zadawania pytań

uis@gazetaprawna.pl

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

eprasa.pl e567f6fc00