Komisyjny projekt reformy prokuratury jest gotowy. Możliwe jednak, że nigdy nie wejdzie w życie B6

Po tym, jak liderzy big techów wezwali do spowolnienia wyścigu AI, maklerzy liczą, kto straci najwięcej A6

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
17 WRZEŚNIA 2026
DGP.pl

NR 181 (6850) 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

Falstart budowlanej rewolucji

NIERUCHOMOŚCI Nowe warunki techniczne budynków na kilka dni przed wygaśnięciem starych reguł wciąż nie są opublikowane. **Nie wiadomo, czy minister w ogóle je podpisze**

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

20 września zakończy się 24-letnia era starych warunków technicznych dla budynków mieszkalnych. W niedzielę stare przepisy przestaną obowiązywać. Tego dnia powinno wejść w życie nowe rozporządzenie ministra finansów i gospodarki. Problem w tym, że pod nowym rozporządzeniem w chwili oddania tekstu do druku wciąż nie było oficjalnego podpisu ministra.

Ministerstwo Rozwoju i Technologii nie było też w stanie odpowiedzieć DGP, kiedy podpis się pojawi. Co gorsza, z nieoficjalnych źródeł słyszeliśmy, że z powodów politycznych tego podpisu w ogóle może nie być. Zdaniem Polskiego Związku Firm Deweloperskich (PZFD) trudno znaleźć wytłumaczenie tej sytuacji, skoro na przygotowanie nowych warunków technicznych władza miała siedem lat.

– Tak fundamentalne przepisy powinny być przyjmowane i publikowane z odpowiednim wyprzedzeniem – twierdzi Michał Leszczyński, dyrektor działu prawnego PZFD.

Jego zdaniem to poważny problem systemowy.

– Od 20 września powstanie formalna luka w przepisach regulujących jeden z podstawowych obszarów procesu budowlanego. Jeżeli przepisy tej rangi wygasają, zanim nowe zostały skutecznie wprowadzone do systemu prawnego, to znaczy, że zawiódł mechanizm stanowienia prawa. Przy regulacjach, od których zależy projektowanie i realizacja praktycznie każdej inwestycji budowlanej, nie powinno do takiej sytuacji w ogóle dojść – uważa Michał Leszczyński.

Swojego oburzenia nie kryje również Polska Izba Inżynierów Budownictwa. Razem z Izbą Architektów RP apelowała w tej kwestii do ministra finansów i gospodarki. List w tej sprawie trafił na biurko ministra 11 września.

– Praca merytoryczna departamentu architektury i budownictwa ministerstwa rozwoju była bardzo dobra; do aktu trudno mieć uwagi warsztatowe. Zawiódł poziom decyzyjny. Sejm dał rządowi siedem lat. Wydanie rozporządzenia jest obowiązkiem ministra, a nie uprawnieniem – przypomina Rafał Wojnowski z PIIB.

PZFD uspokaja, że mimo problemów z wejściem w życie przepisów na budowach nie powinno dojść do paraliżu. Wszystko dzięki regulacjom przejściowym, które pozwalają przez 18 miesięcy korzystać z dotychczasowych warunków technicznych. Chodzi o przepisy epizodyczne, które wprowadziła do prawa budowlanego wrzutka dodana do nowelizacji ustawy o samorządach zawodowych architektów i inżynierów budownictwa. Co jednak w sytuacji gdy inwestycja jest już w trakcie załatwiania pozwolenia na budowę, a rozporządzenia by zabrakło? Czy inwestor może liczyć na pozwolenie na dotychczasowych zasadach?

W opinii dr Agnieszki Grabowskiej-Toś, radczyni prawnej z Kancelarii Kania Stachura Toś, ekspertki Komitetu ds. Nieruchomości KIG, w takim wypadku również trzeba się powołać na przepisy epizodyczne do prawa budowlanego. W swoim apelu do ministra inżynierowie budownictwa i architekci ostrzegają jednak, że brak ciągłości przepisów techniczno-budowlanych może prowadzić do rozbieżności interpretacji oraz sporów między projektantami, inwestorami i organami administracji.

– Przepisy epizodyczne nie zastępują nowego rozporządzenia – zauważa Rafał Wojnowski. ©℗ B4

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

Rosja zwiększyła liczbę głowic jądrowych

BEZPIECZEŃSTWO

Rosja potrzebowała 6 lat, by o 14 proc. zwiększyć liczbę gotowych do użycia głowic jądrowych – wynika z raportu Sztokholmskiego Międzynarodowego Instytutu Badań Pokojowych (SIPRI). W 2026 r. Kreml miał w gotowości 1796 głowic, gdy tymczasem potencjały państw zachodnich pozostały bez zmian (USA – 1770 sztuk, Francja – 280 sztuk, Wielka Brytania – 120 sztuk).

Zareagowały na to państwa wschodniej flanki NATO. Litwa, Estonia i Finlandia zgadzają się, by na ich terytorium rozmieścić obcą broń masowego rażenia, a rozmowy na ten temat toczy też Polska, i to zarówno z Waszyngtonem, jak i z Paryżem. Kreml reaguje nerwowo, jednak w ocenie ekspertów nie ma co zwracać uwagi na moskiewskie groźby.

– Strategia Rosjan jest dość czytelna i chodzi im o to, aby zastraszyć obywateli państw europejskich, by nie byli skłonni do wspierania Ukrainy i do budowania solidarności w dziedzinie obrony. Chodzi też o wskazanie, że jesteśmy na liście priorytetowych celów w razie pełnoskalowego konfliktu – mówi DGP Jerzy Marek Nowakowski, były ambasador Polski na Łotwie i w Armenii. ©℗ A3



fot. Ronald Wittek/EPA/PAP

UE i otwarcie wrogi świat

WSPÓLNOTA Stan naszej Unii jest silniejszy niż kiedykolwiek, ale może też się wydawać bardziej niepewny niż kiedykolwiek wcześniej – powiedziała przewodnicząca Komisji Europejskiej Ursula von der Leyen w dorocznym orędziu o stanie UE. Jej zdaniem w obliczu coraz częstszych zagrożeń hybrydowych Wspólnota potrzebuje własnego odpowiednika art. 4 Traktatu północnoatlantyckiego. Kolejnym wyzwaniem jest stan europejskiego przemysłu zmagającego się z wyniszczającą konkurencją z Chin. Bruksela chce ratować sytuację, zacieśniając partnerstwa z państwami demokratycznymi. Propozycję nowego sojuszu otrzymała Kanada. ©℗ A8

9 772080 674044 38

eprasa.pl f27f1a546f

Demograficzna plama atramentu



Marcin Kube
szef sekcji
Opinie DGP

Gdzie nie spojrzysz, tam demografia. W sierpniu publikowaliśmy raport specjalny DGP na ten temat, w miniony weekend zajął się nim magazyn „Rzeczpospolitej" – „Plus Minus", niemal każdego tygodnia kwestie starzenia się społeczeństwa, samotności, bezdzietności lub niepłodności poruszają tygodniki, portale, think tanki. Dyskutuje zarówno strona konserwatywna, jak choćby Klub Jagielloński, jak i liberalna w postaci Fundacji Batorego. Wreszcie też politycy dołączyli do rozmowy i tak oto Stowarzyszenie Rozwój Plus Mateusza Morawieckiego również opublikowało swój raport z politycznymi hasłami zmian do wprowadzenia na tu i teraz.

Niemniej jednak po lekturze tego raportu o podtytule „Opis kryzysu, skutki i przeciwdziałanie", w którym znajdziemy m.in. pomysł Pensji Rodzicielskiej (pensja minimalna dla rodzica dziecka w wieku do trzech lat, zastępująca 800+ w tym okresie, od której mają być odprowadzane składki do ZUS) oraz Emerytalnej Składki Rodzinnej (przypisanie części składek emerytalnych pracujących ludzi do emerytur ich rodziców), jestem jeszcze bardziej sceptyczny. Czytałem ten projekt (niepodpisany niczyim nazwiskiem, choć firmowany osobiście przez byłego premiera) i miałem wrażenie, jakby ktoś przesunął w pokoju szafę z jednego kąta w drugi i pytał, czy teraz jest ładniej.

Jeszcze parę tygodni temu pisałem w naszym raporcie z optymizmem, że autentycznie wierzę, iż temat demografii ma potencjał, by zostać wyjętym ponad doraźne partyjno-środowiskowe spory i stać się uwspólnionym priorytetem dla instytucji i polityków. Jednak z każdym dniem i publikacją moja wiara topnieje. Demografia zaczęła bowiem przypominać test Rorschacha, plamę atramentu, którą każdy interpretuje bardziej przez swoje ideologiczne filtry, przekonania, sympatie i awersje, aniżeli przez obiektywne kryteria. Konserwatyści mówią o upadku obyczajów, rodziny i laicyzacji. Ekonomiści martwią się o wzrost gospodarczy, przedsiębiorcy zastanawiają się, kto będzie dla nich pracował, partie – kto będzie na nich głosował, emeryci – czy nie zawali się system emerytur, generałowie – kogo wyślą na front, jeśli będzie wojna, a deweloperzy – czy nie spadną ich marże przy nasyceniu rynku mieszkaniowego; liberałowie upatrują nadziei w migracji, samorządowcy martwią się, co zrobić z pustoszejącymi szkołami, kobiety mówią o toksycznej męskości, a mężczyźni o wypaczonych przez Tindera i Instagrama oczekiwaniach kobiet. Może tylko lewe skrzydło lewicy nic nie mówi i wzrusza ramionami, bo przecież ludzi i tak jest już za dużo na planecie.

Krótko mówiąc, role zostały rozdane. Nic z tej dyskusji nie wynika i raczej nie wyniknie, bo obserwowanie demografii jest jak przyglądanie się rosnącemu drzewu. Inercja, bezwładność jej procesów sprawia, że efekty są odłożone w czasie, wzrosty i spadki są prognozowane z dużym wyprzedzeniem i muszą upłynąć wieloletnie cykle, nim zmiany staną się widoczne. W związku z tym nie jest to temat równie atrakcyjny jak chociażby zbrojenia. Trudno się pochwalić wzrostem na poziomie mikroskopijnym, a zdjęcia polityka na porodówce nie zrobią takiego wrażenia jak przy nowej haubicy i czołgu.

Jedyna nadzieja w tym, że gdzieś tam w ministerstwach są ludzie, którzy wykonują codzienną, mozolną pracę, ze stoickim spokojem patrzą na zmiany partyjnych wiatrów i zamiast snuć wizje o 40-milionowym narodzie, będą się cieszyć ze wzrostu każdej setnej czy dziesiątej części współczynnika dzietności. ©℗

Szefowa KE ze skrępowanymi rękami



Agaton Koziński
publicysta,
komentator
polityczny

Ursula von der Leyen jest szefową Komisji Europejskiej od grudnia 2019 r. W tym czasie „orędzie o stanie UE" wygłosiła sześć razy. Jej poprzednicy – José Manuel Barroso i Jean-Claude Juncker – robili to częściej, ale żaden z nich nawet nie zbliżył się w profesjonalizmie organizacji tego wydarzenia do obecnej szefowej KE. Von der Leyen robi z niego show na poziomie niedoścignionym. Dywagacje o tym, co się znajdzie w tekście, „przeciekają" do mediów z dużym wyprzedzeniem. Samo orędzie relacjonują setki dziennikarzy na miejscu w Strasburgu. Branżowy portal Politico nazwał je „najważniejszym przemówieniem tego roku".

Sama oprawa jest starannie wyreżyserowana. Normą stali się już goście zapraszani specjalnie na tę okazję. Całość przygotowana tak, by wszyscy w Europie mieli świadomość czegoś wyjątkowego. Ważnego. Najbardziej znanym, flagowym dla Komisji von der Leyen był projekt stworzenia „unii geopolitycznej", ale różnego rodzaju ofensywnych pomysłów rzucała więcej. Jeszcze rok temu umiała wyjść z mocno dyskutowanym pomysłem nałożenia sankcji na Izrael. Wyraźny sygnał: UE pod jej przywództwem jest ważnym globalnym graczem z własną agendą i zdolnościami do jej realizowania.

To już nieaktualne. Tegoroczne wystąpienie było nadzwyczaj bezpieczne. Całość była bardzo długa, ale wyglądała tak, jakby oddzielny departament ludzi zajmował się jego redakcją pod kątem usuwania z niego jakichkolwiek kontrowersji. Jakby na ścianie gabinetu przewodniczącej w Berlaymont wisiał napis „jak masz wizję, to idź do lekarza".

Oczywiście, wizja jest wpisana w samą logikę istnienia UE – bez abstrakcyjnej koncepcji rzuconej swego czasu przez Schumana i Monneta nie doszłoby do próby przełamania naturalnych granic między państwami oraz uruchomienia skomplikowanych mechanizmów współpracy. Ale to znamy od dawna. A w tegorocznym orędziu nie dostrzegliśmy ani jednego przykładu, który by ten proces integracji pchał do przodu.

Więcej. Nie było też nic o projektach już się toczących. Choćby polityce klimatycznej. Sporo wzniosłych słów o tym, że Europa jest liderem w tym zakresie, ale zabrakło konkretów. Choćby tego, w jaki sposób rozwiązać problem wysokich cen prądu w UE; w jaki sposób połączyć to z obowiązującymi regulacjami ETS i planowanymi ETS2. Tylko krótka wzmianka o konflikcie na Bliskim Wschodzie, chwila narzekań, że przez zablokowaną cieśninę Ormuz ropa w Europie zdrożała. I właściwie żadnych propozycji wyjścia z tego impasu. Jak na autorkę koncepcji „unii geopolitycznej" mało przekonujące.

Uników było więcej. Najbardziej uderzający był brak odniesień do zmian politycznych w Europie. Tydzień temu w Saksonii-Anhalt wygrała AfD, a w niedzielę może też wygrać w Meklemburgii-Pomorzu Przednim. Sondaże zapowiadają zmianę polityczną we Francji, konsolidację rządów prawicy we Włoszech, ich powrót do władzy w Polsce. W żaden sposób nie dało się z wystąpienia von der Leyen wyczytać, czy te zmiany postrzega jako szansę, czy zagrożenie.

Aczkolwiek długi cień zmian politycznych nad słowami von der Leyen wisiał. Ten bardzo bezpieczny ton, unikanie kontrowersyjnych tematów były pokłosiem właśnie tej sytuacji politycznej. I dlatego właśnie to wystąpienie brzmiało tak mało konkretnie. Wyraźnie widać, że polityka krępuje przewodniczącej ręce. ©℗

Czytaj na A8

Wygeneruj mi burgera



Anna Zombirt
koordynator
ds. mediów
społecznościowych
DGP

Jedzenie w przestrzeni publicznej robi się ostatnio coraz brzydsze. Na plakatach, ulotkach i w mediach społecznościowych pojawiają się burgery, pizze, makarony i schabowe, które teoretycznie powinny wywoływać natychmiastowy głód, a coraz częściej skutecznie odbierają apetyt. Mięso ma dziwną, zbyt gładką lub przeciwnie – niepokojąco porowatą strukturę, ser ciągnie się w sposób zaprzeczający prawom fizyki, a warzywa wyglądają jak plastikowe dekoracje. Zazwyczaj nietrudno się domyślić, dlaczego: tego jedzenia nigdy nie było. Wygenerowała je sztuczna inteligencja.

Można oczywiście uznać, że reklama od zawsze upiększała rzeczywistość. Photoshop na długo przed generatywną AI pozwalał przecież modyfikować obraz niemal bez ograniczeń. Zmiana, która dokonuje się teraz, jest jednak jakościowo inna. Dziś lokal może reklamować danie, którego nikt nigdy nie ugotował. Wystarczy prompt – polecenie.

W gastronomii obraz produktu pełni szczególną funkcję: nie przedstawia abstrakcyjnej obietnicy, lecz rzecz, którą klient ma za chwilę otrzymać i zjeść. Wygenerowany przez AI burger nie jest lepszą wersją dania przygotowywanego w danym lokalu – jest wyobrażeniem algorytmu na temat burgera.

Co ciekawe, nauka zaczyna już tłumaczyć, dlaczego to wizualne przerysowanie może odnieść przeciwny skutek. W sierpniu 2026 r. w „Scientific Reports" opublikowano badanie, w którym 87 osób oceniało 60 par obrazów jedzenia – prawdziwych oraz wygenerowanych przez AI. Syntetyczne potrawy były przeciętnie oceniane jako mniej realistyczne, a uczestnicy deklarowali mniejszą chęć ich spożycia. Problemem nie jest więc samo wykorzystanie AI, lecz moment, w którym patrzymy na coś niemal prawdziwego, ale pewien detal podpowiada nam, że coś się nie zgadza.

Jeszcze ciekawsze światło na ten mechanizm rzucają badania nad tzw. doliną niesamowitości (uncanny valley). Badanie opublikowane w 2025 r. w „Appetite" pokazało, że niedoskonałe, wygenerowane przez AI obrazy żywności sprawiające wrażenie niemal realistycznych były oceniane jako mniej przyjemne w odbiorze zarówno od obrazów w pełni realistycznych, jak i od tych wyraźnie nierealistycznych.

Zjawisko stało się na tyle widoczne, że na początku września opisał je „The Guardian", zwracając uwagę na rosnącą obecność generowanych obrazów w menu oraz materiałach promocyjnych restauracji, a także na negatywne reakcje klientów. Ekonomiczne uzasadnienie jest przy tym proste: przy wysokich kosztach prowadzenia działalności AI pozwala zrezygnować z fotografa, grafika i sesji zdjęciowej, produkując materiały reklamowe niemal bezkosztowo. Oszczędność przestaje być zyskiem, jeśli jej efektem jest przekaz wywołujący niechęć zamiast apetytu.

Nie oznacza to, że AI nie ma zastosowania w marketingu gastronomicznym. Granica przebiega jednak między wykorzystaniem technologii jako narzędzia wspomagającego a zastępowaniem nią produktu. W gastronomii jest ona kluczowa: reklamowane danie nie jest przecież abstrakcją, lecz czymś, co za chwilę ma trafić do klienta.

Jednym z najciekawszych skutków ekspansji generatywnej AI może się okazać powrót do łask autentyczności i niedoskonałości. W przestrzeni zdominowanej przez obrazy wytworów, które nigdy nie istniały, nabierać wartości zacznie pewność, że to, na co patrzymy, naprawdę zostało ugotowane i nadaje się do zjedzenia. ©℗

eprasa.pl f27f1a546f

Więcej głowic gotowych do startu

WOJSKO Rosja zwiększyła swój potencjał głowic jądrowych gotowych w każdej chwili do użycia, a ich **liczba jest największa od 2017 r.** Na ruch ten zareagowały trzy kraje wschodniej flanki NATO

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl



fot. Alexander Nemenov/AFP/East News

Rosyjski międzykontynentalny pocisk balistyczny RS-24 Jars

Za opracowanie obrazu światowych sił jądrowych w 2026 r. zabrali się specjaliści ze Sztokholmskiego Międzynarodowego Instytutu Badań Pokojowych (SIPRI). Z ich najnowszego raportu wynika, że w skali globalnej w ciągu roku liczba głowic jądrowych nieznacznie się zmniejszyła. Redukcja dotyczy głównie Stanów Zjednoczonych (5042 głowice), które pozbyły się 157 szt. oraz Rosji (5420 głowic), mającej o 39 szt. mniej.

Tymczasem struktura posiadania głowic jądrowych wskazuje, że w Moskwie nie myślą o rozbrojeniu jądrowym i sukcesywnie zwiększają liczbę głowic rozmieszczonych na platformach i gotowych w każdej chwili do użycia. W 2026 r. Moskwa miała w gotowości 1796 głowic, a w 2022 r., kiedy rozpoczynała wojnę w Ukrainie, było ich mniej, bo 1588. Z danych SIPRI wynika, że od 2017 r. Rosja zmniejszała tę część swojego potencjału nuklearnego, a proces ten odwrócił się w 2020 r. W ciągu ostatnich sześciu lat Kreml zwiększył liczbę głowic gotowych do odpalenia o 14 proc. Moskwa zwiększa też różnorodność środków do przenoszenia broni jądrowej. Szwedzcy eksperci zwracają uwagę na nową rakietę Oreszнik oraz na wprowadzoną w grudniu 2025 r. zmodyfikowaną wersję Iskandera, która „obejmie zasięgiem większość Europy Środkowej".

Wyraźny zwrot Moskwy w stronę taktycznej broni jądrowej nie pozostał na Zachodzie niezauważony. W marcu 2026 r. Paryż zadeklarował wolę objęcia swoim parasolem nuklearnym zainteresowanych państw europejskich, a w ostatnich dniach wyraźny ruch w tej kwestii wykonały trzy państwa flanki wschodniej NATO.

Pierwszy ruch wykonała Litwa, podejmując kroki prawne zmierzające do zmiany konstytucji, której art. 137 zakazuje rozmieszczania na terytorium kraju obcej broni masowego rażenia. 9 września sejmowa komisja pozytywnie zaopiniowała projekt zmian. Kilka dni później, 14 września także Finlandia wyraziła zgodę, by uczestniczyć we francuskim programie odstraszania nuklearnego. Decyzja ta pozwoli m.in. rozmieścić na dalekiej północy myśliwce Rafale, przystosowane do przenoszenia głowic jądrowych. Dzień później fakt prowadzenia rozmów z Paryżem na ten sam temat potwierdził estoński premier Kristen Michal.

Zdaniem Jerzego Marka Nowakowskiego, byłego ambasadora Polski na Łotwie i w Armenii, decyzja tych trzech państw ma wielkie znaczenie. – Jest to odpowiedź na rosyjskie groźby nuklearne, bo jeśli Rosjanie używają straszaka atomowego, to musimy być gotowi na odpowiedź. W tej sytuacji estońskie i fińskie deklaracje są szczególnie istotne, ponieważ gdyby zdecydowano się umieścić w tych krajach głowice atomowe, to Rosjanie właściwie nie mają szans odpowiedzieć w razie ataku na Moskwę, nie mówiąc już o Petersburgu – mówi DGP Nowakowski.

Kreml zareagował nerwowo, a rzeczniczka rosyjskiego MSZ Maria Zacharowa nazwała zachowanie Litwy „absolutnie nieodpowiedzialnym czynem".

Tymczasem zdaniem gen. Stanisława Kozieja, byłego szefa BBN, odpowiedź państw NATO na rosyjskie zbrojenia i groźby jest nie tylko właściwa, ale nawet niewystarczająca. Zwraca on uwagę na przewagę, jaką dziś ma Moskwa w taktycznych środkach przenoszenia głowic jądrowych, i europejskie braki w tego typu broni rakietowej średniego zasięgu. – NATO ma dylemat, jak przekonać Amerykanów, aby nie tylko poszerzyli Nuclear Sharing poprzez dopuszczenie innych krajów do udziału w nim, ale też jak skłonić ich do rozmieszczenia w Europie rakiet zdolnych do przenoszenia ładunków nuklearnych – mówi Koziej.

Polska od kilku lat stara się o włączenie do amerykańskiego programu Nuclear Sharing, co potwierdził na początku września wicepremier i szef MON Władysław Kosiniak-Kamysz. Równolegle trwają rozmowy z Paryżem, a w połowie lipca odbyło się pierwsze spotkanie polsko-francuskiej Grupy Sterującej ds. Współpracy Jądrowej.

W ocenie Jerzego Marka Nowakowskiego nie ma się co oglądać na protesty Rosji, a należy z determinacją podążać w atomową stronę. – Polska jest na głównym kierunku strategicznym i jeżeli doszłoby do wojny atomowej, to będziemy celem i wobec tego nie ma co udawać, że jest inaczej – podsumowuje dyplomata. ©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

Reżim na Kremlu sprawdza, ile jeszcze zniesiemy

BEZPIECZEŃSTWO Rosja nie osiąga w Ukrainie celów, które sobie stawiała, a mimo to **coraz śmielej działa** wobec państw NATO. – Jesteśmy w stanie wojny. Ona już trwa – mówi ekspert. Choć nie doszło jeszcze do jawnej agresji

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

Od końca lipca rosyjskie prowokacje następują jedna po drugiej. Rakieta spadła na Lubelszczyźnie, drony naruszały przestrzeń Rumunii, jeden z bezzałogowców eksplodował na Ukrainie kilkaset metrów od polskiej granicy, inny uderzył w pociąg pasażerski. Nad Litwą myśliwiec NATO zestrzelił Gerberę, a na polskim wybrzeżu znaleziono drona, który MON wstępnie uznał za rosyjski.

W tym samym czasie Amerykanie wysłali do Moskwy szefa CIA. John Ratcliffe miał przekazać Kremlowi ostrzeżenie. – Rosjanie potraktowali tę wizytę jako dowód słabości Stanów Zjednoczonych, zupełnie wbrew intencjom – mówi DGP Marek Menkiszak, kierownik Zespołu Rosyjskiego w Ośrodku Studiów Wschodnich.

Rosja nie eskaluje dlatego, że wszystko idzie po jej myśli. Eskaluje, bo dotychczasowa sytuacja jej nie odpowiada. Nie przełamała ukraińskiego frontu, nie zmusiła Kijowa do rozmów na swoich warunkach, nie zatrzymała europejskiego wsparcia ani zachodnich sankcji. Tymczasem ukraińskie uderzenia coraz częściej dosięgają rosyjskich rafinerii i infrastruktury energetycznej. – Rosjanom nie udaje się osiągnąć stawianych przez siebie celów – mówi Menkiszak. Kreml nie stoi jeszcze pod ścianą, ale szuka korzystnego dla siebie przesilenia.

Jednocześnie liczy na ciężką zimę w Ukrainie i kryzys polityczny wywołany uderzeniami w infrastrukturę energetyczną. Obserwuje też napięcia transatlantyckie i zaangażowanie USA w wojnę z Iranem. – Rosjanie liczą na to, że kampania hybrydowa doprowadzi w Europie do zastraszenia elit i społeczeństw, ale też do polaryzacji politycznej, która wzmocni siły opowiadające się za dialogiem z Rosją – mówi.

Dlatego nadchodzące wybory w USA, Francji, Niemczech czy Polsce są częścią rosyjskiej kalkulacji. – Rosjanie aktywnie włączają się w kampanie wyborcze. Próbują wpływać na ich wyniki – mówi Menkiszak. Nazywa rosyjską metodę eskalacji „gotowaniem żaby". Moskwa nie musi przekraczać jednej wielkiej czerwonej linii. Wystarczy, że przesuwa ją po kawałku.

Jeden dron może być przypadkiem. Przy kolejnych wraca pytanie: prowokacja czy już atak? Art. 4 czy art. 5? A może bezzałogowiec zmienił tor wskutek ukraińskich zakłóceń? – Rosjanie celowo tworzą sytuacje niejednoznaczne. Operują świadomie w szarej strefie, żeby utrudnić nam reakcję – mówi Menkiszak. Jego zdaniem część incydentów można już kwalifikować jako agresję o charakterze zbrojnym.

Rosja nadal liczy się jednak z NATO i obserwuje ruchy wojsk Sojuszu. Dlatego otwarty atak na państwo NATO Menkiszak nadal ocenia jako „bardzo mało prawdopodobny". Nie spodziewa się jednak końca eskalacji.

Dotyczy to także zestrzeliwania rosyjskich dronów i rakiet jeszcze nad Ukrainą, jeśli zmierzają w stronę państwa NATO. Menkiszak uważa, że kraje frontowe powinny wspólnie podjąć taką decyzję. – Jeżeli będziemy słabo reagować, Rosja będzie eskalować. Jeżeli będziemy odpowiadać, również może eskalować, bo będzie przekonana, że się wystraszymy i przestaniemy odpowiadać – mówi.

Celem ma być więc podniesienie rosyjskiego kosztu dalszych działań. Menkiszak wymienia dalsze sankcje, uderzenie w dochody z surowców i flotę cieni, wykorzystanie zamrożonych aktywów na rzecz Ukrainy oraz większą aktywność wojskową NATO. – Rosja nie może czuć się bezkarna. Musi ją to zacząć dużo kosztować – mówi.

Co musiałoby się stać, żeby Kreml zdecydował się na otwartą wojnę z NATO? Menkiszak wskazuje dwa warunki.

Pierwszy to wstrzymanie wojny w Ukrainie, gdzie Rosja ma ponad 600 tys. żołnierzy i znaczną część sprzętu. – Trudno myśleć o otwieraniu kolejnego poważnego frontu w Europie bez zamrożenia konfliktu w Ukrainie – mówi.

Drugi warunek dotyczy tego, co Kreml zobaczy po naszej stronie. – Rosja musi uznać, że NATO de facto przestało funkcjonować, jest sparaliżowane i że nie dojdzie do zdecydowanej odpowiedzi sojuszniczej, zwłaszcza ze strony Stanów Zjednoczonych – mówi Menkiszak.

Dlatego znaczenie mają wybory, społeczne nastroje i słowa zachodnich polityków. Głosy kwestionujące pomoc państwom bałtyckim Menkiszak nazywa „otwartym zaproszeniem Rosji do agresji przeciwko nam".

Jak wyjaśnia, Kreml podejmuje decyzje nie na podstawie tego, jak wygląda rzeczywistość, lecz tego, jak ją ocenia. W 2022 r. Putin pomylił się co do zdolności Ukrainy do oporu i gotowości Zachodu do jej wspierania. – Nie da się skłonić Rosji do opamiętania deklarowaniem, że czegoś nie zrobimy albo że będziemy unikać konfliktu. To samobójcza komunikacja, która tylko prowokuje Rosję – mówi Menkiszak. ©℗

eprasa.pl f27f1a546f

SFERA BUDŻETOWA

Praktyczne wsparcie dla **sektora publicznego**



DGP Dziennik Gazeta Prawna

Wejdź i korzystaj

Niebezpieczne znieczulanie standardów

OCHRONA ZDROWIA Jeśli ulegniemy złudzeniu, że znieczulanie pacjenta jest proste, i powierzymy je innym zawodom medycznym, **będziemy się mierzyć ze stratami w ludziach** – ostrzegają anestezjolodzy

Karolina Kowalska
karolina.kowalska@infor.pl

W powołanym w czerwcu ministerialnym zespole ds. opracowania koncepcji zmian przepisów dotyczących anestezjologii i intensywnej terapii zabrakło miejsca dla przedstawicieli Polskiego Towarzystwa Anestezjologii i Intensywnej Terapii (PTAiIT) czy Związku Zawodowego Anestezjologów. Początkowo ministerstwo nie zaprosiło także przedstawicieli Naczelnej Rady Lekarskiej. Ta jednak skrytykowała resort i zaproponowała dwóch przedstawicieli – swojego członka Damiana Pateckiego, anestezjologa, oraz prezesa PTAiIT prof. Radosława Owczuka, byłego konsultanta krajowego anestezjologii i intensywnej terapii. Do zespołu doproszono wyłącznie Pateckiego, pomijając profesora. Był to, zresztą, kolejny despekt wobec uznanego eksperta. Wcześniej resort zdrowia zignorował rekomendację PTAiIT i NRL na stanowisko konsultanta krajowego. Towarzystwo i rada widziały w tej roli prof. Owczuka.

Skąd obawa przed PTAiIT i jego ekspertami? Według naszych rozmówców, doświadczonych anestezjologów, chodzi o protest środowiska wobec zmian, które narażą zdrowie pacjenta. – Naszym zdaniem zespół powstał, by zaoszczędzić na oddziałach anestezjologii i intensywnej terapii, na których obowiązują restrykcyjne standardy kadrowe. Na ośmiołóżkowym oddziale musi być przez cały czas co najmniej dwóch lekarzy anestezjologów, a na jedno łóżko przypada co najmniej 2,2 etatu pielęgniarskiego, a to kosztuje – mówią.

Anestezjolodzy bronią zasad bezpieczeństwa

– Standardy były ogromnym sukcesem PTAiIT. Położyły kres niezwykle niebezpiecznym, a powszechnym kiedyś praktykom, gdy jeden anestezjolog znieczulał nawet dwóch pacjentów jednocześnie – tłumaczy przewodniczący Związku Zawodowego Anestezjologów dr Jerzy Wyszumirski, który nie rozumie, dlaczego w zespole, który ma się zająć standardami organizacyjnymi, zabrakło strony merytorycznej, czyli towarzystwa. – Dotychczas praktyką było, że to anestezjolodzy przygotowują projekt standardów, a następnie dyskutują z urzędnikami, które z nich są w stanie wprowadzić – mówi.

Choć resortowy zespół nie przedstawił jeszcze ani jednego projektu, na ministerialnych korytarzach i w środowisku mówi się nie tylko o zmniejszeniu wymogów kadrowych, lecz także o przekazaniu niektórych czynności lekarza anestezjologa pielęgniarkom lub ratownikom medycznym. Doktor Wyszumirski nie miałby nic przeciwko znieczulającym pielęgniarkom, pod warunkiem że zostaną do tego dobrze przygotowane. – W Szwecji pielęgniarka intubuje i znieczula, tyle że przygotowuje się do tego w toku kształcenia równie długiego, co kształcenie lekarza. W Polsce uprawnienia dawałoby jej rozporządzenie i krótki kurs. Jako praktyk bałbym się o bezpieczeństwo pacjentów – mówi dr Wyszumirski, który jako anestezjolog pracuje ponad 40 lat.



fot. Drazen Zigic/Shutterstock

Anestezjologia i intensywna terapia w naszym kraju spełnia najwyższe światowe standardy

Specjaliści ostrzegają przed ryzykiem

Zgadza się z nim prof. Radosław Owczuk: – Nie możemy się zgodzić na to, by skomplikowane procedury medyczne, takie jak znieczulanie, przeprowadzanie przez znieczulenie czy wybudzanie, przekazać osobom do tego nieprzygotowanym. Chodzi zarówno o personel pielęgniarski, jak i specjalistów innych dziedzin medycyny, którzy nie są do tego przygotowani. A pojawiają się pomysły, by np. gastrolog przeprowadzający kolonoskopię samodzielnie wprowadzał pacjenta w głęboką sedację, a pielęgniarka samodzielnie znieczulała – tłumaczy.

Zdaniem profesora przekonanie, że czynności anestezjologa mogą wykonywać przedstawiciele innych zawodów medycznych czy specjaliści innych dziedzin, wynika z sukcesu tej dyscypliny w Polsce. – Anestezjologia i intensywna terapia w naszym kraju spełniają najwyższe światowe standardy. Powikłań, które w tej dziedzinie są poważne i prowadzą do śmierci lub niepełnosprawności, jest u nas bardzo mało. To daje złudne poczucie bezpieczeństwa i przekonanie laików, że znieczulanie jest proste. Tyle że jeśli ulegniemy temu złudzeniu, będziemy się mierzyć z ofiarami w ludziach – mówi prof. Owczuk. ©℗

TEKST PROMOCYJNY

PANORAMA GOSPODARCZA

Cyfryzacja bez iluzji. Jak eConsulting przekuwa wyzwania branż regulowanych w realną wartość

eConsulting

W branżach regulowanych skuteczna cyfryzacja nie zaczyna się od wyboru technologii, lecz od zrozumienia problemu, który ma ona rozwiązać. eConsulting od ponad 20 lat łączy kompetencje technologiczne, procesowe i regulacyjne, prowadząc klientów od diagnozy potrzeb, przez projektowanie i wdrożenie technologii, po jej integrację, walidację, utrzymanie i rozwój. Jak podkreśla Anna Flis, Prezeska eConsulting, kluczowa jest dziś nie sama technologia, lecz jej realna użyteczność biznesowa.

Najpierw diagnoza, potem technologia

eConsulting łączy kompetencje technologiczne ze znajomością procesów i wymogów branż regulowanych. Firma pracuje m.in. dla sektora Life Sciences, ubezpieczeń, bankowości i telekomunikacji, gdzie wdrożenie systemu musi uwzględniać walidację, dokumentację i audyty. *Nie zaczynamy od technologii, lecz od diagnozy. Najpierw chcemy dobrze zrozumieć problem klienta i jego potrzeby, a dopiero później dobieramy odpowiednie rozwiązanie* - mówi Anna Flis. Technologia ma więc odpowiadać na konkretną potrzebę biznesową i być użyteczna w środowisku organizacji. *Takie podejście pozwala dobrać rozwiązanie nie tylko pod bieżącą potrzebę, ale również pod możliwości jego dalszego wdrażania, rozwoju i skalowania w organizacji* - dodaje.

Technologia, która odpowiada na realne potrzeby

Kluczowym filarem strategii eConsulting są narzędzia, rozwijane w odpowiedzi na wyzwania rynkowe. Stworzony dla branży Life Sciences system LISC powstał na bazie doświadczeń w walidacji i analizie ryzyka. *Patrzymy na wdrożenie szerzej niż przez pryzmat samego systemu. Istotne jest środowisko technologiczne klienta: jego integracje, procesy, bezpieczeństwo i dalszy rozwój* - podkreśla Anna Flis. Ta sama filozofia stoi za Intelligence Layer, zapewniającym szybki wgląd w dane HR bez angażowania IT, oraz Login OnDemand, ułatwiającym pracownikom produkcyjnym dostęp do narzędzi. Podobnie eConsulting podchodzi do AI, traktując ją jako wsparcie pracy, a nie zastępstwo specjalistów. *AI przejmuje powtarzalne, czasochłonne zadania, pozwalając ekspertom skupić się na decyzjach wymagających wiedzy i doświadczenia. AI może przyspieszyć analizę i odciążyć specjalistów w czasochłonnych zadaniach, ale nie powinno zastępować eksperckiej decyzji. Technologia ma dostarczać człowiekowi lepszy kontekst i wspierać jego pracę, natomiast odpowiedzialność za ocenę i podjęcie decyzji pozostaje po stronie specjalisty* - podkreśla. Wspólnym mianownikiem własnych rozwiązań i wykorzystania AI pozostaje realna wartość biznesowa.

Wzrost za potrzebami klientów

eConsulting rozwija działalność międzynarodową selektywnie, koncentrując się na rynkach, na których może wykorzystać kompetencje w branżach regulowanych. Firma rozwija się m.in. w USA, Korei Południowej i na Bliskim Wschodzie, gdzie dostrzega potencjał dla swoich rozwiązań. Kierunek rozwoju wyznaczają przede wszystkim doświadczenie, relacje biznesowe i pojawiające się potrzeby klientów, a nie chwilowe trendy. Jedną z kompetencji pozwalających eConsulting rozwijać się międzynarodowo jest szybkie rozpoznawanie potrzeb i przekładanie ich na rozwiązania. Firma rozwija produkty i usługi tam, gdzie doświadczenie pozwala wcześnie dostrzec zmianę rynkową i praktycznie na nią odpowiedzieć.



Anna Flis, Prezeska eConsulting

Joanna Biskup

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

eprasa.pl f27f1a546f

Organizator

Partner

INFARMA



Fot. Forum Ekonomiczne w Karpaczu

Nowa polityka lekowa ma zmienić reguły gry

Polska stoi u progu transformacji systemu ochrony zdrowia. Narodowa polityka farmaceutyczna ma przestać być jedynie urzędowym wykazem refundacyjnym, a stać się filarem bezpieczeństwa państwa i napędem gospodarki.

Aby Europa i Polska nie straciły konkurencyjności w sektorze life sciences, jest potrzebna przewidywalna, inwestycyjna polityka lekowa oparta na dialogu i precyzyjnym prawie – mówiono podczas debaty „Zdrowe społeczeństwo, silna gospodarka, konkurencyjna Europa: jakiej polityki farmaceutycznej potrzebuje Polska?" na XXXV Forum Ekonomicznym w Karpaczu.

W sondzie na początku spotkania paneliści przyznali, że sposób myślenia o polityce lekowej w Polsce zbyt często sprowadza zdrowie i nowoczesne terapie do czystego kosztu, zamiast postrzegać je jako strategiczną inwestycję w rozwój państwa.

Resort zdrowia zapowiada zmianę filozofii

Dyskusję otworzyła Katarzyna Kacperczyk, podsekretarz stanu w Ministerstwie Zdrowia, która stwierdziła, że praca nad strategią polityki lekowej 2.0 jest okazją do zacieśnienia współpracy między instytucjami na co dzień kształtującymi rynek. Publikacja kompleksowego projektu jest planowana na koniec września. Wśród nowych elementów, które znalazły się w strategii ze względu na dynamicznie zmieniające się otoczenie, Katarzyna Kacperczyk wymieniła m.in. przygotowanie polityki lekowej i procedur na wypadek konfliktu zbrojnego. Dodała, że dotychczas na politykę lekową patrzono jednostronnie, utożsamiając ją niemal wyłącznie z procedurami refundacyjnymi i poszerzaniem wykazu o kolejne cząsteczki. Doświadczenia pandemii oraz realia geopolityczne wymagają budowania odporności całego systemu i przygotowania go na nowe zagrożenia.

Katarzyna Kacperczyk zaznaczyła, że polityka lekowa nie może być postrzegana jako wyłączna domena resortu zdrowia.

– Niezbędne jest współdziałanie z partnerami gospodarczymi, takimi jak Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Polska Agencja Inwestycji i Handlu czy Ministerstwo Rozwoju i Technologii – dodała.

W dokumencie znalazły się konkretne wskaźniki: celem Polski jest awans na 10. miejsce w Europie pod względem dostępności do nowoczesnych terapii oraz osiągnięcie czasu 180 dni na ich wdrażanie. Wprowadzono mechanizm dwuletniej ewaluacji, wymuszający współpracę z rynkiem w odpowiedzi na zmieniające się realia.

Stabilność prawa kluczowa dla inwestycji

Do ministerialnych zapowiedzi odniósł się Michał Byliniak, dyrektor generalny Związku Pracodawców Innowacyjnych Firm Farmaceutycznych INFARMA. Zaznaczył, że branża innowacyjna od 2025 r. aktywnie uczestniczy w procesie przygotowywania polityki lekowej.

– Przedkładaliśmy nasz wkład i w materiale prezentowanym w Karpaczu widzimy odzwierciedlenie części zgłaszanych przez nas uwag – podkreślił Michał Byliniak.

Pozytywnie ocenił wprowadzenie mierzalnych wskaźników i ich cykliczną weryfikację. Dodał, że w mechanizmie tym nie chodzi o późniejsze krytykowanie kogokolwiek, lecz o obiektywną ocenę, czy określone regulacje przyniosły zamierzony skutek. Zaznaczył, że dokument ma znaczenie dla wszystkich uczestników rynku, w tym pacjentów, ponieważ wyznacza przewidywalne reguły gry.

– Takie strategie są tłumaczone na język angielski, trafiają do central globalnych korporacji i wracają w postaci zapytań o to, czego należy się w Polsce spodziewać i jak wpłynie to na innowacje – zauważył.

W drugiej części panelu, poświęconej globalnej rywalizacji o inwestycje w badania i rozwój, w której Europa traci dystans do USA czy Chin, Michał Byliniak przedstawił stanowisko dotyczące ram regulacyjnych. Wskazał, że konkurencyjność sprowadza się do proaktywności.

– Kraje nie stoją w miejscu, czekając, aż ktoś zapyta, czy można u nich zainwestować. Rządy otwarcie komunikują swoje zainteresowanie, a deklaracje muszą mieć odzwierciedlenie najpierw w dokumentach strategicznych, potem w ustawach, a na końcu w praktyce – wyjaśniał dyrektor generalny Infarmy. Zwrócił uwagę, że odpowiedzialność za przyciąganie centrów R&D czy zaawansowanej produkcji nie spoczywa wyłącznie na ministrze zdrowia, lecz wymaga zaangażowania wielu resortów.

Najważniejszym czynnikiem pozostaje jednak stabilność otoczenia prawnego.

– Przewidywalność i stabilność to w każdej branży kwestia nie do zastąpienia. Jeżeli na coś się umawiamy i nie dotrzymujemy słowa, to znaczy, że wszystkie przyszłe porozumienia będą obarczone tym samym ryzykiem. Z tego inwestorzy wyciągają wnioski – podkreślił.

Nawiązując do trwających prac nad nowelizacją ustawy refundacyjnej, zauważył, że konieczność wprowadzenia kolejnych poprawek wynika z braku wystarczającego dialogu podczas uchwalania wcześniejszych przepisów. Zaapelował o poszukiwanie kompromisów wykraczających poza schemat zero-jedynkowy.

Znoszenie barier i nowe koncepcje

Na ewolucję warunków tworzenia polityki lekowej zwrócił uwagę prof. Marcin Czech, kierownik Zakładu Farmakoekonomiki w Instytucie Matki i Dziecka. Nową strategię (2.0) i jej poprzedniczkę dzieli dekada.

– W 2017 r. dysponowaliśmy budżetem refundacyjnym ponaddwukrotnie mniejszym niż obecnie, a głównym wyzwaniem było zapewnienie szerszego dostępu do technologii. Dziś musimy utrzymać pozycję w badaniach klinicznych – przypomniał.

> **Prof. Halina Sienkiewicz-Jarosz** zaapelowała, by polityka lekowa gwarantowała lekarzom swobodę wyboru terapii opartej na dowodach naukowych zamiast sztywnego narzucania najtańszych leków.

Wskazał, że to m.in. zniesienie barier administracyjnych w polityce lekowej 1.0 pozwoliło Polsce zająć szóste miejsce w UE i dziewiąte na świecie w obszarze badań komercyjnych. W polityce 2.0 konieczny jest jednak krok w stronę wczesnych faz R&D oraz badań niekomercyjnych, co ułatwia powołanie w międzyczasie Agencji Badań Medycznych.

Ekspert przywołał przykład Wielkiej Brytanii, która w porozumieniu z USA zadeklarowała podwojenie nakładów na leki innowacyjne do 2035 r., czy Hiszpanii zmieniającej prawo pod kątem globalnej konkurencji.

O wsparciu dla nowej polityki mówił dr n. med. Przemysław Rzodkiewicz, zastępca prezesa ds. oceny technologii medycznych Agencji Oceny Technologii Medycznych i Taryfikacji (AOTMiT). Przekonywał, że transparentna i metodologicznie poprawna ocena buduje zaufanie inwestorów do polskiego rynku. Rzodkiewicz poinformował o wdrażaniu nowej koncepcji HTA (Health Technology Assessment, oceny technologii medycznych), która przestaje być jednorazowym aktem wydania rekomendacji refundacyjnej. Nowy model obejmuje wczesne konsultacje naukowe na etapie projektowania badań, cykliczną weryfikację efektywności klinicznej i kosztowej w oparciu o dane oraz model hybrydowy. W tym ostatnim AOTMiT ma samodzielnie przeprowadzać pełny proces oceny w obszarach o wysokim stopniu innowacyjności lub w chorobach ultrarzadkich, w przypadku których brakuje aktywnego wnioskodawcy komercyjnego. Agencja aktualizuje także wytyczne HTA, wprowadzając analizę wielokryterialną, szerzej uwzględniającą perspektywę i doświadczenie pacjenta oraz aspekty etyczne.

Profesor Halina Sienkiewicz-Jarosz, prezes elekt Polskiego Towarzystwa Neurologicznego, podkreśliła, że neurologia dostarcza dowodów, iż innowacyjna farmakoterapia przekłada się na oszczędności makroekonomiczne. Zaapelowała, by polityka lekowa gwarantowała lekarzom swobodę wyboru terapii opartej na dowodach naukowych zamiast sztywnego narzucania najtańszych leków. Przestrzegła przed ryzykiem ograniczania dostępu do leczenia oraz zjawiskiem znikania z rynku starszych, sprawdzonych cząsteczek. Wskazała na konieczność uwzględniania w analizach kosztów pośrednich oraz dalszego rozwijania centrów wsparcia badań klinicznych i ośrodków referencyjnych dla chorób rzadkich, co pozwoli optymalnie wykorzystać potencjał polskiej kadry medycznej.

Strategia w zderzeniu z paragrafami

Paulina Kieszkowska, partner w kancelarii Kieszkowska Rutkowska Kolasiński, przypomniała, że strategia – nawet przyjęta uchwała rządu – nie stanowi powszechnie obowiązującego źródła prawa. Sprawdzianem są konkretne ustawy. Mecenas wskazała na rozbieżności między deklaracjami zawartymi w założeniach polityki lekowej a procedowanymi projektami legislacyjnymi. Skrytykowała m.in. projektowane przepisy dotyczące indywidualnego dostępu do leczenia przed rejestracją i refundacją, które przez brak ram czasowych i rygoryzm formalny zniechęcają firmy do finansowania terapii pacjentom po zakończeniu badań klinicznych. Za szkodliwe uznała także propozycje w nowelizacji ustawy refundacyjnej: tzw. receptariusz szpitalny oraz zakaz stosowania leków innowacyjnych po pojawieniu się na liście odpowiedników generycznych. Ostrzegła również przed skutkami zakazu refundacji retroaktywnej w imporcie docelowym, mówiąc, że w farmacji nieprecyzyjne prawo jest narzędziem niebezpiecznym, w którym błędny spójnik decyduje o przeżyciu chorych.

W podsumowaniu dyskusji dyrektor generalny Infarmy wezwał do odejścia od wąsko rozumianej optymalizacji kosztowej na rzecz myślenia kategoriami stopy zwrotu.

– Jeżeli mamy być przed innymi, musimy robić więcej niż inni. Reagując post factum, zawsze będziemy spóźnieni. Zainwestowaliśmy w terapie miliardy złotych, ale wciąż brakuje rzetelnego pokazania, jak gigantyczny zwrot zdrowotny i społeczny przyniosła ta inwestycja – zaznaczył. PAO

eprasa.pl f27f1a546f

Rynek reaguje na możliwe hamowanie rozwoju AI

TECHNOLOGIE Po tym, jak liderzy big techów wezwali do spowolnienia wyścigu sztucznej inteligencji, maklerzy liczą, kto straci najwięcej. **Wątpliwości budzą inwestycje w infrastrukturę** napędzającą boom sztucznej inteligencji

Zuzanna Staszewska-Jedynasty
zuzanna.staszewska@infor.pl

Sugestie technologicznych gigantów odbiły się echem na globalnych rynkach już w poniedziałek. Spadki zaliczyły spółki w Stanach Zjednoczonych, Europie i Azji. Nvidia straciła 3 proc., AMD 5,7 proc., a notowane w Azji akcje Softbanku spadły o ponad 13 proc. W kolejnych dniach inwestorom udało się odrobić niewielką część strat.

Gracze giełdowi zaczęli na nowo kalkulować opłacalność gigantycznych nakładów, które w ostatnich latach popłynęły na budowę zaplecza dla rozwoju sztucznej inteligencji. Ewentualne wyhamowanie wyścigu mogłoby zmienić dotychczasowe prognozy dotyczące zapotrzebowania na układy scalone, centra danych i zasilającą je energię. Pod znakiem zapytania stanęły więc perspektywy firm, które postawiły na branżę AI.

Pieniądze zaangażowane w ten wyścig są ogromne. Według analiz Bank of America najwięksi gracze: Microsoft, Alphabet, Amazon, Meta i Oracle mają w tym roku przeznaczyć na inwestycje kapitałowe ok. 795 mld dol., a w 2027 r. już niemal 1,08 bln dol. Znaczna część tych wydatków trafia do producentów półprzewodników, którzy należą do największych beneficjentów boomu inwestycyjnego. Perspektywa ograniczenia nakładów na infrastrukturę szybko odbiła się więc na ich wycenach.



fot. Denis Balibouse/Reuters/Forum

Prezes Anthropic Dario Amodei zaznaczył, że spowolnienie wyścigu nie oznacza wstrzymania treningu modeli

Wśród inwestorów szczególne obawy budzą centra danych. W Stanach Zjednoczonych inwestycje w infrastrukturę AI przybrały ogromną skalę, a kolejne projekty powstawały przy założeniu dalszego szybkiego wzrostu zapotrzebowania na moc obliczeniową i energię. Perspektywa spowolnienia rozwoju AI podważyła to założenie i nasunęła pytanie, czy wszystkie zaplanowane inwestycje rzeczywiście będą potrzebne.

Rynek ma już doświadczenie z hamowaniem takich inwestycji. Według banku inwestycyjnego Morgan Stanley lokalny sprzeciw wobec budowy centrów danych w USA doprowadził w ubiegłym roku i I kw. 2026 r. do anulowania lub opóźnienia projektów wartych niemal 200 mld dol.

Tyle że „spowolnienie AI" nie musi oznaczać spadku zapotrzebowania na moc obliczeniową. Analitycy Morgana Stanleya zwracają uwagę, że popyt na moc obliczeniową nadal przewyższa podaż. Mniejsza liczba nowych centrów danych mogłaby więc zwiększyć wartość już istniejącej infrastruktury.

Prezes Anthropic, Dario Amodei, zaznaczył, że spowolnienie wyścigu nie oznacza wstrzymania treningu modeli ani postępu technicznego. Chodzi o takie tempo rozwoju, które pozostawi firmom więcej czasu na dostosowanie i zabezpieczenie modeli.

Jeden z inwestorów cytowanych przez Agencję Reutersa zwraca uwagę, że stworzenie wiarygodnych ram bezpieczeństwa mogłoby ułatwić uzasadnienie długoterminowych wydatków inwestycyjnych. Jego zdaniem większym zagrożeniem dla rynku niż samo spowolnienie rozwoju technologii byłaby nadmierna reakcja regulatorów.

Nie jest też pewne, czy branża rzeczywiście będzie w stanie zwolnić. Jak wskazuje analiza Reutersa, istotna jest strategiczna rywalizacja Stanów Zjednoczonych i Chin. Ograniczenie tempa rozwoju w jednym kraju daje konkurentowi możliwość nadrobienia dystansu. W praktyce skuteczne zahamowanie wyścigu wymagałoby więc międzynarodowego porozumienia.

Obecnie rynek wycenia jednak scenariusz, który jeszcze się nie zrealizował. Eksperci podkreślają, że rzeczywistym sygnałem spowolnienia byłyby anulowane zamówienia, projekty centrów danych i kontrakty budowlane. Jak dotąd takich sygnałów nie ma. ©℗

Zmiany w aukcjach obniżą ceny?

ENERGETYKA Ministerstwo Klimatu i Środowiska rozważa **podział planowanych aukcji offshore**

Aleksandra Hołownia
aleksandra.holownia@infor.pl

Druga aukcja offshore w Polsce jest zaplanowana na 2027 r. To ona zdecyduje, które projekty morskiej energetyki wiatrowej otrzymają wsparcie w ramach kontraktu różnicowego. Inwestorzy będą licytować cenę, za jaką mogą sprzedawać prąd. Jeśli cena rynkowa będzie niższa od tej wartości – państwo im dopłaci, jeśli wyższa – będą musieli zwrócić nadwyżkę. Aukcja w 2027 r. ma umożliwić wsparcie maksymalnie 4 GW mocy. Kolejne – w 2029 r. i w 2031 r. – po 2 GW.

Ministerstwo Klimatu i Środowiska zastanawia się nad zmianami w harmonogramie aukcji. Chodzi o taki wariant, w którym częstsze aukcje będą dotyczyły mniejszych mocy. – Z jasnym kalendarzem, z wyprzedzeniem, tak żeby inwestorzy mogli się do tego dobrze przygotować. Żebyśmy byli konkurencyjni, atrakcyjni – mówiła wiceminister Urszula Zielińska w programie dgp.pl „Hołownia w klimacie".

Krajowy Plan w dziedzinie Energii i Klimatu (KPEiK) zakłada rozwój 18 GW mocy w offshore. – Tymczasem już teraz potencjał nowych projektów pod względem obszarów przyznanych deweloperom ma podobną wartość. To znaczy, że sygnał do konkurowania między projektami jest bardzo słaby. Dlatego już teraz polska administracja powinna umożliwić deweloperom ubieganie się o kolejne lokalizacje morskich farm wiatrowych – stwierdza Tobiasz Adamczewski, wiceprezes Forum Energii.

Polskie Stowarzyszenie Energetyki Wiatrowej (PSEW) przypomina, że inwestorzy konkurują o wsparcie dla konkretnych projektów przypisanych do określonych obszarów, posiadających własne pozwolenia, warunki przyłączenia i harmonogramy rozwoju. W Polsce liczba obszarów, na których realizowane są projekty, jest znana, podobnie jak podmioty, które uzyskały pozwolenia na budowę na tych obszarach. – Niższe ceny w 2027 r. są możliwe, jeżeli poprawią się warunki finansowania, ustabilizuje się łańcuch dostaw i wystarczająco dużo dojrzałych projektów będzie konkurować o ograniczony wolumen – wskazuje PSEW.

Do rozwiązania, o którym myśli MKiŚ, pozytywnie odnosi się Orlen. – Podział aukcji na mniejsze wolumeny może sprzyjać sekwencyjnemu rozłożeniu inwestycji w czasie. Aby jednak wykorzystać korzyści wynikające z podejścia portfelowego, aukcje powinny odbywać się w krótkich odstępach czasu. Pozwoliłoby to inwestorom prowadzić rozmowy i negocjacje z dostawcami w oparciu o kilka projektów jednocześnie, a nie pojedyncze przedsięwzięcie – przekazuje nam spółka.

– Jeżeli nowe regulacje uwzględnią takie mechanizmy, spodziewamy się, że ceny oferowane w kolejnych aukcjach będą niższe niż w aukcji przeprowadzonej w 2025 r. – stwierdza koncern. Dodaje, że alternatywą byłyby przepisy umożliwiające etapowe, rok po roku, oddawanie projektów do eksploatacji. – W naszej ocenie to właśnie takie podejście stwarza największe szanse na obniżenie kosztów realizacji projektów oraz zwiększenie udziału krajowego i europejskiego łańcucha dostaw – stwierdza koncern.

Z kolei Polska Grupa Energetyczna zwraca uwagę na większą przewidywalność. – Podział aukcji na mniejsze wolumeny może ograniczyć ryzyko kumulacji wielu dużych projektów w tym samym czasie, co z punktu widzenia dostawców przekłada się na większą przewidywalność zamówień i możliwość długoterminowego planowania inwestycji oraz zatrudnienia – stwierdza PGE. Zauważa jednak, że zbyt małe wolumeny mogłyby ograniczać konkurencję lub utrudniać efektywne planowanie projektów przez inwestorów.

Polenergia zauważa, że istotne są dla niej ewentualne zmiany w obrębie systemu aukcyjnego mające na celu m.in. usunięcie wątpliwości interpretacyjnych, w tym np. w obszarze rozliczeń ujemnego salda i opomiarowania instalacji. ©℗

REKLAMA



DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl f27f1a546f

PREZENTACJA

Partner

FEDERACJA PRZEDSIĘBIORCÓW POLSKICH

Musimy inwestować w tańszą energię dla przemysłu

50,7 mld zł mniej produkcji w rocznej skali działalności, 82 tys. zlikwidowanych miejsc pracy, 6,6 mld zł utraconych dochodów państwa z PIT, CIT, VAT oraz składek do ZUS. Taki rachunek pokazuje model FPP przy założeniu utrzymania się 30-procentowej luki kosztów energii dla krajowego przemysłu wobec zagranicznych konkurentów. Polska musi inwestować w konkurencyjne ceny energii dla przemysłu, obniżając jego rachunki dziś i usuwając przyczyny wysokich kosztów na przyszłość. Inaczej oszczędność budżetu na programach wsparcia może oznaczać utratę zamówień, miejsc pracy i dochodów całej gospodarki.

Dyskutując o programie wsparcia dla przemysłu, łatwo jest wskazać koszty takiej decyzji. Wystarczy zajrzeć do projektu ustawy i znaleźć kwotę wydatków w ocenie skutków regulacji. Koszt zaniechania działań przez państwo jest jednak znacznie trudniejszy do dostrzeżenia. Rozprasza się on między firmami, branżami i kolejnymi latami. Zamówienie trafia do zagranicznego dostawcy, przewoźnik ma mniej kursów, lokalny podwykonawca rezygnuje z inwestycji. Każda z tych zmian z osobna może wyglądać na zwykłe zdarzenie biznesowe. Dopiero ich suma pokazuje, ile gospodarka płaci za brak konkurencyjnych cen energii.

A gospodarka niejednokrotnie płaci za nie bardzo dużo. Firma może mieć doświadczoną załogę, sprawną linię produkcyjną i dobry produkt, a mimo to przegrać zamówienie, bo konkurent za granicą płaci za prąd znacznie mniej. Potem wypada kolejne zamówienie. Firma ogranicza zmiany, odkłada modernizację, rezygnuje z rozbudowy. Gdy wreszcie pada decyzja o zamknięciu działalności, jej los został przesądzony już dużo wcześniej.

Europa słusznie martwi się swoją konkurencyjnością i kosztem energii na tle światowych rywali. Dla polskiego producenta ta dyskusja ma jednak również drugi wymiar – zanim jego oferta zostanie porównana z konkurentem spoza Europy, musi wygrać zamówienie z fabryką działającą kilkaset kilometrów na zachód. Wspólny rynek pozwala klientowi łatwo zmienić dostawcę. Jego reguły nie gwarantują, że obaj dostawcy kupią energię na porównywalnych warunkach.

Wystarczy przeanalizować podstawowe dane. Według Eurostatu w II półroczu 2025 r. najwięksi odbiorcy przemysłowi płacili w Polsce średnio 171,6 euro za 1 MWh prądu, wobec 109,6 euro średnio w Unii. To ok. 57 proc. więcej. Porównanie dotyczy zakładów zużywających co najmniej 150 GWh rocznie, a ceny nie zawierają VAT i innych podatków oraz opłat podlegających zwrotowi. W Niemczech stawka dla tej grupy wynosiła 130,7 euro.

Co to oznacza dla typowego zakładu produkcyjnego? Przy zużyciu 150 GWh rocznie i utrzymaniu podanych średnich stawek polski odbiorca zapłaciłby za prąd o ponad 6 mln euro więcej niż niemiecki. Te same pieniądze mogłyby finansować modernizację albo pozwolić złożyć korzystniejszą ofertę klientowi.

Oczywiście żadna fabryka nie konkuruje wyłącznie ceną prądu. Liczą się ludzie, technologia, jakość, terminowość i dostęp do odbiorców. Tyle że przewaga w tych dziedzinach wymaga konkretnych nakładów. Jeśli firma przeznacza wolne środki na wyrównywanie różnicy w rachunkach, zostaje jej mniej na park maszynowy, rozwój produktu i szkolenia. Wysoki koszt energii działa więc podwójnie: obciąża obecną produkcję i osłabia zdolność do poprawiania jej konkurencyjności. Przedsiębiorstwo może przez pewien czas bronić zamówień niższą marżą. Trudno na takim fundamencie planować jednak rozwój biznesu.

Energia ma szczególne znaczenie tam, gdzie bez jej udziału nie powstanie produkt. W hutnictwie stali odpowiadała w 2025 r. za ok. 14,5 proc. kosztów operacyjnych, w produkcji cementu za 13,1 proc. To energia ogółem, a nie sam prąd. W takich zakładach poprawa efektywności jest konieczna, lecz nie pozwala dowolnie zmniejszyć zużycia. Koszt ma fizyczne podstawy, zaś klient porównujący oferty widzi przede wszystkim cenę gotowego wyrobu.



Federacja Przedsiębiorców Polskich zbadała te zależności na mapie powiązań branżowych polskiej gospodarki opartej na danych GUS, Eurostatu i EXIOBASE. Symulując scenariusz zakładający utrzymanie się cen energii w Polsce o 30 proc. wyższych niż u zagranicznych konkurentów, produkcja polskiego przemysłu bezpośrednio wypierana przez import wynosi 22,7 mld zł. Kolejne 28 mld zł ubytku pojawia się u dostawców i przez niższą konsumpcję. Właśnie o tej drugiej części rachunku nie powinni zapominać decydenci oraz uczestnicy debaty publicznej na temat inwestycji w energię i wsparcia przemysłu. Zakład przemysłowy jest klientem innych przedsiębiorstw, a pracujący w całym łańcuchu dostaw ludzie są jednocześnie klientami sklepów i usług. Słabszy popyt na produkty branż energochłonnych rykoszetem uderza również w tych, którzy sami zużywają niewiele energii i nie spodziewają się znaleźć w centrum sporu o jej ceny.

Widać to choćby w transporcie – modelowany ubytek zamówień wynikający z problemów przemysłu oraz niższej konsumpcji sięga tam 2,1 mld zł. Jest częścią wspomnianych 50,7 mld zł. Gdy towar przestaje powstawać w Polsce, jego przewóz, magazynowanie i obsługa również są prowadzone gdzie indziej. Wraz z produkcją tracimy część popytu, na którym opierają się inne rodzaje działalności.

Z zagrożoną w tym scenariuszu działalnością wiąże się aż ok. 82 tys. miejsc pracy. Z tego aż dwie trzecie etatów nie zostanie utraconych w branżach przemysłowych bezpośrednio dotkniętych wysokimi cenami energii, lecz u ich dostawców oraz firm zależnych od popytu generowanego przez zatrudnianych przez nich pracowników.

Polscy decydenci zaczynają stopniowo dostrzegać opisywany problem, ale działania nie są wystarczające. Ministerstwo Rozwoju i Technologii zapowiedziało program na lata 2027–2030 o wartości 4,8 mld zł. Planowane finansowanie przez wyższy CIT dla określonych firm energetycznych i paliwowych rodzi jednak ryzyko przenoszenia obciążeń na odbiorców. Pomoc powinna faktycznie zmniejszać koszt prowadzenia produkcji. Jej efekt trzeba oceniać przez końcowy rachunek przedsiębiorstwa i warunki utrzymania zamówień.

Część obciążenia cenami energii można ograniczyć decyzjami krajowymi. W 2025 r. koszty sieciowe największych odbiorców wynosiły według Eurostatu 34,7 euro za 1 MWh w Polsce wobec 16,6 euro średnio w UE. Należy wprowadzić znaczące ulgi sieciowe dla przemysłu energochłonnego, sięgające 90 proc., oraz skuteczne dopłaty w dopuszczalnych ramach unijnych. Równolegle trzeba ułatwiać własną produkcję energii, wieloletnie kontrakty i dostęp do infrastruktury. Dzisiejsza ulga ma pozwolić doczekać inwestycji, które trwale obniżą koszt. Przedsiębiorca potrzebuje przewidywalnych zasad na lata, bo nie może opierać budowy nowej linii produkcyjnej lub decyzji o utrzymaniu istniejącej na niejasnej zapowiedzi pojedynczej, doraźnej interwencji.

Decyzje o dalej idącym wsparciu dla przemysłu obciążonego drogą energią są blokowane przez obawy o koszt budżetowy takich rozwiązań. Ale należy także uwzględnić, co może się wydarzyć, jeśli takie działania nie zostaną podjęte – szacowany ubytek 6,6 mld zł dochodów państwa z PIT, CIT, VAT oraz składek na ubezpieczenia społeczne to realne zagrożenie dla możliwości utrzymania na przyszłość programów społecznych wprowadzanych w ostatnich latach przez rząd. Inwestycja w utrzymanie konkurencyjności polskiej gospodarki to z kolei gwarancja budowy stabilnej podstawy do generowania dochodów, które mogą posłużyć państwu do dalszego rozwoju usług publicznych i poprawy jakości życia naszego społeczeństwa.

Cykl publikacji FPP

Wobec ograniczonego zainteresowania większości mediów tematami gospodarczymi, przy jednoczesnym nagromadzeniu wielu istotnych tematów pozagospodarczych, ważnych nie tylko dla przedsiębiorców, lecz także dla większości społeczeństwa, Federacja Przedsiębiorców Polskich postanowiła zrealizować cykl merytorycznych publikacji. W ten sposób FPP przybliża społeczeństwu skutki zmian prawnych procedowanych w Sejmie RP.



ŁUKASZ KOZŁOWSKI
Główny ekonomista Federacji Przedsiębiorców Polskich



MARIUSZ PACZKOWSKI
Ekspert Federacji Przedsiębiorców Polskich ds. energii i środowiska

eprasa.pl f27f1a546f

AUTOPROMOCJA

DGP Dziennik Gazeta Prawna

Magazyn na Weekend

Jutro w wydaniu



fot. Finnbarr Webster/Getty Images

Zabawa w chowanego

Zachód łata dziury kolejnymi obostrzeniami, a Kreml wymyśla kolejne sztuczki, żeby obejść sankcje. Kto jest bardziej skuteczny w tej grze?



fot. Skorzewiak/Shutterstock

Koszmar w raju podatkowym

Siła państwa opiera się dziś na potencjale produkcyjnym, a nie na kapitale należącym do spółek zarejestrowanych w skrzynkach pocztowych. Przyjęcie modelu raju podatkowego zniweczyłoby wszystko, co Polska osiągnęła w ostatnich trzech dekadach

Świat może zapłakać

Zbombardowany saudyjski ropociąg to przygrywka. Szyiccy rebelianci z ruchu Huti chcą kontrolować Bramę Łez niczym Irańczycy cieśninę Ormuz



fot. Mohammed Huwais/AFP/East News



fot. rudall30/Shutterstock

Postęp, który zabierze nam wszystko

Zbawienie przez automatyzację: nic już nie trzeba będzie robić, manna sama spadnie z nieba. Ten kto temu zaprzecza, jest wstecznikiem, zwolennikiem irracjonalizmu, komunistą. Jest luddystą

Nowe priorytety von der Leyen

UE Doroczne **orędzie o stanie Unii Europejskiej** szefowa KE poświęciła m.in. Chinom, zacieśnieniu europejskich relacji z Kanadą oraz ochronie dzieci w internecie

Michał Litorowicz
Maria Wiśniewska
dgp@infor.pl

Europejczycy żyją w epoce „wielkich możliwości i zagrożeń", w ramach której Europa postanowiła wytyczyć własny szlak – przekonywała w Parlamencie Europejskim Ursula von der Leyen. – Wyłania się z tego procesu silniejsza i niezależna. To Europa, która buduje swoją pomyślność, uwalnia się od toksycznego uzależnienia od rosyjskich paliw kopalnych, która stała się największą potęgą handlową na świecie i zwiększyła wydatki na obronność o 80 proc. w ciągu zaledwie pięciu lat – powiedziała szefowa KE.

Wrogi świat

Oceniła jednocześnie, że w obliczu erozji dawnego porządku UE „przyszło funkcjonować w otwarcie wrogim świecie", przypominając, że od 2022 r. na kontynencie europejskim toczy się pełnoskalowa wojna. W związku z rosnącą liczbą cyberataków, aktów sabotażu i wtargnięć dronów von der Leyen zapowiedziała, że wraz z Kają Kallas, szefową unijnej dyplomacji, zaproponuje wkrótce nową europejską strategię bezpieczeństwa.

Niemka zaznaczyła, że doktryna UE i mechanizm podejmowania decyzji dotyczących obronności „nie nadążają za nową rzeczywistością", dlatego „27" musi pilnie opracować wspólny scenariusz reakcji na incydenty hybrydowe, który stanowiłby uzupełnienie art. 4 Traktatu północnoatlantyckiego. – Nadszedł czas na europejski odpowiednik art. 4. Jego uruchomienie przez jedno państwo członkowskie skutkowałoby zwołaniem spotkania wszystkich pozostałych, którego celem byłoby skoordynowanie europejskiej reakcji, w tym odstraszenia zniechęcającego do dalszej eskalacji – tłumaczyła przewodnicząca KE.

Dalej od Chin

Ważnym elementem przemówienia szefowej KE była zależność UE od Chin. Jej pomysł na odpowiedź to rozwijanie dywersyfikacji dostaw i utworzenie Europejskiej Korporacji ds. Surowców Krytycznych. Ma ona się zajmować pozyskiwaniem i gromadzeniem zapasów surowców krytycznych potrzebnych m.in. do produkcji samochodów elektrycznych, chipów, baterii, zielonych technologii i broni.

Problemem w relacjach z Pekinem jest nierównowaga handlowa. Odnosząc się do narastających obaw przed „szokiem chińskim", von der Leyen ostrzegła, że „on już tu jest". – Prowadzi do deindustrializacji w uprzemysłowionych sercach Europy. Tego nie da się utrzymać – alarmowała szefowa Komisji Europejskiej. Unijni liderzy wyznaczyli październikowy szczyt UE jako termin, do którego rozmowy z Pekinem powinny przynieść konkretne rezultaty w postaci bardziej zrównoważonej wymiany handlowej.

Kanada bliżej UE

Tegoroczne orędzie wyróżniała obecność Marka Carneya, premiera Kanady, która dąży obecnie do zacieśnienia współpracy gospodarczej i obronnej z Europą. Obie strony łączy już CETA – umowa handlowa, która znosi większość ceł i ułatwia handel oraz inwestycje. Von der Leyen zapowiedziała pogłębienie tej współpracy w ramach Sojuszu na rzecz Przyszłości, obejmującego m.in. obronność, surowce krytyczne, energię, technologie, AI i bezpieczeństwo gospodarcze, a także współpracę w rejonie Arktyki. Partnerstwo to ma również otworzyć Kanadzie drogę do statusu pierwszego „członka stowarzyszonego UE".

Choć w ciągu ostatnich dwóch lat liczba nieudokumentowanych migrantów próbujących przekroczyć granice UE zmniejszyła się o kilkadziesiąt procent, to von der Leyen wyraziła przekonanie, że europejskie działania „muszą ewoluować", zwłaszcza w sytuacjach nadzwyczajnych, gdy cudzoziemcy są wykorzystywani jako broń. – Dlatego proponujemy utworzenie nowych europejskich ram reagowania kryzysowego. Będą one uruchamiane wyłącznie na podstawie ściśle określonego zestawu kryteriów. W takich przypadkach pozwolą na ograniczoną w czasie i ściśle określoną elastyczność standardowych procedur – zapowiedziała Niemka. ©℗

DGP Dziennik Gazeta Prawna

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

Redaktor naczelny: Tomasz Pietryga

Zastępcy redaktora naczelnego: Łukasz Guza, Łukasz Wilkowicz

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

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

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

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

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

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

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

eprasa.pl f27f1a546f

DGP | Gazeta Prawna

17 września 2026 nr 181 (6850) DGP.pl

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

Podatki i księgowość

PROCEDURY Odpowiedzialność za podatkowe długi spółek i innych podmiotów. Co wynika z opublikowanej nowej wersji projektu nowelizacji ordynacji podatkowej? B2

Firma i prawo

NIERUCHOMOŚCI 20 września powinno wejść w życie rozporządzenie w sprawie warunków technicznych budynków. Problem w tym, że na trzy dni przed terminem nie jest podpisane B4

Prawnik

PROKURATURA Komisyjny projekt prawa o ustroju prokuratury powstawał przez dwa lata. Możliwe jednak, że zaproponowane rozwiązania nigdy nie wejdą w życie B6

Kadry i płace

BHP Sztuczna inteligencja może pomóc wykrywać zagrożenia i zapobiegać wypadkom przy pracy. Eksperci podkreślają jednak, że nie zastąpi człowieka B7

Samorząd i administracja

FINANSE Na przyszły rok mieszkańcy sołectw będą mieli do rozdysponowania na lokalne projekty ok. 1,15 mld zł. To o 150 mln zł więcej niż w tym roku B10

Cyfrowa pułapka w systemie MOS 2.0

ZATRUDNIENIE Najnowsza aktualizacja systemu MOS 2.0 obsługującego wnioski pobytowe cudzoziemców powoduje problemy. Zmiana sposobu określania stanowiska pracy **wywołuje obawy o masowe korekty dokumentów** i ryzyko uznania, że cudzoziemcowi nielegalnie powierzono pracę

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Wdrożony 27 kwietnia 2026 r. system teleinformatyczny MOS 2.0 przeniósł procesy migracyjne na model online. Wycofano tradycyjne wnioski papierowe, a próba ich złożenia w dotychczasowy sposób skutkuje pozostawieniem sprawy bez rozpoznania. Jednak to nie sama cyfryzacja, lecz najnowsza aktualizacja systemu i wprowadzona w niej z pozoru drobna modyfikacja techniczna stały się w ostatnich dniach źródłem niepewności prawnej.

Nazwy tylko z KZiS

Sprawa dotyczy sposobu wskazywania stanowiska pracy cudzoziemca w kluczowym dokumencie, jakim jest załącznik nr 1 do wniosku. Jak informuje Nadia Winiarska, zastępca dyrektora departamentu pracy Konfederacji Lewiatan, dotychczas pracodawca mógł w odpowiedniej rubryce wybrać opcję „Inne" i wpisać nazwę stanowiska zgodnie z umową, jeżeli nie odpowiadała ona stanowiskom wskazanym w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS). Było to szczególnie istotne w przypadku dużych, międzynarodowych korporacji, które bardzo często posługują się własnymi nazwami stanowisk, niekoniecznie odpowiadającymi nomenklaturze KZiS.

Po najnowszej aktualizacji MOS 2.0, do której doszło kilkanaście dni temu, pracodawca jest zobowiązany do wyboru stanowiska wyłącznie z rozwijanej listy KZiS. Zgodnie z nowym pouczeniem, jeżeli nazwa stanowiska stosowana w umowie różni się od tej wskazanej w klasyfikacji, nazwę wynikającą z umowy należy wpisać odręcznie w polu „Zakres podstawowych obowiązków".

Lawina pytań

To rozwiązanie, jak zauważa Nadia Winiarska, wywołało pytania u pracodawców. Po pierwsze, pojawia się wątpliwość, czy pracownicy urzędów wojewódzkich zostali odpowiednio przeszkoleni, aby przy analizie wniosku zwracać szczególną uwagę na informacje wpisane właśnie w polu „Zakres podstawowych obowiązków". Kwestia ta ma znaczenie w przypadku zezwoleń na pobyt czasowy i pracę, w których stanowisko i wynagrodzenie mogą znaleźć się następnie bezpośrednio w treści decyzji.

Po drugie, powstaje pytanie, jak w takiej sytuacji należy traktować papierowy załącznik nr 1, który może zostać przesłany jako korekta do wniosku. Czy również w takim załączniku pracodawca powinien się już posługiwać wyłącznie nazwą stanowiska z KZiS, nawet jeżeli nazwa stanowiska wynikająca z umowy jest zupełnie inna?

Po trzecie, jak podkreśla Nadia Winiarska, warto się zastanowić, ile dodatkowych korekt załącznika nr 1 może wygenerować takie rozwiązanie w skali całego kraju. W praktyce może się bowiem okazać, że pracodawcy będą musieli korygować dokumenty nie dlatego, że informacje dotyczące zatrudnienia są nieprawidłowe, ale dlatego, że nazwa stanowiska stosowana przez firmę nie odpowiada literalnie nazwie z KZiS.

Najważniejsze pytanie dotyczy jednak późniejszej kontroli legalności zatrudnienia. Jeżeli w decyzji znajdzie się stanowisko odpowiadające pozycji z KZiS, natomiast rzeczywista nazwa stanowiska stosowana przez pracodawcę będzie inna i zostanie ujęta jedynie w zakresie podstawowych obowiązków, to jak w praktyce będzie wyglądała ocena zgodności warunków zatrudnienia z wydaną decyzją?

Liczą się obowiązki, nie etykieta

Państwowa Inspekcja Pracy, do której zadań należy kontrola legalności zatrudnienia, uspokaja przedsiębiorców. Jak wyjaśnia Mateusz Rzemek, rzecznik prasowy Głównego Inspektoratu Pracy, sama różnica w nazwie stanowiska pomiędzy zawartą z cudzoziemcem umową a dokumentem legalizującym jego pracę jednoznacznie nie przesądza o tym, że doszło do nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi. Dodaje, że w celu weryfikacji tego zagadnienia konieczne jest zbadanie przez inspektora nie tylko treści posiadanego przez cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, ale również wypełnionego przez podmiot powierzający pracę załącznika nr 1 do wniosku cudzoziemca o udzielenie mu tego zezwolenia.

– W tym kontekście warto zwrócić uwagę na to, że na podstawie ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o PIP inspektor pracy ma prawo żądać od podmiotu kontrolowanego pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz przedłożenia wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Do takich dokumentów należy również wspomniany załącznik nr 1 – wskazuje Mateusz Rzemek.

Ryzyko powstanie przede wszystkim wtedy, gdy wojewoda wpisze do decyzji nazwę zawodu z KZiS, pomijając tę wskazaną w opisie obowiązków

Rzecznik GIP zwraca również uwagę na podstawy prawne regulujące tę materię, w tym na art. 119 ust. 1 pkt 4 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach – w odniesieniu do zezwoleń na pobyt czasowy i pracę, a także analogiczny przepis dotyczący zezwoleń na pracę – art. 18 ust. 1 pkt 3 ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP.

– Zgodnie z powołanymi przepisami zmiana lub wydanie nowego zezwolenia nie są wymagane, jeżeli nastąpiła zmiana stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca. W przepisach tych również znajduje potwierdzenie reguła, zgodnie z którą o zaistnieniu nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi nie decyduje różnica pomiędzy stanem faktycznym a dokumentami legalizującymi pracę cudzoziemca w zakresie samej nazwy stanowiska pracy, lecz przede wszystkim w odniesieniu do zakresu obowiązków przewidzianych na danym stanowisku pracy – podkreśla rzecznik.

Łukasz Kunda, menedżer w zespole imigracyjnym EY Polska, przyznaje, że odpowiedź PIP jest korzystna dla pracodawców na poziomie kontroli materialnej, ponieważ odrzuca uznanie każdej różnicy nazewniczej za nielegalne powierzenie pracy. Nie rozwiązuje jednak podstawowego problemu proceduralnego, czyli możliwości wydawania decyzji, których treść nie odzwierciedla stanowiska rzeczywiście zgłoszonego we wniosku.

– Zatem nie oznacza to, że nowe rozwiązanie w MOS jest bezpieczne dla pracodawców – podkreśla. Według niego ustawa oraz wzór załącznika nr 1 przewidują odrębne wskazanie stanowiska lub rodzaju pracy oraz zawodu zgodnego z KZiS. Formularz elektroniczny, który pozwala wybrać wyłącznie pozycję z klasyfikacji, a faktyczną nazwę stanowiska nakazuje umieścić w opisie obowiązków, zaciera to rozróżnienie. Obowiązujący od 27 kwietnia 2026 r. wzór formularza nadal zawiera dwa odrębne pola – na stanowisko lub rodzaj pracy oraz na zawód zgodny z klasyfikacją.

– W praktyce ryzyko powstanie przede wszystkim wtedy, gdy wojewoda wpisze do decyzji nazwę zawodu z KZiS, pomijając stanowisko wskazane w opisie obowiązków. Pracodawca będzie wówczas musiał podczas kontroli wykazywać zgodność rzeczywiście wykonywanej pracy z dokumentacją postępowania, a nie jedynie z treścią samej decyzji. Może to prowadzić do sporów z organami, konieczności składania wyjaśnień, a nawet kwestionowania decyzji w trybie odwoławczym – wyjaśnia.

Przyznaje też, że przepisy pozwalają wprawdzie zmienić nazwę stanowiska bez zmiany zezwolenia, jeżeli zakres obowiązków pozostaje taki sam, ale wymagają zawiadomienia wojewody w terminie 15 dni roboczych. Mechanizm ten nie powinien jednak zastępować prawidłowego określenia stanowiska już w chwili wydawania decyzji.

– Najprostszym rozwiązaniem byłoby przywrócenie w MOS odrębnego pola tekstowego na nazwę stanowiska stosowaną przez pracodawcę – przyznaje Łukasz Kunda.

UdSC, odpowiedzialny za system MOS 2.0, nie odpowiedział na pytania DGP w tej sprawie. Organizacje pracodawców donoszą, że także złożyły zapytanie i jak dotąd nie otrzymały żadnego stanowiska. ©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl f27f1a546f

Odpowiedzialność za długi spółek i innych podmiotów. Na co zgodziło się MF

PROCEDURY Ministerstwo Finansów zakończyło konsultacje w sprawie zmiany zasad odpowiedzialności menedżerów za zaległości spółek i innych podmiotów. **Uwzględniło część zgłoszonych uwag,** ale są też poprawki niekorzystne dla osób zarządzających

Mariusz Szulc
Agnieszka Pokojska
dgp@infor.pl

Co konkretnie wynika z opublikowanej nowej wersji projektu nowelizacji ordynacji podatkowej? Na przykład zostanie wydłużony okres kiedy majątek osób zarządzających będzie zabezpieczony przez fiskusa. Pierwotnie była mowa o 14 dniach po doręczeniu decyzji o odpowiedzialności za długi spółki. Teraz MF chce, aby decyzja o zabezpieczeniu wygasała dopiero z chwilą wszczęcia egzekucji z majątku osoby zarządzającej.

– Egzekucja z majątku zarządzającego może ruszyć dopiero po tym, jak bezskuteczna okaże się egzekucja z majątku spółki – przypomina Tomasz Rolewicz, doradca podatkowy i partner w Grant Thornton. W praktyce więc – jak mówi ekspert – majątek prezesa czy wiceprezesa spółki może pozostać zamrożony latami.

Zmian w stosunku do pierwotnej wersji jest więcej. Jedna z nich dotyczy samego terminu wejścia w życie nowelizacji. Ma to być 1 stycznia 2027 r., a nie, jak pierwotnie planowano, 14 dni po ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw.

Nowe zasady odpowiedzialności za długi spółek (nie tylko podatkowe, ale też np. z tytułu składek ZUS) będą dotyczyć wyłącznie zaległości, które powstały po 31 grudnia 2026 r.

Skąd te zmiany

Nie zmieniły się podstawowe założenia nowelizacji (druk nr UC138). Wskazaliśmy na nie w artykule „Koniec ze «słupami». Więcej osób odpowie za podatkowe długi spółki, fundacji i innych podmiotów" (DGP nr 56/2026). Zmiany w zasadach odpowiedzialności osób zarządzających za długi spółek są niezbędne ze względu na dwa wyroki Trybunału Sprawiedliwości UE dotyczące polskich przepisów. Jeden zapadł 27 lutego 2025 r. (sygn. C-277/24), drugi – 30 kwietnia 2025 r. (C-278/24). Na konieczność wdrożenia skutków tych orzeczeń wskazywali nie tylko resort finansów, lecz także rzecznik praw obywatelskich i Najwyższa Izba Kontroli.

Ministerstwo zapewnia, że nowelizacja służy realizacji tego celu. Padają jednak zarzuty, że projekt zmierza znacznie dalej.

Kto odpowie za długi

Projekt dotyczy odpowiedzialności za długi (nie tylko podatkowe) spółek kapitałowych oraz innych podmiotów, takich jak stowarzyszenia, fundacje, fundacje rodzinne. Chodzi nie tylko o odpowiedzialność członków zarządu, lecz także:

- dyrektora wchodzącego w skład rady dyrektorów – w przypadku prostej spółki akcyjnej;
- pełnomocnika – w przypadku spółki kapitałowej w organizacji, w której nie powołano zarządu ani rady dyrektorów;
- wspólnika – w przypadku spółki kapitałowej w organizacji, w której nie powołano zarządu, rady dyrektorów ani pełnomocnika.

Co więcej, odpowiedzialność za długi ponosie każdy, kto choćby pośrednio zarządzał spółką. To założenie się nie zmieniło (w stosunku do pierwotnej wersji), a cel jest taki, by utrudnić unikanie odpowiedzialności za długi przez powoływanie do zarządu tzw. słupów.

W nowej wersji projektu została natomiast zawężona definicja osoby zarządzającej, na co zwraca uwagę Tomasz Rolewicz. Zmiana nastąpiła w odniesieniu do innych osób niż członek zarządu, dyrektor wchodzący w skład rady dyrektorów, pełnomocnik, wspólnik. Inne osoby będą ponosić odpowiedzialność za długi spółki, jeżeli będą wykonywać kompetencje zarządcze „w sposób samoistny", czyli niezależnie od osób pełniących formalne funkcje w spółce.

Ponadto – jak zauważa ekspert – zgodnie z nowym art. 116 par. 4 ordynacji takie „inne" osoby będą musiały spełnić łącznie dwie przesłanki:

- stale podejmować decyzje zarządcze w spółce oraz
- uzyskiwać korzyści majątkowe w związku z powstaniem zaległości podatkowej lub gdy korzyść ta jest uzależniona od wysokości wyniku finansowego spółki. Przy czym taką korzyścią nie będzie wynagrodzenie za towary lub usługi, w tym za pracę.

Nie zmieniło się natomiast założenie, że osoby zarządzające odpowiedzą swoim majątkiem za długi, jeśli powstały one w trakcie pełnienia obowiązków w spółce lub po jej likwidacji, o ile zarządzały spółką lub innym podmiotem w chwili ogłoszenia tej likwidacji.

Jak się wybronić od odpowiedzialności?

Osoba zarządzająca uniknie odpowiedzialności za długi, jeśli dochowała należytej staranności w celu zapobieżenia powstaniu zaległości spółki lub doprowadziła do spłaty przynajmniej 75 proc. długu, zanim jeszcze fiskus wszczął postępowanie w sprawie solidarnej odpowiedzialności. W pierwszej wersji projektu mowa była o spłacie zaległości „w znacznej części", co MF rozumiało jako co najmniej 50 proc. Warunek ten został więc zaostrzony.

Warunek należytej staranności

Kiedy zostanie spełniony warunek dochowania należytej staranności? Część założeń się nie zmieniła. Standard należytej staranności będzie wyznaczany przy założeniu, że osoba zarządzająca co najmniej:

- ma kwalifikacje, w tym wiedzę i umiejętności, odpowiednie do pełnienia obowiązków w spółce lub faktycznego zarządzania spółką oraz
- ponosi odpowiedzialność za ogół spraw spółki oraz
- zapewnia w spółce, samodzielnie lub wspólnie z innymi osobami zarządzającymi nią, skuteczny i adekwatny ład organizacyjny gwarantujący prawidłowość realizacji obowiązków spółki z zakresu prawa podatkowego.

Fiskus będzie domniemywać, że dochowano należytej staranności, jeśli zaległość powstanie wskutek działania siły wyższej (np. katastrofy naturalnej). To się nie zmieniło w stosunku do pierwotnej wersji projektu. Dodano natomiast drugą przesłankę tego domniemania.

– Resort finansów zgodził się przyjąć postulat samorządu doradców podatkowych, aby o dochowaniu należytej staranności świadczyło uczestnictwo spółki w „Programie współdziałania" – wskazuje Tomasz Rolewicz. Zaraz jednak dodaje, że MF uwzględniło ten postulat tylko częściowo. Samorząd doradców podatkowych wnosił bowiem o całkowite wyłączenie w takiej sytuacji odpowiedzialności osoby zarządzającej (uznanie, że dochowano należytej staranności). MF chce zaś, aby domniemanie to było wzruszalne. – Fiskus będzie więc mógł je obalić, jeżeli udowodni, że nie zadziałały ramy nadzoru podatkowego w spółce – tłumaczy Tomasz Rolewicz.

Należyta staranność może nie wystarczyć

W tym kontekście ekspert zwraca również uwagę na projektowany art. 116 par. 11 ordynacji podatkowej. W świetle tego przepisu menedżerowi nie pomoże należyta staranność ani spłata 75 proc. zaległości, jeśli wobec spółki zastosowano klauzulę przeciw unikaniu opodatkowania lub art. 5 ust. 5 ustawy o VAT (klauzula nadużycia prawa) albo art. 108 ustawy o VAT (przepis o pustych fakturach) bądź określone przepisy akcyzowe, których celem jest walka z oszustwami w branży tytoniowej.

Inny projektowany przepis (art. 116a par. 1a ordynacji) ma się odnosić do odpowiedzialności kadry zarządzającej stowarzyszeniami, fundacjami i innymi podmiotami niedziałającymi dla zysku. W tym wypadku skarbówka ma brać pod uwagę „stopień zawodowego charakteru działalności zarządzających", skalę i rodzaj działalności oraz to, czy funkcje są pełnione odpłatnie. MF uwzględniło w ten sposób uwagę zgłoszoną przez Radę Działalności Pożytku Publicznego.

– Dzięki tej zmianie od prezesa niewielkiego stowarzyszenia działającego społecznie będzie się wymagać mniej niż od członka zarządu spółki – zauważa Tomasz Rolewicz. Stawia natomiast pytanie, dlaczego podobne rozróżnienie nie będzie dotyczyć mikroprzedsiębiorcy prowadzącego jednoosobowo spółkę z o.o.

Dłuższe przedawnienie tylko dla niektórych

Kolejna nowość dotyczy terminu przedawnienia wydania decyzji o solidarnej odpowiedzialności zarządzających za długi podległego im podmiotu. Ministerstwo chciało, aby na wydanie decyzji fiskus miał siedem lat liczonych od końca roku, w którym powstała zaległość podatkowa, a nie jak obecnie pięć lat (a w niektórych sytuacjach nawet trzy lata).

Z nowej wersji projektu wynika, że ten siedmioletni termin będzie warunkowy. Ministerstwo Finansów proponuje, aby siedem lat było tylko wtedy, gdy zarządzający kwestionuje istnienie lub wysokość zaległości spółki. W pozostałych przypadkach zostanie utrzymany obecny pięcioletni termin przedawnienia.

– Z jednej strony wygląda to jak ustępstwo wobec krytyki, którą MF napotkało w trakcie konsultacji projektu. Z drugiej strony jednak nadal skorzystanie z prawa do obrony przed solidarną odpowiedzialnością za długi spółki wydłuży okres przedawnienia – komentuje Tomasz Rolewicz.

Szybsze zabezpieczenie na majątku

Resort finansów nie rezygnuje również z pomysłu, aby przyspieszyć zabezpieczenie majątku osób solidarnie odpowiedzialnych za długi spółki. Obecnie jest to możliwe dopiero po doręczeniu decyzji o solidarnej odpowiedzialności. To daje osobom zarządzającym możliwość upłynnienia majątku, zanim dojdzie do egzekucji.

Ze znowelizowanego art. 33b pkt 2 ordynacji ma wynikać, że decyzja o zabezpieczeniu będzie doręczana już w trakcie postępowania w sprawie solidarnej odpowiedzialności (nie przed jego rozpoczęciem). Decyzja ta wygaśnie z chwilą wszczęcia egzekucji wobec członka zarządu, a nie, jak pierwotnie planowano, po 14 dniach od doręczenia decyzji określającej zakres solidarnej odpowiedzialności.

Prawo do obrony

Byli członkowie zarządu (oraz inne osoby zarządzające) będą mieli dostęp do akt i innych dowodów, które skarbówka zgromadziła w postępowaniu prowadzonym przeciwko spółce (innej osobie prawnej). To wdrożenie wskazówek płynących z wyroku TSUE z 27 lutego 2025 r. (sygn. C-277/24).

Członkom zarządu łatwiej więc będzie udowodnić, że np. zaległość podatkowa nie istnieje lub jest inna niż wskazana w decyzji wymiarowej wydanej wobec spółki (projektowany art. 178 par. 1a ordynacji).

Projekt nowelizacji przewiduje jednak, że fiskus będzie mógł odmówić dostępu do akt wcześniejszego postępowania w takim zakresie, w jakim ujawnienie informacji osobom zarządzającym naruszałoby interesy spółki (innego podmiotu zarządzanego). Chodzi np. o informacje chronione tajemnicą przedsiębiorstwa.

Z nowej wersji projektu zostało wykreślone ograniczenie przewidziane początkowo w art. 194 par. 4 ordynacji podatkowej. – Przepis ten przewidywał prawo do podważania ustaleń poczynionych wcześniej wobec spółki przez osobę, która nie mogła wpłynąć na tamto postępowanie – przypomina Tomasz Rolewicz. Ograniczenie zostało wykreślone i teraz przeciwdowód przysługuje każdej osobie trzeciej. ©℗

Etap legislacyjny
Projekt nowelizacji ordynacji podatkowej (nr UC138) – czeka na przyjęcie przez rząd

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl f27f1a546f

Fiskus wstępnie wypełni JPK_VAT za przedsiębiorcę. Będzie nowa aplikacja

PROCEDURY

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

Od IV kw. 2029 r. administracja podatkowa będzie wstępnie wypełniać JPK_VAT. Zostanie wprowadzona Krajowa e-Kasa Rejestrująca, czyli darmowa aplikacja do wystawiania paragonów fiskalnych.

To na razie założenia nowego projektu deregulacji przepisów ustawy o VAT. Zostały one opublikowane w rządowym wykazie prac legislacyjnych.

Ministerstwo Finansów zakłada, że przedsiębiorca będzie mógł poprawić lub uzupełnić rozliczenie udostępnione mu przez skarbówkę bądź od razu je zaakceptować. W związku z tym skrócone mają być terminy na wystawianie faktur – tak, aby dokumenty te trafiły do systemów fiskusa jeszcze przed przygotowaniem wstępnego rozliczenia VAT.

Resort finansów przygotuje też bezpłatną aplikację do wystawiania e-paragonów. Projekt nowelizacji ustawy o VAT, który przewiduje te zmiany, ma być przyjęty przez Radę Ministrów jeszcze w IV kw. 2026 r. Następnie zostanie skierowany do Sejmu.

JPK_VAT wstępnie wypełni fiskus

Założenie jest takie, aby pierwsza grupa przedsiębiorców skorzystała ze wstępnie wypełnionego przez skarbówkę JPK_VAT już w IV kw. 2029 r. Podatnik będzie musiał wyrazić na to zgodę w e-Urzędzie Skarbowym. Wówczas fiskus przygotuje projekt JPK_VAT na podstawie danych figurujących w systemach Krajowej Administracji Skarbowej. Poszczególne moduły systemów będą dołączane do nowej usługi stopniowo, więc pierwsze wstępne rozliczenia VAT mogą nie zawierać danych z systemów, które zostaną dołączone w przyszłości.

Mimo to MF zakłada, że już w 2029 r. z nowej usługi skorzysta nawet 100 tys. podatników, a docelowo (w 2035 r.) – nawet 80 proc. ogółu podatników VAT.

Podatnik, który zgodzi się na takie rozwiązanie, będzie miał dostęp do swojego wstępnie przygotowanego rozliczenia VAT w dowolnym czasie i na dowolnym urządzeniu, zarówno przez aplikację mobilną, jak i z poziomu strony internetowej podatki.gov.pl (a więc analogicznie do rozliczenia e-PIT). Nie będzie natomiast automatycznej akceptacji projektu JPK_VAT. Zawsze będzie potrzebna weryfikacja i akceptacja przez podatnika.

W związku z tym przyspieszone zostaną terminy na wystawianie faktur, bo przygotowanie i udostępnienie wstępnego rozliczenia musi nastąpić odpowiednio wcześnie przed terminem składania JPK_VAT. Zmiany w tym zakresie – jak zapewnia MF – będą zgodne z rozwiązaniami przewidzianymi w unijnym pakiecie ViDA (VAT in the Digital Age).

Elektronizacja kas fiskalnych – KeKR

Kolejne zmiany mają pomóc w digitalizacji rozliczeń sprzedaży detalicznej, czyli na rzecz konsumentów i rolników ryczałtowych. W tym celu zostanie wprowadzona bezpłatna Krajowa e-Kasa Rejestrująca (KeKR), czyli darmowa aplikacja do wystawiania paragonów fiskalnych. Będzie ona alternatywą dla dotychczas używanych urządzeń fiskalnych.

MF tłumaczy, że proces zastępowania kas fiskalnych starego typu kasami online jest zbyt powolny, a na rynku nadal funkcjonują w znacznej mierze kasy starego typu (ponad 44 proc. ogółu kas). Tymczasem szef KAS chce otrzymywać pełne dane o sprzedaży detalicznej, co pozwoli np. na lepszą analizę i typowanie przedsiębiorców do kontroli.

Na zmianie ma skorzystać nie tylko fiskus. KeKR – jak tłumaczy ministerstwo – odciąży finansowo małe firmy i pozwoli na wybór odpowiedniego dla danego biznesu narzędzia do ewidencji sprzedaży, które pozwoli gromadzić i przechowywać paragony fiskalne, a także przygotowywać raporty fiskalne dobowe i miesięczne, niezbędne do rozliczenia VAT. Podatnik korzystający z KeKR nie będzie już musiał samodzielnie przechowywać tych danych „u siebie", co – jak podkreśla MF – oznacza oszczędności (w fizycznej kasie fiskalnej po zapełnieniu pamięci fiskalnej trzeba wymienić tę pamięć lub nabyć nowe urządzenie).

KeKR ma również pozwolić na ewidencjonowanie zwrotów i oczywistych omyłek powstałych podczas rejestrowania sprzedaży detalicznej.

Ponadto MF zakłada, że przedsiębiorcy będą mogli skorzystać z ulgi na zakup drukarki do drukowania e-paragonu wystawionego przy użyciu KeKR. Ulga ma dotyczyć maksymalnie dwóch takich urządzeń i pokryć 90 proc. ceny ich zakupu, ale nie więcej niż 200 zł na urządzenie.

Ostatecznie to klient będzie decydował, czy chce otrzymać e-paragon, czy też paragon papierowy. ©℗

Podstawa prawna
Założenia do projektu nowelizacji ustawy o VAT – opublikowane w rządowym wykazie prac legislacyjnych pod nr UD473

Kary za błędy w KSeF będą rok później

PROCEDURY

Agnieszka Pokojska
agnieszka.pokojska@infor.pl

O rok dłużej, czyli do końca 2027 r., skarbówka nie będzie karać za błędy związane ze stosowaniem Krajowego Systemu e-Faktur. Poinformowało o tym Ministerstwo Finansów w komunikacie.

To odpowiedź na postulaty zgłaszane przez przedsiębiorców, organizacje branżowe i ekspertów podatkowych. Skorzystają na tym zwłaszcza najmniejsi przedsiębiorcy, dla których KSeF stanie się obowiązkowy już od 1 stycznia 2027 r. (ta data się nie zmieni). Chodzi o podatników, u których łączna wartość sprzedaży brutto (czyli wraz z VAT) udokumentowana fakturami wystawionymi w danym miesiącu (elektronicznie lub w postaci papierowej) nie przekroczy 10 tys. zł.

Przypomnijmy, że dla tych najmniejszych nie przewidziano żadnego okresu przejściowego w zakresie kar. To by oznaczało, że zaczną oni wystawiać faktury ustrukturyzowane od 1 stycznia 2027 r., czyli dokładnie od tego dnia, kiedy miałyby wejść w życie sankcje za omijanie KSeF. Znaleźliby się więc w gorszej sytuacji niż pozostali przedsiębiorcy, którzy zaczęli wystawiać faktury ustrukturyzowane już od lutego lub od kwietnia 2026 r. i w związku z tym mieli sporo czasu na dostosowanie się do KSeF. Zwróciliśmy na to uwagę już w styczniu 2026 r. w artykule „Najmniejsi podatnicy bez marginesu błędu w KSeF" (DGP nr 11/2026).

Zgodnie z zapowiedzią Ministerstwa Finansów sankcje zaczną obowiązywać dopiero od 1 stycznia 2028 r. Wymaga to zmian w ustawie; resort poinformował, że rozpoczyna prace nad projektem nowelizacji w tym zakresie.

Chodzi o sankcje przewidziane w art. 106ni ustawy o VAT, czyli dla podatnika, który:

- nie wystawi faktury przy użyciu KSeF,
- w okresie awarii KSeF i w trybie offline24 wystawi fakturę niezgodnie z udostępnionym wzorem,
- nie prześle do KSeF w określonym terminie faktur wystawionych w czasie awarii KSeF, w trybie offline (niedostępność KSeF) lub w trybie offline24.

Sankcja ma być wymierzana proporcjonalnie do stopnia przewinienia, aż do 100 proc. kwoty VAT wykazanego na fakturze wystawionej poza KSeF. Jeżeli na fakturze nie będzie kwoty podatku, to kara ma wynosić do 18,7 proc. wykazanej należności.

Odroczenie kar nie oznacza braku obowiązku stosowania KSeF – zastrzegło Ministerstwo Finansów. Zapewniło, że Krajowa Administracja Skarbowa będzie przede wszystkim wspierać przedsiębiorców w prawidłowym stosowaniu KSeF, niemniej organy będą reagować na przypadki wystawiania faktur poza systemem (z wyjątkiem ustawowo określonych przypadków). Skarbówka będzie więc badać, czy niestosowanie systemu nie prowadzi do nierzetelnego rozliczania podatku. ©℗

Reorganizacja z udziałem fundacji rodzinnej

OPINIA ZABEZPIECZAJĄCA

Agnieszka Pokojska
agnieszka.pokojska@infor.pl

Reorganizacja z udziałem fundacji rodzinnej nie musi być postrzegana jako agresywna optymalizacja. Jej celem nie może być jednak sprzedaż akcji z niższym podatkiem – stwierdził szef Krajowej Administracji Skarbowej.

Z tym właśnie zastrzeżeniem wydał opinię zabezpieczającą przed zastosowaniem klauzuli przeciwko unikaniu opodatkowania.

Chodziło o reorganizację grupy obejmującej pięć spółek (A, B, C, D i E), osobę fizyczną i fundację rodzinną. Kolejność działań miała być następująca:

- przekazanie przez osobę fizyczną udziałów i akcji spółek B i C do fundacji rodzinnej,
- nieodpłatne nabycie przez spółkę B udziałów własnych posiadanych przez spółki D i E w celu umorzenia tych udziałów,
- nieodpłatne wystąpienie spółki E ze spółki C,
- odwrotne połączenie spółek A, B i C, tj. przeniesienie całego majątku ze spółek matek (B i C) na spółkę córkę (A).

We wniosku o opinię wskazano, że celem tych działań ma być: uproszczenie struktury grupy, skupienie działalności w jednym podmiocie, likwidacja dwóch platform holdingowych oraz sukcesja i ochrona majątku.

W wyniku tych działań pojawią się korzyści podatkowe, m.in.:

- brak CIT i PCC przy niektórych transakcjach, w tym z tytułu zbycia bez wynagrodzenia udziałów spółki B w celu ich dobrowolnego umorzenia,
- neutralne podatkowo połączenie spółek i odroczenie CIT w fundacji rodzinnej,
- niższy lub zerowy PIT przy wypłatach świadczeń z fundacji rodzinnej.

Szef KAS uznał co prawda, że korzyści podatkowe będą jednym z głównych celów reorganizacji, ale nie będą one sprzeczne z celem przepisów, a sposób reorganizacji nie będzie sztuczny. Wskazał, że umorzenie udziałów bez wynagrodzenia i odwrotne połączenie wynikają wprost z kodeksu spółek handlowych. Uproszczenie struktury jest typowym rozwiązaniem stosowanym na rynku i ma rzeczywiste uzasadnienie gospodarcze. Poza tym fundacja rodzinna służy głównie sukcesji i ochronie majątku, więc celowo przewidziano dla niej preferencje podatkowe. Ustawodawca świadomie też odroczył opodatkowanie do momentu wypłaty świadczeń beneficjentom.

Szef KAS zastrzegł jednak, że wydana opinia nie uchroni przed zastosowaniem klauzuli, jeżeli fundacja po reorganizacji szybko sprzeda akcje spółki A albo wypłaci całość zgromadzonych dywidend z wcześniejszych lat. Takie działania mogą zostać uznane za sprzeczne z celem przepisów i sztuczne. ©℗

Opinia zabezpieczająca szefa KAS z 3 września 2026 r., sygn. DKP1.8082.1.2026

KOMUNIKAT

Syndyk sprzeda z wolnej ręki zorganizowaną część przedsiębiorstwa Diora-Świdnica sp. z o.o. w upadłości (KRS: 0000172956)

Przedmiot sprzedaży: zorganizowana część przedsiębiorstwa Diora-Świdnica sp. z o.o. w upadłości, z wyłączeniem środków pieniężnych w kasie i na rachunkach oraz należności a także ksiąg rachunkowych Upadłego, dokumentacji kadrowo-płacowej oraz dokumentacji korporacyjnej, w skład którego wchodzą składniki majątku ujawnione w spisie inwentarza pod numerami: 1.1-1.685; 1.1113-1.1115; 1.2896-1.2910, 1.2920-1.2927; 4.1-4.14.

Cena minimalna: 5 020 758,71 zł netto

Wadium: 502 075,87 zł

Termin składania ofert i wpłaty wadium: 28 października 2026 r.

Termin rozpoznania ofert: 30 października 2026 r., godz. 13:00

Adres do składania ofert: Kancelaria Kwalifikowanego Doradcy Restrukturyzacyjnego Jakub Kamiński, Skrytka pocztowa 7, UP 3, ul. Józefa Bożka 15, 55-231 Jelcz – Laskowice

Szczegółowe informacje dotyczące opisu i oszacowania ZCP oraz warunków sprzedaży dostępne są na stronie www.syndycy.info w zakładce ogłoszenia.

Kontakt: tel. 693 034 043, 884 186 683, email: kancelaria@syndycy.info

eprasa.pl f27f1a546f

Biblia dla inwestorów ciągle pozostaje w zawieszeniu

NIERUCHOMOŚCI Po 24 latach 20 września stare warunki techniczne dla budynków mieszkalnych przestaną obowiązywać. Ich miejsce ma zająć nowe rozporządzenie, które powstawało w bólach przez siedem lat

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

W najbliższą niedzielę powinno wejść w życie rozporządzenie ministra finansów i gospodarki w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie oraz warunków technicznych użytkowania budynków mieszkalnych. Problem w tym, że na trzy dni przed wygaśnięciem starych warunków nowe rozporządzenie (w chwili zamknięcia bieżącego wydania DGP) nadal nie było podpisane.

Nowy język i dużo grafik

Przygotowane przez resort gospodarki rozwiązania zostały przyjęte przez branżę przychylnie. Chwali ona zmianę języka, w jakim przepisy zostały napisane. Zrezygnowano bowiem z takich sformułowań, jak „powinien" czy „musi" na rzecz konstrukcji jednoznacznie wskazujących obowiązek. Nowe rozporządzenie ma również uporządkować terminologię.

W opinii mec. Joanny Maj, radczyni prawnej z SWK Legal, dzięki temu może zniknąć część dotychczas występujących wątpliwości interpretacyjnych.

– W prawie budowlanym precyzja języka przepisu ma ogromne znaczenie dla jego wykładni – podkreśla nasza rozmówczyni.

Prawnicy chwalą też obszerne, drobiazgowe wręcz uzasadnienie projektu rozporządzenia, w którym wyjaśniono, jak należy rozumieć konkretne przepisy i jaki był zamysł jego autorów. Podoba im się również duża liczba grafik w rozporządzeniu, która może zdecydowanie pomóc przy projektowaniu inwestycji.

Kosztowne ułatwienia

Bezpośrednim powodem rozpoczęcia prac nad nowymi warunkami technicznymi była nowelizacja z 19 lipca 2019 r. ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. z 2019 r. poz. 1696). Jej celem była przede wszystkim poprawa dostępności budynków i przestrzeni dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.

Przygotowane przez resort gospodarki rozporządzenie przewiduje obowiązek montowania wind od trzeciej kondygnacji w budynkach mieszkalnych i od drugiej w budynkach użyteczności publicznej. 6 proc. mieszkań w obiekcie ma być zaprojektowanych tak, aby osoby z niepełnosprawnościami mogły korzystać z nich bez barier – od wejścia do mieszkania po wszystkie jego pomieszczenia. Przepisy będą przewidywać także pomieszczenia higieniczne dla dorosłych w centrach handlowych.

Zmiany budzą jednak zastrzeżenia, przede wszystkim ze względu na koszty.

– Zastrzeżenia dotyczą nie samych rozwiązań technicznych, ale ich kosztów. Państwo nakłada nowe obowiązki, ale nie zapewnia na ich realizację dodatkowych środków. Może to szczególnie uderzyć w małe budownictwo wielorodzinne, spółdzielnie i TBS-y w mniejszych miastach, czyli tam, gdzie mieszkań brakuje najbardziej. Według rządu wykonanie windy może kosztować od 9 do 16 proc. wartości budynku. Bez dodatkowego instrumentu finansowego koszt ten może zostać przeniesiony na cenę mieszkań albo wpłynąć na decyzję o rezygnacji z inwestycji. W rezultacie osoby z niepełnosprawnościami mogą nie zyskać na tych zmianach – ostrzega Radosław Wojnowski z Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa (PIIB).

Nasłonecznienie i parkingi

Prawnicy reprezentujący inwestorów zwracają przede wszystkim uwagę na przepisy dotyczące nasłonecznienia i parkingów.

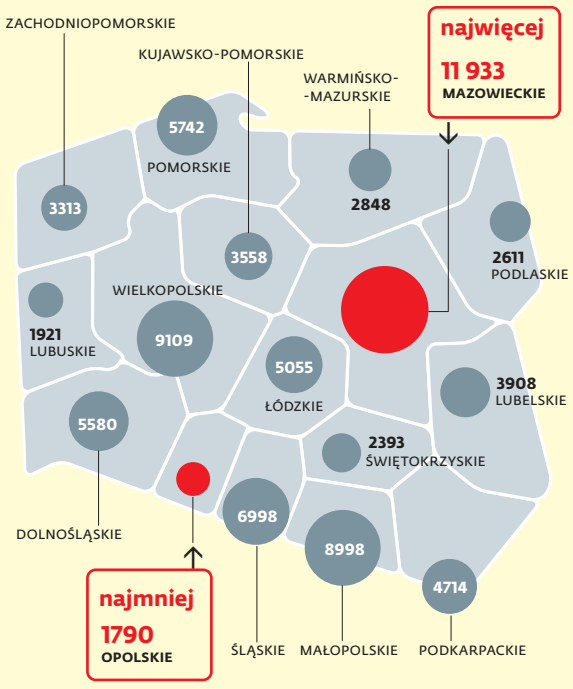
– Obecnie w mieszkaniu wielopokojowym co najmniej jeden pokój powinien mieć zapewnione wymagane trzy godziny nasłonecznienia. Nowe rozporządzenie wprowadza większą elastyczność, dopuszcza możliwość zsumowania czasu nasłonecznienia dwóch pomieszczeń, jeżeli każde z nich będzie nasłonecznione przez co najmniej dwie godziny, łącznie przez minimum cztery godziny, a okresy te nie będą się pokrywały. W praktyce może to ułatwić projektowanie mieszkań, szczególnie na trudniejszych działkach i w zwartej zabudowie – uważa Maciej Górski, adwokat, partner w GPLF.

Projekt przewiduje również ułatwienie przy projektowaniu mieszkań jednopokojowych o powierzchni poniżej 35 mkw. Przy odpowiednio większej powierzchni przeszkleń takiej inwestycji możliwe będzie odstąpienie od wymogu minimalnego czasu nasłonecznienia.

Inną istotną zmianą będą przepisy dotyczące parkingów. Obecnie przy tego typu inwestycjach liczących ponad 60 miejsc wymagane odległości wynoszą co do zasady 20 m od okien i 16 m od granicy działki. Projekt rezygnuje z tego najwyższego progu. Dla zgrupowań przekraczających 10 miejsc dla samochodów osobowych odległości mają wynosić odpowiednio 10 m i 6 m.

– Z punktu widzenia większych inwestycji mieszkaniowych może to mieć istotne znaczenie dla możliwości racjonalnego zagospodarowania działki. Pozytywnie oceniam też doprecyzowanie, kiedy mamy do czynienia z jednym zgrupowaniem miejsc postojowych. Obecne przepisy nie dają w tym zakresie jasnego kryterium, co od lat powoduje wątpliwości interpretacyjne. W nowych przepisach się przyjmuje, że jeżeli odległość pomiędzy stanowiskami dla samochodów osobowych jest mniejsza niż 5 m, tworzą one jedno zgrupowanie. To zwiększa przewidywalność stosowania przepisów – podkreśla mec. Maciej Górski.

Ile pozwoleń na budowę wydano w poszczególnych województwach



Źródło: Główny Urząd Nadzoru Budowlanego RM ©℗

Rozwiązania dotyczące parkingów chwali również dr Agnieszka Grabowska-Toś, radczyni prawna z kancelarii Kania Stachura Toś, ekspertka komitetu ds. nieruchomości KIG.

– Nowe rozporządzenie jednoznacznie wskaże, jak rozumieć zgrupowanie takich miejsc i jakie odległości powinny dzielić takie zgrupowania, aby były traktowane odrębnie i nie wymagały zachowania większej odległości od okien pomieszczeń przeznaczonych na pobyt stały ludzi. Kwestia ta budziła dotąd liczne wątpliwości, a organy orzekały bardzo różnie. Podobnie było z przepisami dotyczącymi dojść i dojazdów. W rozporządzeniu doprecyzowano minimalną szerokość dojść i dojazdów do budynków oraz do samej działki budowlanej – podkreśla mec. Agnieszka Grabowska-Toś.

Fotowoltaika i przebudowa

Z kolei wśród inżynierów budownictwa dobre opinie zbierają rozwiązania dotyczące przebudowy części budynku, a mianowicie zasada, że nowe wymagania stosuje się tylko do tej części, a nie do całego obiektu, a także przepisy dotyczące budownictwa drewnianego.

– Nowe warunki techniczne otwierają drogę drewnu tam, gdzie dotąd zamykały ją przepisy tworzone z myślą o stosowaniu betonu i stali: drewno lite, klejone i po raz pierwszy klejone krzyżowo będzie mogło być stosowane w elementach oddzielenia przeciwpożarowego wszystkich budynków niskich, w tym w halach do 1000 mkw., a także w konstrukcji schodów. To realny krok w stronę budownictwa, które jest tańsze w produkcji, szybsze w montażu i wielokrotnie mniej emisyjne niż tradycyjne, a przy zachowanych wymaganiach ogniochronnych nie musi funkcjonować kosztem bezpieczeństwa – twierdzi Radosław Wojnowski.

PIIB chwali też nowe rozdziały dotyczące fotowoltaiki i magazynów energii. Dziś, mimo że są one montowane w setkach tysięcy domów, nie mają określonych warunków technicznych.

– Po raz pierwszy polskie prawo budowlane będzie wskazywać wprost, jak bezpiecznie zainstalować fotowoltaikę i magazyn energii. Nowe przepisy uregulują, jak mają być prowadzone przewody stałoprądowe, nakażą montaż wyłącznika awaryjnego dla ekip ratowniczych, czujki dymu w pomieszczeniu z falownikiem, oznakowanie budynku, a także określą warunki dla instalacji balkonowych w blokach oraz zasady dotyczące magazynów energii powyżej 2 kWh, w zależności od ich pojemności i lokalizacji – tłumaczy Radosław Wojnowski.

Burza wokół przepisów przejściowych

Projekt rozporządzenia przeszedł ścieżkę legislacyjną i czeka na podpis ministra. Może się więc zdarzyć, że tysiące projektantów pozna ostateczne brzmienie przepisów dopiero w dniu, w którym stracą ważność stare warunki.

– Trudno o lepszy przykład stanowienia prawa bez szacunku dla adresatów. Dlatego 11 września PIIB wraz z Izbą Architektów RP skierowała list otwarty do ministra Andrzeja Domańskiego, w którym wzywa go do podpisania nowych warunków technicznych – mocno podkreśla Radosław Wojnowski.

A co w sytuacji, gdy minister jednak nie podpisze nowego rozporządzenia przed 20 września? Czy to oznacza, że po tej dacie budowy zostaną zatrzymane? Michał Leszczyński, dyrektor działu prawnego Polskiego Związku Firm Deweloperskich, uspakaja, że tak się nie stanie.

– Ustawodawca wprowadził rozwiązanie, które przez 18 miesięcy pozwala korzystać z dotychczasowych warunków technicznych. To niezwykle ważny bezpiecznik, który zapewnia ciągłość prowadzonych i przygotowywanych inwestycji. Chroni on rynek przed najbardziej dotkliwymi skutkami tej sytuacji, ale nie zmienia oceny samego problemu: powstanie luki w tak fundamentalnych przepisach jest sytuacją bardzo poważną – komentuje nasz rozmówca.

Z kolei Radosław Wojnowski zauważa, że przez 18 miesięcy od 20 września będą obowiązywać dwa systemy.

– Ustawa uchwalona i ogłoszona we wrześniu pozwala inwestorowi, w drodze oświadczenia, wybrać stosowanie starych przepisów. Wprowadzenie takiego rozwiązania było konieczne, ale oznacza prowadzenie postępowań w dwóch reżimach – zauważa Wojnowski. ©℗

eprasa.pl f27f1a546f

Skończyć z dotychczasowym dyktatem niskiej ceny, czyli w jaki sposób realizować megaprojekty

ZAMÓWIENIA PUBLICZNE O tym, czy największą barierą dla megaprojektów są skomplikowane ramy prawne, brak decyzyjności czy może **utrwalone nawyki przetargowe,** dyskutowali uczestnicy współorganizowanego przez DGP panelu „Inwestycje strategiczne 2035 – prawo, infrastruktura i megaprojekty"

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

Polska stoi przed historyczną falą inwestycji strategicznych – od rozwoju infrastruktury kolejowej i energetycznej po projekty zwiększające odporność i bezpieczeństwo państwa. Ich sukces zależy jednak nie tylko od dostępu do kapitału, ale również od zdolności do sprawnego i terminowego przeprowadzenia całego procesu. Na tej drodze – jak wskazywali uczestnicy organizowanej w ramach XXXV Forum Ekonomicznego w Karpaczu dyskusji – potencjalnych przeszkód może być jednak sporo.

Cena ponad wszystko

Zdaniem przewodniczącego Federacji Przedsiębiorców Polskich Marka Kowalskiego środowisko prawne od lat nie nadąża za wyzwaniami geopolitycznymi – w Polsce dalej pokutuje bowiem przekonanie, że najniższa cena jest najważniejszym czynnikiem świadczącym na korzyść oferty. A to – zwłaszcza biorąc pod uwagę nasze położenie geopolityczne – bardzo ograniczona perspektywa.

– Jesteśmy państwem przyfrontowym. Najważniejsze w pierwszej kolejności powinny być dla nas kwestie związane z bezpieczeństwem i odpornością – wskazał Kowalski.

Wątpliwości w tym zakresie podziela również Agnieszka Olszewska, prezes Urzędu Zamówień Publicznych, która przekonuje, że należy przestać chodzić utartymi ścieżkami.

– Przestańmy robić konkurencyjne postępowania tylko w trybie przetargu nieograniczonego z jednym kryterium ceny, bez wstępnych konsultacji rynkowych, bo to do niczego dobrego nie prowadzi – zaapelowała.

Według prezesa FPP bolączką polskiego systemu jest czytanie przepisów nazbyt literalnie.

– We Francji obowiązuje dokładnie ta sama unijna dyrektywa dotycząca zamówień publicznych, ale obawiam się, że gdyby polska firma chciała się tam ubiegać o jakieś duże zamówienie, nie doszłoby nawet do wstępnych założeń procesowych. U nas firma zagraniczna przyjeżdża, spokojnie sobie startuje w przetargu, w którym decyduje kryterium ceny, i ten przetarg wygrywa – wskazał Kowalski. Choć kryteria pozacenowe również odgrywają rolę w przetargach, to ich waga stanowi tak niewielki odsetek procentowy, że zdaniem Kowalskiego w praktyce w ogóle nie wpływają na ich wynik – zamawiający wprowadzają je jedynie po to, by formalnie odnotować ich zastosowanie.

– Absurdem jest też traktowanie gwarancji bankowych jako kryterium pozacenowego oraz wpisywanie w kryteriach takich wymogów jak np. to, że wygra ten, kto utrzyma najmniejszą liczbę pracowników przed waloryzacją. Jaka to jest jakość stanowienia prawa? Przecież to dyskryminuje polskie firmy, które zatrudniają pracowników na umowę o pracę. A mamy całą batalię o to, żeby właśnie do tego dążyć – wskazał przewodniczący FPP.

Dobra ustawa, wadliwa praktyka

Eksperci co do zasady pozytywnie ocenili przepisy dotyczące zamówień publicznych, niedociągnięć doszukując się raczej w ich stosowaniu.

– Prawo zamówień publicznych już teraz jest naprawdę bardzo dobre. Mamy narzędzia do tego, żeby kupować to, czego zamawiający realnie potrzebuje, a nie zastoje magazynowe, których producent albo pośrednik chce się pozbyć i które chce mu sprzedać. Problem tkwi w realizacji zamówień – wskazała Agnieszka Zaborowska, właścicielka kancelarii Zaborowska Kancelaria Adwokacka, która jest zaangażowana w projekt CPK (Port Polska).

– Tam decyzje w zakresie przepustowości czy prędkości pociągów, które będą się poruszały na nowo utworzonych liniach kolejowych, zmieniały się kilkakrotnie. Zresztą wiele decyzji o charakterze merytorycznym, dotyczących tego, jak tak naprawdę lotnisko ma wyglądać, już po rozpoczęciu projektowania zmieniało się, a ich podejmowanie trwało miesiącami – dodała prawniczka.

O doświadczeniu w realizacji projektów w jednej ze strategicznych polskich spółek mówiła członkini zarządu PKP Intercity S.A. Joanna Siecińska. Skalę wyzwań podkreśla fakt, że program inwestycyjny na lata 2025–2030 opiewa na prawie 28 mld zł, z czego ponad 20 mld jest już zakontraktowanych w polskich zakładach, co idealnie wpisuje się w ideę local content.

– Przepisy, które w tej chwili funkcjonują, z jednej strony nam pomagają (tak jak tryb dialogu konkurencyjnego przy skomplikowanych lub nowatorskich projektach taborowych, jak zakup pociągów piętrowych czy pociągów dużych prędkości), ale z drugiej strony czasami są wykorzystywane w sposób prowadzący do wydłużenia procesów decyzyjnych i realizacyjnych. Czasami śmiejemy się, że musimy toczyć bój z prawem powiatowym – twierdziła Siecińska. Jak bowiem dodała, to, co się sprawdza w jednym urzędzie czy w jednym województwie, nie sprawdza się w drugim. Wyzwania pojawiają się często jeszcze przed rozpoczęciem prac budowlanych, np. długi czas potrzebny na uzyskanie decyzji środowiskowych czy uporządkowanie stanu prawnego nieruchomości.

– Zagraniczni i prywatni przewoźnicy, będący bezpośrednią konkurencją PKP Intercity S.A., nie podlegają przepisom prawa zamówień publicznych, co zwiększa ich decyzyjność oraz elastyczność i tym samym daje przewagę na rynku – podkreśliła Siecińska.

Problem z KIO

Istotnym elementem ekosystemu zamówień publicznych jest Krajowa Izba Odwoławcza, która rozpoznaje odwołania wnoszone od niezgodnych z prawem czynności zamawiającego przed zawarciem umowy. I – jak wybrzmiało podczas panelu – ostatnio radzi sobie z tym gorzej. Czas rozpoznania takiego odwołania wydłużył się bowiem z osiąganych w 2023 r. dwóch tygodni do dwóch miesięcy.

– Podchodzimy systemowo do wyzwania, z którym mierzymy się w obszarze odwołań – podkreśliła Agnieszka Olszewska. Jak tłumaczyła, z jednej strony przeprowadzamy zmiany organizacyjne wewnątrz, a z drugiej realizujemy proces legislacyjny.

– Zmieniamy przepisy najczęściej będące przedmiotem sporu, a równocześnie chcemy zadbać o to, aby zgodnie z postulatami uczestników rynku procedury nie wydłużały się o kilka miesięcy przez bezpodstawne odwołania. Skrócenie czasu trwania takich postępowań to szybsze inwestycje kluczowe m.in. dla bezpieczeństwa państwa – wytłumaczyła Olszewska.

Prezes UZP zaakcentowała również rolę innego czynnika, który może pomóc w transparentnym zaprojektowaniu postępowania, a w konsekwencji mniejszym ryzyku sporu.

– Niemal w każdej mojej wypowiedzi mówię o wstępnych konsultacjach rynkowych, bo to idealny instrument do tego, żeby zarządzić efektywnością procesu zakupowego – podkreśliła. Jak wskazała, w 2025 r. mieliśmy ponad 187 tys. postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, a tylko 960 wstępnych konsultacji rynkowych.

– To jest kropla w morzu – oceniła.

Ze stwierdzeniami o kryzysie w KIO nie zgodziła się adw. Zaborowska. Jej zdaniem wynik dwóch miesięcy na rozpatrzenie odwołania przez KIO i tak jest bardzo dobry, a w skali Europy lub w porównaniu z sądownictwem powszechnym – wręcz rewelacyjny.

– Jeśli cała inwestycja trwa w Polsce od 5 do 10 lat (w zależności od skali, środków finansowych czy złożoności projektów), to te dwa miesiące w KIO to jest nic. W moim przeświadczeniu mamy problem z decyzyjnością już w trakcie realizacji inwestycji i zmiennością koncepcji zakupowych już po zawarciu umów – oceniła.

Najczęściej sygnalizowanym problemem w odniesieniu do KIO było za to jej niedofinansowanie.

– Inwestorzy prywatni dysponują środkami pozwalającymi pozyskiwać wysokiej klasy ekspertów, podczas gdy administracja publiczna mierzy się z niedoborem specjalistów, wynikającym między innymi z niekonkurencyjnego poziomu wynagrodzeń. Problem ten dotyczy również KIO. Dlatego byłoby zasadne wprowadzenie mechanizmu umożliwiającego przeznaczanie wpływów z wpisów od odwołań bezpośrednio na finansowanie działalności izby – wskazał skarbnik Krajowej Rady Radców Prawnych Marcin Cecot. W jego ocenie takie rozwiązanie pozwoliłoby wzmocnić zaplecze kadrowe i organizacyjne KIO oraz usprawnić rozpoznawanie odwołań, a jednocześnie ograniczyć potrzebę pokrywania kosztów funkcjonowania izby z innych dochodów budżetu państwa.

Spóźniona ustawa

W połowie sierpnia rząd przyjął projekt ustawy o usprawnieniu procesu inwestycyjnego w zakresie kluczowych inwestycji infrastrukturalnych, którego celem jest wprowadzenie specjalnych zasad przygotowania i realizacji inwestycji o szczególnym znaczeniu dla państwa. To sposób na to, by ich realizacja nie musiała przechodzić standardowej, wieloletniej ścieżki administracyjnej. Czy to słuszna droga? Zdaniem adw. Zaborowskiej – przede wszystkim spóźniona.

– Nie o to chodzi, że to źle, że specustawa powstała, ale powinna powstać już miesiące temu. Przywoływane w niej wydarzenia miały miejsce w 2022 r. (wybuch pełnoskalowej wojny w Ukrainie) oraz w 2024 r. (powódź) – wyjaśniła. Za chybione uważa również uzasadnienia poszczególnych specustaw, w których rząd wskazuje na potrzebę przyspieszenia powolnych procedur administracyjnych.

– Moim zdaniem diagnoza ta jest chybiona. To nie urzędy działają za wolno, lecz decyzje strategiczne na samym początku powstania pomysłu zapadają zbyt późno i są co rusz zmieniane, co tylko potwierdza nowa specustawa – podkreśliła adwokatka.

Zdaniem skarbnika KRRP sprawność całego systemu osłabiają przede wszystkim nadmierny formalizm oraz stosowanie przepisów bez należytego uwzględnienia ich celu i zasady proporcjonalności. Jak podkreślił, odrzucenie oferty z powodu nieistotnego uchybienia formalnego może prowadzić do utraty korzystnych warunków realizacji zamówienia, a w konsekwencji – do istotnego i nieuzasadnionego zwiększenia wydatków publicznych.

– Również w przypadku inwestycji realizowanych na podstawie specustaw kluczowe znaczenie ma uzyskanie decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach, jeżeli jest ona wymagana. To właśnie na tym etapie postępowania odwoławcze i sądowoadministracyjne mogą znacząco wydłużać przygotowanie inwestycji – wskazał Cecot. Zaznaczył jednocześnie, że współpraca inwestora z administracją powinna służyć sprawnemu i zgodnemu z prawem prowadzeniu postępowania. Nie może natomiast polegać na wywieraniu presji na organ, aby przyspieszał wydanie decyzji kosztem dochowania wymogów proceduralnych lub rzetelności ustaleń.

– Przyspieszenie postępowania osiągnięte przez pominięcie wymogów prawa przynosi jedynie pozorną oszczędność czasu. Uchylenie decyzji środowiskowej przez sąd administracyjny nawet po kilku latach od jej wydania może podważyć podstawy dalszej realizacji przedsięwzięcia i spowodować znacznie poważniejsze opóźnienia niż prawidłowe przeprowadzenie postępowania od początku – podkreślił radca prawny. ©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl f27f1a546f

Kolejne podejście do reformy prokuratury

PROKURATURA Komisyjny projekt prawa o ustroju prokuratury powstawał przez dwa lata. Możliwe jednak, że zaproponowane w nim rozwiązania **nigdy nie wejdą w życie**

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

Zaprezentowany właśnie projekt prawa o ustroju prokuratury to pierwsza kompleksowa próba uregulowania statusu oskarżyciela publicznego po odsunięciu od władzy obozu Zjednoczonej Prawicy – i druga w ogóle. Wcześniej rząd wyszedł z propozycją tzw. ustawy separacyjnej, która się skupiała przede wszystkim na rozdzieleniu funkcji ministra sprawiedliwości oraz prokuratora generalnego. Ostatecznie zdecydowano jednak, że kwestia zostanie uregulowana w szerszej ustawie, której projekt powstawał w Komisji Kodyfikacyjnej Ustroju Sądownictwa i Prokuratury, a konkretnie w jednym z jej zespołów kierowanym przez dr. hab. Karolinę Kremens z Uniwersytetu Wrocławskiego.

W uzasadnieniu datowanego na 8 września dokumentu wskazano, że mowa o całkowicie nowych, budowanych od podstaw regulacjach, a nie kolejnej korekcie czy nowelizacji dotychczasowych przepisów.

– Gdyby przygotowana ustawa weszła w życie – choćby po pewnych poprawkach w dalszym procesie konsultacji – po 5, może 10 latach żylibyśmy w innej, uczciwszej Polsce – przekonywał po przekazaniu projektu do resortu sprawiedliwości prokurator Michał Gabriel-Węglowski, członek zespołu.

PG powoła Sejm

Zgodnie z zapowiedziami projekt przewiduje likwidację prokuratur regionalnych. Trójstopniowa struktura będzie składać się z prokuratury generalnej, która zastąpi krajową, prokuratur okręgowych oraz rejonowych. Wprowadzony ma być jednolity status prokuratora, a tym samym stawki wynagrodzenia zasadniczego nie będą powiązane ze szczeblem organizacyjnym, na którym pracuje dana osoba, a z jej stażem pracy. Projekt zakłada też powołanie organu kolegialnego prokuratury, czyli liczącej 15 członków Krajowej Rady Prokuratury, która miałaby istotny wpływ na wybór PG. Ten, jak czytamy w uzasadnieniu, ma odbywać się w dwuetapowej, apolitycznej i jawnej procedurze wzorowanej na wyborze rzecznika praw obywatelskich.

To właśnie Krajowa Rada Prokuratury miałaby organizować publiczne i transmitowane w sieci wysłuchania kandydatów (którzy wcześniej, oprócz spełnienia warunków formalnych, musieliby uzyskać poparcie 100 prokuratorów w stanie czynnym). To także ona w głosowaniu tajnym wyłaniałaby bezwzględną większością głosów trzech najlepszych kandydatów i przedstawiała ich marszałkowi Sejmu. Tutaj zaczyna się już etap polityczny – PG bezwzględną większością głosów na jednorazową sześcioletnią kadencję wybierałaby izba niższa, choć do skutecznego wyboru wymagana byłaby zgoda Senatu wyrażona w ciągu 30 dni. Jeżeli ten sprzeciwiłby się wyborowi, Sejm mógłby w ciągu 30 dni powołać inną osobę spośród pozostałych kandydatów z listy KRP.

Tę metodę krytykuje przewodniczący Związku Zawodowego Prokuratorów i Pracowników Prokuratury Jacek Skała, według którego próg bezwzględnej większości spowoduje, że szefa prokuratury wybierze po prostu aktualna koalicja rządząca, co z góry narzuci mu polityczną etykietkę.

– Jeżeli ten wybór miałby rzeczywiście przełamywać polaryzację i gwarantować niezależność, powinna być wymagana większość kwalifikowana, np. 3/5 głosów – wskazał.

– Przyjęty w projekcie nowego prawa o ustroju prokuratury model wyboru niezależnego prokuratora generalnego na pewno nie jest idealny – przyznaje prokurator Marcin Skowronek, członek zarządu stowarzyszenia „Lex Super Omnia". Zaraz jednak dodaje, że problem w tym, że konkurencyjne modele, takie jak wybór przez prezydenta albo przez samych prokuratorów, zawsze będą się spotykać z zarzutami pobudek politycznych albo niereprezentatywności elektorów. Skowronek jest zwolennikiem rozwiązań, które zapewniałyby PG gwarancje zbliżone do tych, jakie przysługują prezesowi Najwyższej Izby Kontroli. Jak jednak podkreśla, komisja stanęła przed trudnym wyborem i dała radę z niego wybrnąć, ustanawiając bezpiecznik w formie zgody Senatu.

– A – co istotne – każde rozwiązanie jest lepsze niż model, który funkcjonuje obecnie – kwituje nasz rozmówca.

Sporna ewaluacja i liczba jednostek

Kolejnym frontem sporu jest ten o liczbę jednostek prokuratury. Zgodnie z projektowanym art. 50 par. 1 prokuraturę okręgową co do zasady powinno tworzyć się bowiem dla obszaru województwa – powołanie większej liczby tego typu jednostek w danym województwie byłoby możliwe tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Z kolei art. 50 par. 2 stanowi, że każda prokuratura okręgowa obejmuje swoją właściwością miejscową nie mniej niż pięć i nie więcej niż piętnaście prokuratur rejonowych.

– Ograniczenie liczby prokuratur rejonowych do maksymalnie 15 na okręg oznacza w praktyce likwidację ponad 100 jednostek w mniejszych miejscowościach, a z 46 prokuratur okręgowych może pozostać zaledwie 16 – wskazuje prok. Skała, przekonując, że mowa o kadrowej rewolucji.

– Równie niebezpieczna jest planowana likwidacja sprawdzonych departamentów prokuratury krajowej (ds. przestępczości zorganizowanej i korupcji, przestępczości gospodarczej oraz cyberprzestępczości) na rzecz powołania nowych jednostek, których zadania nie są jasno zdefiniowane – uważa Skała.

Prokurator Skowronek tłumaczy natomiast, że tam, gdzie nie będzie warunków ustawowych dla oddzielnych jednostek, dotychczasowe prokuratury rejonowe zostaną przekształcone w ośrodki zamiejscowe.

– Z punktu widzenia dostępności obywateli do urzędu nic się nie zmieni; ci sami prokuratorzy będą służyli tym samym ludziom przy tych samych biurkach – wskazuje. I przekonuje, że głównym celem zmian jest bardziej racjonalne obciążenie zadaniami służbowymi prokuratorów i urzędników prokuratur rejonowych.

Już na etapie wstępnego zarysu zmian dużo dyskusji wzbudziła idea ewaluacji, która w założeniu projektodawców ma zastąpić dotychczasowy zewnętrzny nadzór służbowy nad postępowaniami. I tak np. szefowie jednostek prokuratury co dwa lata mieliby podlegać ewaluacji zarządczej, której negatywny wynik skutkowałby odwołaniem z pełnionej funkcji. Co 4–5 lat ewaluacji uproszczonej podlegaliby natomiast szeregowi prokuratorzy.Tutaj również w najgorszym scenariuszu mogłoby się to skończyć odwołaniem – choć droga do tego jest długa. Dopiero gdy dana osoba dwa razy z rzędu otrzymałaby ocenę ostrzegawczą, byłaby uruchamiana trwająca do trzech miesięcy ewaluacja kompleksowa z pogłębioną analizą akt, kończąca się oceną pozytywną lub negatywną. Od tej przysługiwać będzie odwołanie do Krajowej Rady Prokuratury. Dwukrotne uzyskanie oceny negatywnej będzie stanowić dla PG podstawę do odwołania prokuratora ze stanowiska, od czego można będzie odwołać się do Sądu Najwyższego.

W styczniowym wywiadzie z DGP współtworzący komisyjny projekt prokurator Jarosław Onyszczuk przekonywał, że ewaluacji nie ma się co bać, zwłaszcza że w całej procedurze istnieje dużo bezpieczników. Podobne argumenty w rozmowie z DGP przytacza teraz Skowronek.

– Ewaluacja pracy prokuratora jest normą w europejskiej kulturze prawnej. Nie była natomiast normą w prokuraturze sowieckiej i opartych na jej modelu prokuraturach państw socjalistycznych, w tym PRL – wskazuje.

Jednym z pragmatycznych argumentów za tym rozwiązaniem ma być fakt, że większość danych potrzebnych do takiej oceny jest już dostępna w systemie teleinformatycznym prokuratury PROK-SYS.

– Nie będzie więc potrzeby angażowania w ten proces jakichś rzesz prokuratorów czy urzędników – dodaje Skowronek.

Kolejna ustawa bez szans?

W komisyjnym projekcie znalazło się wiele innych istotnych zmian, m.in. dotyczących postępowania dyscyplinarnego. Kluczową z nich ma być przesądzenie, że w tego typu sprawach instancją odwoławczą będzie nie Sąd Najwyższy, a Wyższy Sąd Dyscyplinarny Prokuratorów. Wśród zasad gwarantujących stabilność referatu proponuje się wprowadzenie reguły, by w przypadku zmiany miejsca służby prokuratora prowadzone sprawy przenosiły się razem z nim. Zaproponowano również, żeby asesorów prokuratury zastąpili młodsi prokuratorzy powoływani na czteroletni okres służby. Wreszcie w projekcie pojawiła się definicja prokuratury. Zgodnie z nią jest to niezależna instytucja państwowa posiadająca autonomię budżetową, co oznacza, że jej dochody i wydatki stanowią odrębną część w budżecie państwa, której wyłącznym dysponentem stanie się PG.

Nawet ten ostatni postulat nie przekonuje jednak prokuratora Skały, bo jego zdaniem bez zgody ministra finansów i rządu pomysł pozostanie jedynie papierową deklaracją. Taką jego zdaniem może też pozostać cały projekt.

– Gdyby większość parlamentarna naprawdę miała wolę polityczną, by trwale rozdzielić urzędy ministra sprawiedliwości i prokuratora generalnego, to już by to zrobiła. Stąd też moim zdaniem projekt przedstawiony przez komisję kodyfikacyjną nie ma najmniejszych szans na uchwalenie. Zwłaszcza że żadna władza polityczna nie chce dobrowolnie wypuścić z rąk takiego instrumentu kontroli, jakim jest prokuratura – a w obecnych realiach stanowi ona przecież główną zabawkę rządzących – skwitował Skała. ©℗

Jak ma wyglądać procedura powołania prokuratora generalnego

Art. 30

Par. 1. Prokuratora Generalnego powołuje Sejm, za zgodą Senatu spośród kandydatów przedstawionych przez Krajową Radę Prokuratury.

Par. 2. Uchwałę w sprawie powołania Prokuratora Generalnego Sejm podejmuje bezwzględną większością głosów.

Par. 3. Marszałek Sejmu niezwłocznie przekazuje uchwałę o powołaniu Prokuratora Generalnego Marszałkowi Senatu.

Par. 4. Senat podejmuje uchwałę w sprawie wyrażenia zgody na powołanie Prokuratora Generalnego w terminie 30 dni od dnia otrzymania uchwały, o której mowa w par. 3. Niepodjęcie uchwały przez Senat w terminie 30 dni oznacza wyrażenie zgody na powołanie Prokuratora Generalnego.

Par. 5. Jeżeli Senat nie wyrazi zgody na powołanie Prokuratora Generalnego, Sejm może, w terminie 30 dni od dnia podjęcia przez Senat uchwały, powołać na to stanowisko inną osobę, spośród pozostałych kandydatów wyłonionych przez Krajową Radę Prokuratury. Przepisy par. 3 i 4 stosuje się odpowiednio".

Art. 30 par. 1–5 projektu prawa o ustroju prokuratury z 8 września 2026 r. przyjętego przez Komisję Kodyfikacyjną Ustroju Sądownictwa i Prokuratury. ©℗

AUTOPROMOCJA

Czytaj więcej o prawie

• orzecznictwo • analizy • interpretacje przepisów

dgp.pl/prawo

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl f27f1a546f



Zamów na 6 miesięcy, oszczędzisz 50%
Skorzystaj: dgp.pl/subskrypcja

AI i bhp: bardzo ułatwia pracę, choć nie zastąpi człowieka

BEZPIECZEŃSTWO Sztuczna inteligencja **może pomóc wykrywać zagrożenia i zapobiegać wypadkom** przy pracy. Eksperci podkreślają jednak, że nie zastąpi człowieka – za decyzje i bezpieczeństwo pracowników nadal odpowiada pracodawca

Edyta Roś
edyta.ros@dgp.pl

Sztuczna inteligencja coraz częściej jest stosowana przez specjalistów ds. bhp. Choć znacząco ułatwia wykonywanie wielu zadań, jej niewłaściwe wykorzystanie może prowadzić do poważnych konsekwencji.

To nie tylko formularze

Michał Lidzbarski, założyciel Krajowego Centrum Badań Sztucznej Inteligencji, wskazuje, że dziś AI w bhp to nie tylko program do wypełniania formularzy.

– Specjalista bhp może dziś zbudować dla każdej obsługiwanej firmy własny „mózg" AI, czyli projekt, w którym znajdują się wzory dokumentów, instrukcje stanowiskowe, ocena ryzyka, lista maszyn i historia zdarzeń. Kiedy przychodzi prośba o nową instrukcję albo protokół, AI pracuje na wiedzy o tej konkretnej firmie, na jej szablonach. Specjalista obsługujący kilkanaście firm ma kilkanaście takich mózgów i przy każdym zleceniu zaczyna od gotowego kontekstu, a nie od pustej kartki – podkreśla Michał Lidzbarski.

Zauważa jednocześnie, że brak takiego wyspecjalizowania to zagrożenie. – AI, która nie zna firmy, zgaduje. Zgaduje przekonująco i poprawną polszczyzną. W bhp taki dokument jest groźniejszy niż jego brak – przestrzega ekspert.

W jego ocenie AI w bhp może być szczególnie przydatne, jeśli chodzi o tworzenie dokumentacji, przygotowywanie szkoleń i obsługę pytań, które systematycznie powracają.

– To może być instrukcja dla nowego pracownika dopasowana do jego stanowiska i maszyn, zamiast ogólnej dla całego zakładu. Komplet dokumentów do podpisu pierwszego dnia pracy. Kilkanaście stron wytycznych skrócone do wersji, którą ktoś naprawdę przeczyta, i przetłumaczone na języki załogi. Scenariusze szkoleniowe z sytuacji z tego zakładu, nie z podręcznika. Do tego asystent, który odpowie pracownikowi na zmianie nocnej, jakie środki ochrony obowiązują przy tej maszynie, zanim ktoś po raz dziesiąty zadzwoni do bhpowca – podkreśla ekspert.

Na pytanie, czy AI może realnie zapobiegać wypadkom przy pracy, Lidzbarski odpowiada, że na pewno pomaga je analizować.

– AI szybko pokazuje, co powtarza się w protokołach z wielu kontroli i gdzie ryzyko rośnie. Zapobiega pośrednio – specjalista, który nie przepisuje raportów, częściej jest na hali, a wypadkom zapobiega się właśnie tam – zaznacza założyciel Krajowego Centrum Badań Sztucznej Inteligencji.

Michał Lidzbarski podkreśla też, że sztuczna inteligencja zastępuje wykonanie, ale nie zdejmuje odpowiedzialności z osoby, która się nią posługuje. – Człowiek przestaje być wykonawcą, staje się tym, kto definiuje cel, ocenia jakość, bierze odpowiedzialność i podpisuje się pod wynikiem – tłumaczy ekspert.

Kto odpowiada za decyzję podjętą na podstawie rekomendacji AI, jeśli doprowadzi ona do wypadku przy pracy?

– Ten, kto ją podpisał. Rekomendację AI traktuję jak opinię nowego pracownika – warto ją wziąć pod uwagę, ale decyzja i podpis muszą należeć do człowieka. Prawo nie zna pojęcia podpisu AI – i dobrze. Z tego samego powodu mózg firmy warto trzymać u siebie, na własnym zamkniętym projekcie, z danymi pracowników zanonimizowanymi przed wgraniem, a nie w przypadkowym czacie – podkreślił Lidzbarski.

Przetwarzanie dużych danych

Również w ocenie radcy prawnego i ekspertki ds. AI Marietty Poźniak największą wartością sztucznej inteligencji w kontekście bhp może być zdolność do przetwarzania danych w skali nieosiągalnej dla człowieka.

– System AI może wychwytywać ukryte wzorce i korelacje, których człowiek nie jest w stanie dostrzec, identyfikować powtarzające się schematy błędów czy monitorować środowisko pracy z uwzględnieniem wielu zmiennych jednocześnie – podkreśla ekspertka.

Zwraca jednocześnie uwagę, że wykorzystanie AI w bhp wymaga szczególnej ostrożności, ponieważ skutki błędnej rekomendacji algorytmu mogą wykraczać daleko poza konsekwencje finansowe czy reputacyjne i oznaczać realne zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika.

Dlatego AI nie może obecnie w pełni zastąpić służby bhp. – Wynika to nie tyle z poziomu rozwoju technologii, ile z konstrukcji przepisów, które wykonywanie zadań służby bhp wiążą z osobami spełniającymi określone wymagania kwalifikacyjne. AI może przejąć część wykonywanych przez nią czynności, ale ostateczna ocena ryzyka i decyzja dotycząca bezpieczeństwa pracownika powinny pozostać pod kontrolą człowieka – zaznacza ekspertka.

System AI może wychwytywać ukryte wzorce i korelacje, których człowiek nie jest w stanie dostrzec, i monitorować środowisko pracy z uwzględnieniem wielu zmiennych jednocześnie

Zwraca też uwagę, że przepisy nie przewidują przeniesienia odpowiedzialności za stan bhp na algorytm.

– Jeśli decyzja podjęta na podstawie rekomendacji systemu AI doprowadzi do wypadku, powołanie się na wynik tego systemu nie zwolni pracodawcy z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy ani osoby kierującej pracownikami z odpowiedzialności za niedopełnienie ciążących na niej obowiązków. Okoliczności wdrożenia AI mogą mieć natomiast znaczenie dla oceny odpowiedzialności poszczególnych osób, zakresu ewentualnych konsekwencji prawnych czy możliwości dochodzenia roszczeń wobec dostawcy systemu – podkreśla prawniczka.

Predykcyjne wsparcie decyzji

Z kolei Michał Kibil, partner zarządzający w Kancelarii DGTL, zwraca uwagę, że rozwiązania oparte na AI w obszarze bhp to dziś przede wszystkim narzędzia predykcyjne, wspomagające podejmowanie decyzji, a nie autonomiczne narzędzia, które same podejmują działania.

Ekspert największych szans na wykorzystanie AI w bhp upatruje w analizie danych z czujników, kamer oraz urządzeń montowanych w elementach ubioru w czasie rzeczywistym.

– Systemy już dzisiaj potrafią wykryć brak kasku na budowie, nietypowy wzorzec ruchu sugerujący zmęczenie operatora maszyny czy też przekroczenie stężenia substancji w powietrzu, zanim dojdzie do wypadku – mówi mec. Kibil. Jak dodaje, niezależnie od tego szeroko rozwijanym obszarem jest predykcja danych historycznych.

– Analizując dane, jesteśmy w stanie określić, jakie czynniki wpływają na wypadki przy pracy, aby ryzyko ich występowania jeszcze skuteczniej ograniczyć. W zasadzie granicą wykorzystania AI w bhp jest granica naszej wyobraźni – stwierdza mec. Kibil.

Również i on zwraca uwagę, że nie należy jednak zapominać, iż sztuczna inteligencja to tylko narzędzie.

– Głównym zagrożeniem, które dostrzegam, jest bezrefleksyjne zaufanie rekomendacjom systemu, nawet gdy nasza własna obserwacja podpowiada coś innego – uważa Michał Kibil.

Jak podkreśla, brak oceny wyników przez człowieka może doprowadzić do zignorowania ryzyk lub do podjęcia nadmiarowych działań.

Nowe obowiązki wynikające z AI Act

Michał Kibil zwraca również uwagę, że specjaliści bhp, korzystający z AI, muszą pamiętać o przestrzeganiu AI Actu, implementowanego w Polsce przez ustawę o systemach sztucznej inteligencji.

– Klasyfikuje on większość systemów wykorzystywanych w kontekście zatrudnienia jako systemy wysokiego ryzyka – podkreśla ekspert.

Taka klasyfikacja systemów od 2 grudnia 2027 r. będzie nakładała na pracodawcę wiele obowiązków, m.in. konieczność zapewnienia faktycznego, a nie tylko pozornego nadzoru nad systemem przez człowieka, konieczność wdrażania odpowiedniej dokumentacji czy też obowiązek zarządzania ryzykiem. – Można by założyć, że póki co nie musimy się do tych obowiązków stosować, niemniej jednak biorąc pod uwagę, że regulacje te są skonstruowane jako bezpieczniki, które mają nam pozwolić uniknąć błędów związanych ze stosowaniem AI, warto rozważyć dostosowanie się do tych przepisów już teraz, zanim formalnie będziemy do tego zobligowani – zaznacza Michał Kibil.

Odpowiedzialność za ewentualny wypadek wynikający z nadmiernego zaufania do systemu spoczywa na pracodawcy.

– AI Act formalnie wprowadza podział na dostawcę i podmiot stosujący system, niemniej jednak nie zwalnia to pracodawcy z obowiązków wynikających z kodeksu pracy. To on odpowiada za zapewnienie bezpiecznych warunków, niezależnie od tego, czy decyzję podpowiedział algorytm, czy była ona podjęta samodzielnie przez pracownika – podkreśla Michał Kibil. ©℗

AUTOPROMOCJA

NEWSLETTER

Kadry i Płace
– czwartkowa dawka wiedzy dla kadrowych i HR

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

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

eprasa.pl f27f1a546f

Specjalistyczne naprawy nie są dziełem

ORZECZENIE

Michał Culepa
dgp@infor.pl

Wysoko wyspecjalizowane prace serwisowe, wykonywane według ustalonych norm i wymogów, nie są przedmiotem umowy o dzieło, jeżeli na jej podstawie nie da się ustalić, co miałoby być tym dziełem – orzekł NSA.

Spór toczył się o to, jak zakwalifikować umowę cywilnoprawną, będącą podstawą zatrudnienia wielu osób, czego konsekwencją było objęcie wykonawców obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym. Przedmiotem umowy była naprawa specjalistycznych urządzeń transportowych w kopalniach (głównie wind i instalacji dźwigowych).

Wskutek kontroli przeprowadzonej w firmie ustalono, że umowy dotyczące wykonania naprawy urządzeń dźwigowych nie są umowami o dzieło (mimo że tak zostały określone w tytule) ze względu na to, iż nie określono konkretnie przedmiotu umowy, czyli dzieła, które powinno być zrealizowane. W tej sytuacji spółka została zobowiązana przez NFZ do zapłaty brakujących składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Ustalenia organów ubezpieczeniowych zostały jednak przez firmę zakwestionowane i sprawa trafiła do sądu administracyjnego. Tu zaś spółka argumentowała, że umowy odnosiły się do wykonania napraw i zadań serwisowych, a zatem mogły być traktowane jako kontrakty, które miały konkretny przedmiot. Poza tym wskazywała, że prace te musiały być zlecone wysoko wykwalifikowanym wykonawcom ze względu na ich charakter i konieczność zapewnienia odpowiedniej jakości wykonania. Każda nieprawidłowość – jak wskazywała spółka – mogła bowiem kosztować nawet życie zatrudnionych w zakładzie, w którym działały serwisowane przez nią dźwigi i windy.

Te argumenty nie przekonały jednak sądów. Stołeczny WSA oddalił kolejno skargi na poszczególne decyzje NFZ w sprawie objęcia zatrudnionych ubezpieczeniem zdrowotnym, a NSA oddalił wszystkie skargi kasacyjne spółki.

– Sądy nie kwestionują tego, że skarżąca wykonuje wysoce wyspecjalizowane usługi, a prace muszą być wykonywane w szczególnym reżimie technicznym i prawnym. Ale to nie może być argument przemawiający za uznaniem, że zawarto z tymi wykonawcami umowy o dzieło – wskazał w uzasadnieniu wyroku sędzia sprawozdawca Wojciech Kręcisz.

Jego zdaniem w tym przypadku adekwatnym wzorcem kontroli jest art. 353[1] kodeksu cywilnego. Jednak ten przepis wyraźnie stanowi, że strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie czy zasadom współżycia społecznego.

– Samo nazwanie umowy umową o dzieło nie oznacza, że jest to właśnie taka umowa, w sytuacji gdy nie mamy określonego dzieła. Dzieło bowiem musi być nie tylko oznaczone, ale też podlegać sprawdzianowi pod kątem wad. Zaś ten sprawdzian musi z kolei wynikać z cech dzieła określonego w umowie – stwierdził sędzia.

Jak dodał, w rozpoznawanej sprawie wystąpiła sytuacja, w której co prawda prace musiały być wykonane według określonych norm i wymogów, ale dzieła, czyli przedmiotu umowy, nie oznaczono.

– Prace zostały wykonane prawidłowo i wypłacono za nie wynagrodzenie, ale dzieła nie było. Zatem prawidłowo organy oraz sąd I instancji uznały, że mamy tu do czynienia z umową starannego działania, a nie z umową o dzieło – wskazał sędzia. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 2 września 2026 r., sygn. II GSK 1421/23, II GSK 1687/23, II GSK 1788/23, II GSK 1888/23, II GSK 1942/23, II GSK 1954/23, II GSK 638/23, II GSK 639/23, II GSK 1532/24
www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

KOMUNIKAT

Wyciąg z ogłoszenia nr 103/2026

Prezydenta Miasta Jeleniej Góry

o przetargu ustnym nieograniczonym na sprzedaż nieruchomościniezabudowanej stanowiącej własność Miasta Jelenia Góra.

JELENIA GÓRA

1.	Oznaczenie nieruchomości	Działki o numerach: **826/4, 827, 828/3, 834/2** o powierzchni 2,2263 ha, obręb 0020, Jelenia Góra 3, KW nr JG1J/00093354/2, położone w rejonie ulic Wolności/Nadbrzeżnej w Jeleniej Górze.
2.	Cena wywoławcza netto	**4 200 000,00 zł**
3.	Przeznaczenie w planie miejscowym	Tereny zabudowy usługowej wielkopowierzchniowych obiektów handlowych.
4.	Termin i miejsce przetargu	**25 listopada 2026 roku o godz. 10[00]** Urząd Miasta Jelenia Góra, ul. Sudecka nr 29, I piętro, sala nr 13
5.	Wysokość wadium	**420 000,00 zł** należy wnieść na konto Miasto Jelenia Góra – Bank MILLENNIUM S.A. nr: 97 1160 2202 0000 0000 6011 5681 najpóźniej **do dnia 19 listopada 2026 r.** Datą dokonania wpłaty jest data uznania rachunku bankowego Miasta.
6.	Miejsce wywieszenia i publikacji ogłoszenia	tablica ogłoszeń Urzędu Miasta Jelenia Góra ul. Ptasia nr 2-3, I piętro, strona internetowa bip.jeleniagora.pl – oferty nieruchomości

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

Urząd Miasta Jelenia Góra www.jeleniagora.pl

Reforma PIP wymusza zmiany w zarządzaniu B2B

KONTROLE Nowe uprawnienia PIP i pierwsze interpretacje inspekcji zmuszają firmy do przemodelowania zarządzania. Jednakowe traktowanie pracowników i kontraktorów to dziś **prosta droga do etatu** i zaległych składek ZUS

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Menedżerowie stają przed wyzwaniem, jak w ramach jednego działu zarządzać ludźmi, którzy są zatrudnieni na podstawie dwóch różnych rodzajów umów: kontraktów B2B oraz umów o pracę. Stosowanie wobec obu tych grup tych samych mechanizmów kierowniczych grozi tym, że PIP uzna umowy B2B za umowy o pracę.

Robert Lisicki, dyrektor departamentu rynku pracy w Konfederacji Lewiatan, przyznaje, że zmiany organizacji pracy w firmach są prowadzone na szeroką skalę. – Nie sprowadzają się jedynie do korekt w dokumentacji czy aneksowania kontraktów, lecz dotyczą przede wszystkim praktycznego podejścia do zespołu. Przedsiębiorstwa eliminują zdarzenia i nawyki, które mogłyby wskazywać na cechy charakterystyczne dla stosunku pracy – dodaje.

Złudzenie bezpiecznego grafiku

Dotychczas codzienność wielu organizacji opierała się na unifikacji. Pracownicy etatowi i specjaliści prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą wykonywali te same zadania, podlegali jednemu przełożonemu i korzystali ze wspólnych narzędzi. – Często było tak, że pracownicy oraz osoby na umowach cywilnoprawnych składali wnioski o dzień wolny za pośrednictwem tych samych systemów – wskazuje Robert Lisicki.

Taka praktyka stanowi dla inspektorów pracy gotowy materiał dowodowy. Jak przypomina dr Magdalena Zwolińska z Kancelarii HRLS, kontraktor musi być traktowany jako niezależny podmiot zewnętrzny. Oznacza to brak podległości bieżącemu kierownictwu. Relacja ta powinna opierać się na samodzielności i uzgadnianiu oczekiwanych rezultatów, a nie na dyktowaniu sposobu, miejsca czy godzin realizacji zlecenia.

– Zapewnienie kontraktorowi elastycznego grafiku niczego nie rozwiązuje, jeśli po zadeklarowaniu dostępności to zlecający na bieżąco dyktuje mu kroki i decyduje, co i w jaki sposób ma być zrobione – podkreśla ekspertka.

Edyta Defańska-Czujko, adwokat i partner w Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy, uważa, że w takiej sytuacji organizacja powinna wypracować dwa odrębne reżimy zarządcze, najlepiej w formie spisanej.

– Pierwszy to procedury pracownicze, obejmujące polecenia, ewidencję czasu, oceny okresowe, urlopy i odpowiedzialność porządkową. Drugi to procedury współpracy z kontraktorami, czyli zamówienia projektowe, koordynacja, odbiór rezultatów i rozliczenie za usługę. Nie chodzi jednak o stworzenie kolejnego martwego dokumentu, lecz o realne rozdzielenie procesów operacyjnych – podkreśla Edyta Defańska-Czujko i dodaje, że należy zacząć od inwentaryzacji, czyli ustalenia, kto w organizacji pracuje na jakiej podstawie i czy zespoły są mieszane. Następnie powinien zostać przeprowadzony audyt praktyki – nie umów, tylko codziennych zadań.

Trzeci krok to wytyczenie granicy, którą wyznaczają pierwsze interpretacje GIP: w przypadku kontraktora dozwolone są cele, terminy, standardy jakościowe, instrukcje i koordynacja projektowa. – Sąd Najwyższy potwierdza, że planowanie, koordynowanie i kontrola jakości nie przesądzają o stosunku pracy. Natomiast niedozwolone jest wydawanie bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań – tłumaczy Edyta Defańska-Czujko.

Czwarty krok to rozdzielenie procesów operacyjnych: kontraktor ma być poza systemem wniosków urlopowych, poza ocenami okresowymi, poza ewidencją czasu pracy, ale z odbiorem rezultatów zamiast nadzoru nad obecnością.

Język zdradza podporządkowanie

Dla kontrolerów jedno sformułowanie użyte w e-mailu potrafi znaczyć więcej niż cała umowa. W korespondencji z kontraktorami nie ma miejsca na słowa takie jak: „urlop", „przełożony", „spóźnienie" czy „polecenie". Zarówno dr Magdalena Zwolińska, jak i mec. Edyta Defańska-Czujko zwracają uwagę na rolę kultury komunikacji.

– Znany z kontroli scenariusz wygląda tak: inspektor prosi o wgląd w korespondencję e-mailową i trafia na wiadomości: „proszę o wniosek urlopowy do końca dnia", „spóźnił się Pan 15 minut" albo „proszę to uzgodnić z przełożonym". W tym momencie umowa przestaje mieć jakiekolwiek znaczenie – ostrzega Edyta Defańska-Czujko.

Doktor Magdalena Zwolińska uzupełnia ten katalog o inne powszechne uchybienia: finansowanie benefitów na warunkach takich jak dla pracowników, wymaganie obecności na zebraniach oraz narzucanie sztywnych ram godzinowych, np. od 9 do 17.

Sytuacja, w której lider projektu zarządza grupą złożoną z etatowców i przedsiębiorców, wymaga od niego samokontroli: jednemu wydaje wiążące polecenie, drugiemu przekazuje jedynie wskazówki i specyfikację zamówienia. Równie zwodnicza bywa wspólna infrastruktura – komunikatory, otwarte kalendarze i firmowe rytuały integracyjne wciągają kontraktora w tkankę organizacji, wskazując na stan podporządkowania.

Duże znaczenie dla szans obrony modelu B2B ma branża. W sektorach opartych na powtarzalnej pracy fizycznej – w produkcji, logistyce czy handlu – orzecznictwo konsekwentnie odrzuca ideę autonomicznego świadczenia usług. Tam próby tworzenia sztucznych konstrukcji cywilnoprawnych są z góry skazane na porażkę i bezpieczniejsza jest konwersja na etaty. Z kolei w branży IT, usługach doradczych czy projektach kreatywnych, gdzie naturalną osią jest rozliczanie za rezultat i realne podwykonawstwo, model B2B zachowuje rację bytu. ©℗

eprasa.pl f27f1a546f

Liczba wypadków przy pracy rośnie. Co jest ich przyczyną?

BHP W pierwszym półroczu 2026 r. liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy wzrosła o 7,9 proc. Eksperci podkreślają, że **rosnąca wypadkowość powinna być dla pracodawców sygnałem** do ponownej oceny ryzyka zawodowego

Edyta Roś
edyta.ros@infor.pl

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) wynika, że w pierwszym półroczu 2026 r. w wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 33 081 osób, co oznacza wzrost o 7,9 proc. w porównaniu z analogicznym okresem 2025 r. Wskaźnik wypadkowości zwiększył się w skali roku z 2,23 do 2,41 poszkodowanych na 1 tys. pracujących.

Przegląd oceny ryzyka

W ocenie Michała Kibila, partnera zarządzającego w Kancelarii DGTL, wzrost wskaźnika wypadkowości nie oznacza jeszcze, że polscy pracodawcy masowo naruszają przepisy bhp. – Powinien jednak skłaniać do zadania pytania, czy stosowane środki bezpieczeństwa nadal odpowiadają rzeczywistym zagrożeniom, szczególnie wtedy, gdy trend widoczny jest nie tylko w statystykach GUS, lecz także u konkretnego pracodawcy – mówi ekspert.

Podkreśla to również dr Magdalena Rycak, radczyni prawna z Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR. Jeśli liczba wypadków rośnie u konkretnego pracodawcy, to sygnał, że organizacja pracy, zabezpieczenia, szkolenia lub nadzór mogą być nieskuteczne.

– Z art. 207 i 226 kodeksu pracy wynika obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników, oceniania ryzyka oraz stosowania środków profilaktycznych. Ocenę należy zaktualizować, gdy ujawniają się nowe zagrożenia albo dotychczasowe zabezpieczenia zawodzą – tłumaczy mec. Rycak.

Również Mateusz Zwierzchowski, radca prawny w Kancelarii Graś i Wspólnicy, podkreśla znaczenie wykonania ponownej oceny ryzyka zawodowego.

– Jeżeli analiza wykaże taką potrzebę, pracodawca powinien zaktualizować ocenę ryzyka – zaznacza ekspert.

Podkreśla ponadto, że po każdym wypadku podlegającym przepisom powypadkowym należy ustalić jego okoliczności i przyczyny, sporządzić wymaganą dokumentację, prowadzić rejestr oraz zastosować środki zapobiegające podobnym zdarzeniom.

– Jeżeli chcemy nie tylko działać zgodnie z regulacjami, ale przede wszystkim aktywnie przeciwdziałać wypadkom przy pracy, musimy postępować zgodnie z cyklem Deminga (Plan, Do, Check, Act). Takiego podejścia wymagają same przepisy kodeksu pracy, które nakładają na pracodawcę odpowiedzialność za stan bhp i obowiązek reagowania na zmieniające się warunki pracy – zaznacza Michał Kibil.

Jak dodaje Magdalena Rycak, po każdym wypadku pracodawca powinien też wykonać zalecenia zespołu powypadkowego i sprawdzić, czy przyczyna była jednostkowa, czy systemowa. – Seria zdarzeń zwiększa ryzyko zarzutu, że pracodawca wiedział o zagrożeniu, lecz nie zareagował – podkreśla Magdalena Rycak.

Powtarzające się wypadki mogą sygnalizować nieprawidłowości w organizacji pracy, zabezpieczeniach lub nadzorze, a w konsekwencji zwiększać ryzyko odpowiedzialności pracodawcy.

– Nie oznacza to jednak, że sam wzrost liczby zdarzeń przesądza o winie. Znaczenie mają ich przyczyny i to, czy pracodawca prawidłowo realizował obowiązki bhp. W zależności od okoliczności konsekwencje mogą obejmować odpowiedzialność wykroczeniową, cywilną, a w poważniejszych przypadkach również karną. Wypadkowość u konkretnego pracodawcy może ponadto wpływać na wysokość jego składki wypadkowej – zaznacza ekspert.

Skoro liczba wypadków rośnie, to może kary za nieprzestrzeganie przepisów bhp są zbyt niskie?

– Naruszenie przepisów lub zasad bhp jest wykroczeniem zagrożonym grzywną od 2 tys. do 60 tys. zł. Dla małego przedsiębiorcy taka kara może być dolegliwa, natomiast w przypadku dużej organizacji, zatrudniającej setki lub tysiące osób, jej maksymalna wysokość bywa niewspółmierna zarówno do skali prowadzonej działalności, jak i do oszczędności uzyskiwanych przez ograniczanie wydatków na zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej przyczyną wzrostu wypadkowości może być zwiększenie świadomości pracowników, które jest szczególnie widoczne po odbytych wcześniej szkoleniach. – Pracownicy zaczynają wtedy zwracać większą uwagę nawet na bardzo drobne rzeczy i zgłaszać je jako wypadek – podkreśla.

Specjalistka bhp zwraca również uwagę na to, że obserwuje wzrost wypadkowości w okresie większego napływu do Polski pracowników innych narodowości. – Przez niezrozumienie zasad i przepisów związane z nieznajomością języka polskiego – bo pracowników obcojęzycznych nie szkoli się w ich języku – dochodzi do większej liczby wypadków – mówi Justyna Głuszczyk.

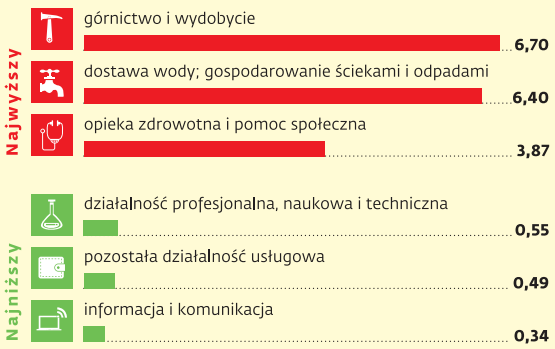
Jej zdaniem zwiększenie wypadkowości nie jest spowodowane gorszymi warunkami pracy, lecz raczej nieuwagą pracowników, przemęczeniem czy brakami kadrowymi.

– Jeśli chodzi o warunki pracy, to widzę raczej ich poprawę – zaznacza specjalistka bhp.

W związku z tym, jak mówi Justyna Głuszczyk, żeby zmniejszyć liczbę wypadków przy pracy, przydałoby się dostosować język szkolenia do narodowości szkolonych pracowników, tak by rozumieli, co jest im przekazywane. Należy też dopasować treść szkolenia do zakładów pracy.

– Ponadto często pracodawcy nie wyciągają konsekwencji w stosunku do pracowników za łamanie przepisów bhp. To też powinno się zmienić – dodaje Justyna Głuszczyk. ©℗

Wskaźnik wypadków przy pracy
(branża i liczba poszkodowanych na 1 tys. pracujących)



KOMUNIKATY

Województwo Śląskie

ZARZĄD WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO

zgodnie z art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko (Dz. U. z 2026 r., poz. 670 z późn. zm.) oraz art. 91 ust. 1, 5 i 7 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 roku Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 647 z późn. zm.)

informuje o przystąpieniu do opracowania Programu ochrony powietrza dla województwa śląskiego.

Po opracowaniu ww. projektu Programu, jego treść zostanie upubliczniona i poddana konsultacjom społecznym. Termin konsultacji zostanie podany do publicznej wiadomości również w postaci ogłoszenia.

WOJEWÓDZKA STACJA POGOTOWIA RATUNKOWEGO I TRANSPORTU SANITARNEGO „MEDITRANS" SPZOZ W WARSZAWIE
UL. POZNAŃSKA 22, 00-685 WARSZAWA

OGŁASZA PRZETARG na:

Wynajem 3 miejsc parkingowych zewnętrznych, zlokalizowanych na terenie nieruchomości przy ul. Jazdów 5 w Warszawie

i zaprasza uprawnione podmioty do składania ofert.

1. Szczegółowe Warunki Przetargu i materiały informacyjne w przedmiocie przetargu, w tym projekt umowy oraz obowiązujący formularz oferty można odebrać lub zapoznać się od dnia 17.09.2026 r. do dnia 02.10.2026 r. w godzinach 08:00 – 15:00 w siedzibie Zamawiającego w Dziale Zamówień Publicznych, Budynek Główny – I piętro, pok. 108, bądź pobrać ze strony internetowej: www.meditrans.waw.pl.
2. Termin składania ofert: do 02.10.2026 r. do godz. 09:30 w Dziale Zamówień Publicznych, Budynek Główny – I piętro, siedziba Zamawiającego.
3. Otwarcie ofert odbędzie się dnia 02.10.2026 r. o godz. 10:00 w Sali konferencyjnej, Budynek Główny – II piętro. Ogłoszenie wyników odbędzie się m. in. poprzez wywieszenie informacji na tablicy ogłoszeń w siedzibie Zamawiającego oraz zamieszczenie na stronie internetowej www.meditrans.waw.pl w zakładce „zamówienia publiczne".
4. Dla zewnętrznych miejsc parkingowych przeznaczonych dla samochodów osobowych ustala się minimalną miesięczną stawkę czynszu w wysokości: 300,00 zł netto (+ VAT) za jedno miejsce parkingowe miesięcznie.
5. Termin związania ofertą wynosi 30 dni od upływu terminu składania ofert.
6. Zamawiający zastrzega sobie prawo do odwołania przetargu lub przesunięcia terminu składania ofert i rozstrzygnięcia przetargu bez podania przyczyn.
7. Oferenci mają możliwość składania skarg dotyczących przetargu.
8. Klauzula informacyjna RODO [zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27.4.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016, str. 1)] znajduje się w Rozdziale XIV Szczegółowych Warunków Przetargu.
9. Osobą upoważnioną do kontaktu z Oferentami jest p. Julia Wizlińska-Motyka, tel. /22/ 52 51 243, e-mail: julia.wizlinska@meditrans.waw.pl.

Dyrektor
Karol Bielski

GN.6821.61.2026 Słupca, dnia 11 września 2026 r.

OGŁOSZENIE

Na podstawie art. 114 ust. 3 i 4 w związku z art. 124a i 124b ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (t.j.: Dz. U. z 2026 r. poz. 399 ze zm.)

STAROSTA SŁUPECKI

zawiadamia o zamiarze wszczęcia postępowania administracyjnego w sprawie zobowiązania właściciela do udostępnienia nieruchomości oznaczonych numerami ewidencyjnymi:

– **111 oraz 195** położonych w obrębie **Samarzewo gm. Lądek** w celu demontażu linii napowietrznej średniego napięcia wraz z słupami.

W związku z powyższym wzywa się właścicieli lub ich następców prawnych oraz osoby, które wykażą, że przysługują im prawa rzeczowe do ww. nieruchomości, aby w terminie dwóch miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia zgłosili i udokumentowali swoje prawa do przedmiotowych nieruchomości.

Jeżeli w terminie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia niniejszej informacji nie zgłoszą się osoby, którym przysługują prawa rzeczowe do przedmiotowych nieruchomości zostanie wszczęte postępowanie administracyjne w przedmiocie ograniczenia sposobu korzystania z nieruchomości.

Niniejsze ogłoszenie zostało zamieszczone w prasie ogólnopolskiej, na tablicy ogłoszeń Starostwa Powiatowego w Słupcy, w Biuletynie Informacji Publicznej Starostwa Powiatowego w Słupcy oraz na tablicy ogłoszeń Urzędu Gminy w Lądek.

Dodatkowych informacji udziela Wydział Gospodarki Nieruchomościami Starostwa Powiatowego w Słupcy, ul. Poznańska 20, 62-400 Słupca, wejście D, pokój nr 70, tel. 63 275 86 18.

z up. STAROSTY
/ Piotr Kowalski /
WICESTAROSTA

eprasa.pl f27f1a546f

Rośnie popularność funduszy sołeckich. Gminy wydadzą rekordową kwotę

FINANSE Na przyszły rok mieszkańcy sołectw będą mieli do rozdysponowania na lokalne projekty ok. 1,15 mld zł. **To o 150 mln zł więcej niż w tym roku.** Fundusz sołecki wyodrębniło najwięcej gmin w historii

Krzysztof Bałękowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA) w odpowiedzi na pytania DGP wskazało, że w 2027 r. fundusze sołeckie będą obowiązywały w 1669 gminach. To wprawdzie tylko o jeden samorząd więcej niż w tym roku, ale wynik jest rekordowy i utrzymuje się tendencja wzrostowa. Najwyższe będą też przyszłoroczne zwroty części wydatków wykonanych w ramach funduszu sołeckiego przez gminy w 2026 r., ponieważ sięgną prawie 364 mln zł (patrz: infografika).

Finanse

„Dzięki konsekwentnemu wspieraniu lokalnych inicjatyw oraz sprawnej współpracy z samorządami, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji zamyka kolejny etap prac nad budżetami gmin, notując duże zainteresowanie funduszem" – chwali się MSWiA.

To, co jednak zachęca mieszkańców sołectw do zaangażowania się w tę formę budżetu partycypacyjnego, to przede wszystkim możliwość realizowania własnych projektów i odpowiednie finansowanie. To załamało się w 2025 r., kiedy w wielu gminach pierwszy raz w historii sołectwa miały do rozdysponowania mniej pieniędzy niż w 2024 r. To efekt sposobu finansowania funduszy sołeckich. Pula środków wyliczana jest w odniesieniu do dochodów bieżących gminy sprzed dwóch lat, liczby jej mieszkańców oraz konkretnego sołectwa. Spadki były związane m.in. z odebraniem gminom zadania wypłacania ówczesnego świadczenia 500 plus i przejęciem tej roli przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Dla przykładu w gminie Pawonków na 2025 r. zaplanowano 397 tys. zł, a rok wcześniej było to ponad 480 tys. zł. Już w 2026 r. nastąpiło odbicie do prawie 470 tys. zł. Na 2027 r. sołectwa mają do rozdysponowania już prawie 539 tys. zł.

– Na ten moment pula funduszu poprawiła się dzięki zmianom w finansowaniu jednostek samorządu terytorialnego – mówi Joanna Wons-Kleta, wójt gminy Pawonków.

Wyższe kwoty do podziału w gminach przekładają się na dodatkowe pieniądze dla poszczególnych sołectw. Tak jest w przypadku wsi Wiązownica-Kolonia w gminie Staszów (woj. świętokrzyskie). Na przyszły rok jest to prawie 37,7 tys. zł przy 34 tys. zł w tym roku.

– W skali naszego sołectwa, przy 420 mieszkańcach, to znacząca różnica. Na konkretnym zadaniu można coś więcej zrobić – podkreśla Jacek Piwowarski, sołtys wsi Wiązownica-Kolonia.

To, co może zachęcać gminy do wydzielania funduszy sołeckich, to też wyższe zwroty części wydatków z budżetu państwa. Od 2024 r. nie funkcjonuje już tzw. mechanizm korygujący. Gminy – w zależności od zamożności – otrzymują ustawowe 20, 30 albo 40 proc.

Procedury

Oprócz pieniędzy istotne są też kwestie proceduralne. Od tego roku wójt (burmistrz, prezydent miasta) nie musi odrzucać całego wniosku sołectwa, jeśli tylko poszczególne inicjatywy nie spełniają ustawowych warunków. Może odesłać do poprawy wybrane przedsięwzięcia. Sołtys natomiast ma już 14 – a nie 7, jak wcześniej – dni na przekazanie radzie gminy za pośrednictwem włodarza ponownie uchwalonego przez zebranie wiejskie wniosku albo przedsięwzięcia.

– Do tej pory nie musieliśmy poprawiać naszych wniosków. W naszej gminie mamy dobrą praktykę polegającą na tym, że na zebrania wiejskie delegowani są pracownicy z urzędu. Ale są też gminy, w których sołtysi są zdani sami na siebie. Wiadomo, że środowisko jest zróżnicowane – są osoby lepiej i gorzej przygotowane. Są też rejony Polski, w których wójtowie są skonfliktowani z sołtysami. Dlatego furtka polegająca na tym, że jeden błąd nie decyduje o całym wniosku, i przedłużenie terminu to na pewno dobre zmiany – komentuje Jacek Piwowarski.

Chodniki czy imprezy

Ciekawa jest też zmiana roli funduszy sołeckich w skali kraju. Już rok temu Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego w raporcie „Od dróg do wspólnot. Ewolucja, praktyka i kierunki zmian funduszu sołeckiego w Polsce (2010–2024)" informował, że w 2024 r. po raz pierwszy w historii wydatki na kulturę przewyższyły te na transport. W gminie Pawonków 45 proc. funduszu ostatnio zostało przeznaczone na organizację imprez, integrację oraz promocję sołectw i gminy. Drugie miejsce to niecałe 28 proc. na remonty, modernizacje i wyposażenie budynków świetlic oraz obiektów rekreacyjnych. Dla porównania oświetlenie uliczne to już tylko prawie 6 proc.

Mieszkańcy Wiązownicy-Kolonii cyklicznie organizują Eko Festyn i wyścig rowerowy Tour de Kologne. Dzięki funduszowi sołeckiemu mogą w ich trakcie zapewnić np. animacje dla dzieci. Część pieniędzy z funduszu pomaga też utrzymać w dobrym stanie zabytkowy, drewniany budynek szkoły z 1909 r., w którym organizowane są np. warsztaty pisania gęsim piórem w ramach projektu Retro Klasa.

Sytuacja jest jednak zróżnicowana. W niektórych gminach, szczególnie tych z problemami finansowymi, mieszkańcy sołectw są zachęcani przez włodarzy do składania wniosków przede wszystkim na inwestycje infrastrukturalne. Nie wszędzie jeszcze standardem są chodniki czy oświetlenie. Jeszcze w innych samorządach to sami mieszkańcy widzą nadal taką potrzebę. Na miękkie projekty poszukują finansowania zewnętrznego.

– Startujemy w bardzo wielu konkursach dotacyjnych – tak, aby pozyskać pieniądze na imprezy, warsztaty. Z funduszy sołeckich wnioskujemy np. o lampy solarne, bo nie mamy doświetlonych całych miejscowości. Przez trzy lata zbudowaliśmy też wiatę. Kiedy zaczynałam sołtysowanie, zrobiliśmy mapę potrzeb i to konsekwentnie realizujemy – mówi Dorota Dembińska, sołtys sołectwa Mniszek w gminie Dragacz (woj. kujawsko-pomorskie), przewodnicząca Kujawsko-Pomorskiej Rady Sołtysów. ©℗

Fundusze sołeckie na przestrzeni lat

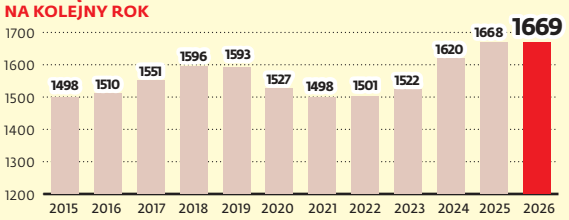
Fundusze sołeckie (FS) są realizowane od 2009 r. Od 2014 r. odsetek samorządów, w których jestrealizowany FS, utrzymuje się na poziomie ponad 60 proc., ale w niektórych latach ich liczba spadała. W ostatnich widać tendencję wzrostową. **W 2027 r. FS będzie funkcjonował w rekordowej liczbie gmin – 1669.**

2479 LICZBA GMIN W POLSCE

2172 LICZBA GMIN, W KTÓRYCH SĄ SOŁECTWA

40 824 LICZBA SOŁECTW

WYODRĘBNIENIE FUNDUSZU SOŁECKIEGO NA KOLEJNY ROK



WYDATKI GMIN W RAMACH FS W DANYM ROKU (mln zł)

2015	336
2016	384
2017	403
2018	502
2019	565
2020	579
2021	626
2022	668
2023	726
2024	842
2025	850
2026°	1000
2027°	1150

ZWROT Z BUDŻETU PAŃSTWA CZĘŚCI WYDATKÓW WYKONANYCH W RAMACH FS W POPRZEDNIM ROKU (mln zł)

2015	90
2016	116
2017	120
2018	124
2019	126
2020	130
2021	130
2022	135
2023	140
2024	259
2025	286
2026°	292
2027°	363,7

° zaplanowane

Źródło: MSWiA RM ©℗

Kolejne przedłużenie świadczeń rodzinnych dla obywateli Ukrainy

PROCEDURY

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Przesunięcie przez Radę UE daty, do której uchodźcy wojenni z Ukrainy mają prawo do legalnego pobytu na terenie państw członkowskich, z 4 marca 2027 r. do 4 marca 2028 r. powoduje, że trzeba zmienić wydane im decyzje dotyczące okresu przyznania świadczeń rodzinnych.

O takiej konieczności przypomina Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w materiale skierowanym do gmin w związku z decyzją wykonawczą Rady UE 2026/1912 z 30 lipca 2026 r. w sprawie przedłużenia tymczasowej ochrony dla obywateli Ukrainy. Weszła ona w życie 5 sierpnia br. i przewiduje przedłużenie czasu legalnego pobytu w krajach UE o rok, do 4 marca 2028 r. (wcześniej przepisy zakładały, że będzie to 4 marca 2027 r.).

To wydłużenie, jak wyjaśnia MRPiPS, stanowi podstawę dla organów właściwych gmin, najczęściej ośrodków pomocy społecznej, do przedłużenia okresu przyznania świadczeń rodzinnych dla uciekinierów wojennych, tak jak miało to miejsce w poprzednich latach, gdy przedłużany był czas legalnego pobytu dla obywateli Ukrainy na mocy przepisów specustawy ukraińskiej. Powinno to nastąpić w drodze zmiany decyzji dokonanej z urzędu, w oparciu o art. 32 ust. 1–1b ustawy z 28 listopada 2023 r. o świadczeniach rodzinnych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1208 ze zm.). Jednocześnie w związku z tym, że graniczna data 4 marca 2028 r. wykracza poza ramy czasowe okresu zasiłkowego 2026/2027, który zacznie się 1 listopada br., a zakończy 31 października 2027 r., przedłużenie decyzji do tego terminu będzie dotyczyć co do zasady tych świadczeń, które są przyznawane niezależnie od niego, czyli zasiłku i świadczenia pielęgnacyjnego.

Natomiast inaczej wygląda sytuacja w stosunku do zasiłku na dziecko, bo prawo do niego jest ustalane właśnie na okres zasiłkowy. Przedłużenie jego pobierania może nastąpić maksymalnie do 31 października 2027 r. Jeśli więc ośrodek pomocy społecznej wydał obywatelowi Ukrainy decyzję przyznającą zasiłek rodzinny na nowy okres zasiłkowy przed wejściem w życie decyzji wykonawczej Rady UE, to może ją zmienić, tak aby zasiłek na dziecko przysługiwał do końca października przyszłego roku.

Co istotne – przed zmianą z urzędu decyzji w sprawie poszczególnych świadczeń rodzinnych (tak samo jak i przy przyznawaniu ich na wniosek uchodźcy wojennego) ośrodek ma obowiązek zweryfikowania w rejestrze PESEL, czy dana osoba i członkowie jej rodziny nadal legitymują się numerem PESEL ze statusem UKR, co stanowi potwierdzenie, że te osoby są nadal beneficjentami ochrony czasowej.

– Wydłużanie prawa do świadczeń w tym momencie budzi wątpliwości z tego względu, że może być działaniem przedwczesnym. Przepisy decyzji wykonawczej Rady UE przewidują, że wprawdzie weszła ona w życie następnego dnia po ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym UE, ale ma zastosowanie od 5 marca 2027 r. Dlatego się wydaje, że zmiana decyzji powinna nastąpić dopiero w tym terminie – mówi Sebastian Gajdzik, kierownik działu świadczeń rodzinnych Ośrodka Pomocy Społecznej w Chorzowie. ©℗

eprasa.pl f27f1a546f

Prywatne szkoły zyskały na zakazie prac domowych

OŚWIATA

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

Resort edukacji, który objął zakazem prac domowych tylko publiczne, w tym samorządowe szkoły podstawowe, zrobił darmową reklamę prywatnym placówkom, które nie są objęte tym ograniczeniem. Rodzice, zapisując tam dzieci, pytają głównie o to, czy nauczyciele zadają uczniom obowiązkowe zadania do wykonania w domu.

Od 1 kwietnia 2024 r. w szkołach podstawowych co do zasady nie ma zadań domowych. Wielu rodziców, nauczycieli, a także dyrektorów tych placówek uważa to za błąd. Nie zmieniło tego to, że od 1 września 2026 r. wprowadzono kolejne zmiany w tym zakresie za pośrednictwem rozporządzenia ministra edukacji z 20 sierpnia 2026 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2026 r. poz. 1122). Wskutek tych modyfikacji w klasach IV–VIII wszystkie zadania domowe dla chętnych uczniów muszą być ocenione przez nauczyciela. Co więcej, jeśli w statucie placówki znajdzie się dodatkowy przepis, to oceny z tych prac mogą mieć wpływ na podwyższenie rocznej oceny klasyfikacyjnej. Przy okazji tych zmian wprowadzono jednoznaczny wymóg przekazywania uczniowi rzetelnej informacji zwrotnej do wykonanego zadania domowego. Wymóg oceniania wszystkich wykonanych przez uczniów dodatkowych prac pisemnych i praktycznych może jednak doprowadzić do tego, że nauczyciele całkowicie odstąpią od zadawania prac domowych dla chętnych uczniów.

Takich dylematów nie ma w prywatnych placówkach, w których polonista może np. zadać do domu napisanie wypracowania, a następnie wybrać do sprawdzenia prace części uczniów. Od czasu wprowadzenia zakazu zadawania prac domowych nauczyciele chętniej niż zwykle odpytują uczniów i organizują kartkówki, czyli prace klasowe w skróconej formie. Dzięki temu działaniu wymuszają na uczniach, aby ci mimo braku obowiązków po lekcjach i tak poświęcali czas na utrwalanie zadanego materiału.

Wyrówna szanse?

W ocenie resortu zakaz miał na celu wyrównywanie szans między dziećmi, które mają możliwość odrabiania prac domowych przy udziale rodziców i korepetytorów, a tymi, które tej możliwości nie mają. Dodatkowo dzieci z podstawówek przez te rozwiązania miały zyskać więcej czasu wolnego na realizację swoich zainteresowań. Okazuje się jednak, że zasada ta w dalszym ciągu dzieli uczniów na tych, którzy nie mogą odrabiać zadań, i na tych, którzy mogą robić to bez ograniczeń i tym samym utrwalać swoją wiedzę. To za sprawą szkół prywatnych.

Na łamach DGP (2 kwietnia 2024 r., w artykule pt. „Prace domowe wylane z kąpielą") zwracaliśmy uwagę m.in. na to, że prywatne szkoły podstawowe w dalszym ciągu mogą zadawać prace domowe. Nasze stanowisko zostało wtedy potwierdzone przez resort edukacji. Wskutek braku takiego zakazu niepubliczne placówki są chętniej wybierane przez rodziców uczniów, którym zależy na tym, aby dziecko po powrocie ze szkoły do domu nauczyło się obowiązkowego odrabiania prac domowych (w szkołach ponadpodstawowych nadal są one normą i podstawowym obowiązkiem ucznia).

Co istotne, z ustawy – Prawo oświatowe wynika, że rozporządzenie MEN w sprawie oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów w szkołach publicznych obowiązuje szkoły niepubliczne jedynie w zakresie klasyfikowania i promowania.

– Mamy zadania domowe dla uczniów, a w przypadku dzieci z orzeczeniami o specjalnej potrzebie edukacyjnej i ADHD uzgadniamy z poszczególnymi rodzicami, w jakiej formie będą realizować i utrwalać materiał z dzieckiem. Jeśli rodzic deklaruje, że będzie pracował dodatkowo i nie chce prac domowych dla dziecka, to ich nie zadajemy. Podchodzimy do każdego przypadku indywidualnie – mówi Anna Wieczorek-Baranowska, dyrektor Niepublicznej Szkoły Podstawowej „Spektrum" w Zalasewie.

– Większość rodziców nie wyobrażałaby sobie wysyłania dziecka do niepublicznej szkoły, jeśli ta nie organizowałaby dla ich podopiecznych dodatkowych prac do domu, aby utrwalać wiadomości zdobyte w szkole – zapewnia.

Pytają o prace domowe

Takie stanowisko potwierdzają też eksperci współpracujący z niepublicznymi placówkami.

– Zakaz prac domowych miał zrównać szanse dzieci i młodzieży, a wyłączenie szkół niepublicznych przekreśla taką możliwość. Dzięki temu na tym rozwiązaniu zyskały prywatne szkoły, do których zgłaszają się rodzice, a jedno z pierwszych pytań, jakie pada z ich strony, dotyczy tego, czy placówka zadaje uczniom prace domowe – mówi Łukasz Łuczak, adwokat i ekspert ds. prawa oświatowego.

– Likwidacja prac domowych doprowadziła do tego, że nauczyciele w publicznych szkołach nie wyrabiają się z realizacją materiału, a nie mogą wymusić na uczniach, aby dokończyli materiał lekcji w domu. Takich problemów nie ma w prywatnych szkołach, które mają pełną dowolność w zakresie realizacji podstawy programowej na lekcji i możliwość jej utrwalania w postaci dodatkowych zadań wykonywanych przez ucznia w domu – dodaje.

Z kolei Robert Kamionowski, ekspert ds. prawa oświatowego, radca prawny, partner w kancelarii Peter Nielsen & Partners Law Office wciąż uważa, że mimo kolejnych zmian dotyczących prac domowych przepisy są niejasne. Przyznaje, że stanowisko resortu edukacji, z którego wynika, że w niepublicznych szkołach podstawowych zakaz zadawania prac domowych nie ma zastosowania, sprawiło, że ci rodzice, którzy z takiego rozwiązania nie są zadowoleni, przenoszą swoje pociechy ze szkół samorządowych do prywatnych. – Skala byłaby znacznie większa, gdyby sieć prywatnych podstawówek była większa niż obecnie i funkcjonowała w małych miejscowościach – uważa mec. Kamionowski.

AUTOPROMOCJA

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

SFERA BUDŻETOWA

Praktyczne wsparcie dla **sektora publicznego**



SFERA BUDŻETOWA w DGP.pl
to konkretne odpowiedzi na codzienne problemy księgowych, kadrowych i kierowników jednostek sektora finansów publicznych.

OBSZARY WIEDZY:
- Sprawy kadrowe
- ZFŚS
- Rachunkowość i finanse
- Klasyfikacja budżetowa
- Sprawozdawczość
- Podatki i opłaty
- Kontrola i odpowiedzialność
- Pragmatyki służbowe

Wejdź i korzystaj

eprasa.pl f27f1a546f

US

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

21 WRZEŚNIA
Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

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

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

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

Dziennik Ustaw z 10 września 2026 r.

Lista ważnych wydarzeń sportowych

Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z 2 września 2026 r. w sprawie listy ważnych wydarzeń
Poz. 1198

Wejdzie w życie po upływie 12 miesięcy od ogłoszenia, tj. 11 września 2027 r.

Omówienie: Uwzględniając stopień społecznego zainteresowania wydarzeniami i ich znaczenie dla życia społecznego i gospodarczego, za ważne wydarzenia uznano:
- półfinały i finały mistrzostw świata i Europy w piłce siatkowej kobiet i mężczyzn oraz inne mecze w ramach tych imprez z udziałem reprezentacji Polski, w tym mecze eliminacyjne;
- zawody Siatkarskiej Ligi Narodów w piłce siatkowej mężczyzn rozgrywane w Polsce oraz mecze w ramach tej imprezy poza granicami kraju z udziałem reprezentacji Polski;
- półfinały i finały mistrzostw świata i Europy w piłce ręcznej mężczyzn oraz inne mecze w ramach tych imprez z udziałem reprezentacji Polski, w tym mecze eliminacyjne;
- mecze w koszykówce mężczyzn z udziałem reprezentacji Polski w mistrzostwach świata – od 1/4 finału do finału, a także mistrzostwach Europy – od 1/8 finału do finału;
- mistrzostwa świata w narciarstwie klasycznym;
- zawody Pucharu Świata w skokach narciarskich;
- mistrzostwa świata i Europy w lekkoatletyce;
- półfinały i finały w grze pojedynczej z udziałem zawodniczek i zawodników z Polski w ramach turniejów tenisowych: Australian Open, Roland Garros, Wimbledon i US Open;
- mecze w ramach Ligi Konferencji UEFA z udziałem polskich klubów od 1/16 finału do finału;
- mecze w mistrzostwach świata elity mężczyzn w hokeju na lodzie z udziałem reprezentacji Polski.

Dziennik Ustaw z 11 września 2026 r.

Zaniechanie poboru podatku dochodowego

Rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 7 września 2026 r. w sprawie zaniechania poboru podatku dochodowego od dochodów (przychodów) uzyskanych przez niektórych podatników w związku z organizacją turnieju finałowego Mistrzostw Świata FIFA U-20 Kobiet w 2026 r.
Poz. 1199

Weszło w życie z dniem następującym po ogłoszeniu, tj. 12 września 2026 r.

Omówienie: Zarządzono zaniechanie poboru podatku dochodowego od osób prawnych oraz podatku dochodowego od osób fizycznych od dochodów (przychodów) uzyskanych w związku z organizacją turnieju finałowego Mistrzostw Świata FIFA U-20 Kobiet w 2026 r. (FIFA U-20 Women's World Cup Poland 2026), zwanego dalej „turniejem", lub wydarzeń z nim związanych przez:
- Międzynarodową Federację Piłki Nożnej (Fédération Internationale de Football Association), nazywaną dalej „FIFA", oraz niemające miejsca zamieszkania, siedziby lub zarządu na terytorium Polski podmioty zależne od FIFA, Konfederacje FIFA, Związki Członkowskie FIFA uczestniczące w turnieju, kontrahentów FIFA, w tym Głównych Nadawców FIFA, i kontrahentów Konfederacji FIFA oraz inne podmioty odpowiedzialne za organizację, w tym przygotowanie lub zakończenie, turnieju lub wydarzeń z nim związanych;
- osoby fizyczne niemające miejsca zamieszkania na terytorium Polski, przebywające na terytorium Polski przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy w roku podatkowym w celu świadczenia pracy, wykonywania usług lub podejmowania innych działań związanych z turniejem lub wydarzeniami z nim związanymi.

Wyżej wymienione zaniechanie poboru podatku ma zastosowanie do dochodów (przychodów) uzyskanych od 1 stycznia 2026 r. do 31 grudnia 2026 r.

Świadczenia pracownicze

Rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 13 sierpnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
Poz. 1200

Wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od ogłoszenia, tj. 12 grudnia 2026 r.

Omówienie: Rozporządzenie zostało wydane na podstawie odpowiednich przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Ustawa ta przewiduje m.in., że w okresie miesiąca od daty niewypłacalności pracodawcy, pracodawca, zarządca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy sporządza i składa marszałkowi województwa zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń, określając osoby uprawnione oraz tytuły i wysokość roszczeń wnioskowanych do zaspokojenia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Zbiorczy wykaz obejmuje roszczenia z okresów poprzedzających datę niewypłacalności pracodawcy.
Natomiast zgodnie z omawianym rozporządzeniem pracodawca, zarządca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd nad majątkiem pracodawcy (nazywani dalej „podmiotem składającym") składają – w razie niewypłacalności pracodawcy – zbiorczy wykaz marszałkowi województwa w postaci elektronicznej.
Do zbiorczego wykazu w postaci elektronicznej załącza się cyfrowe odwzorowanie określonych dokumentów (np. odpis postanowienia sądu stwierdzającego wystąpienie jednej z przesłanek niewypłacalności pracodawcy) opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym.
Ponadto nowe regulacje przewidują, że podmiot składający składa wykaz uzupełniający marszałkowi województwa w postaci elektronicznej.
Marszałek województwa niezwłocznie przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej informacje o wysokości zatwierdzonych kwot środków finansowych FGŚP w ramach zapotrzebowania na środki finansowe FGŚP z przeznaczeniem na wypłaty świadczeń objętych wykazem zbiorczym lub wykazem uzupełniającym. Marszałek województwa przekazuje te informacje podmiotowi składającemu oraz niezwłocznie przesyła środki na prowadzony dla niego rachunek.
Wyżej wymienione informacje przekazane w postaci elektronicznej, opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, marszałek województwa przesyła podmiotowi składającemu za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, o którym mowa w przepisach ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, lub na adres do doręczeń elektronicznych właściwego wojewódzkiego urzędu pracy.
Podmiot składający wypłaca świadczenia osobom uprawnionym po otrzymaniu środków finansowych niezwłocznie, niepóźniej niż w terminie siedmiu dni od dnia ich otrzymania.
Podmiot składający przekazuje po otrzymaniu środków finansowych, niepóźniej niż w terminie 15 dni od ich otrzymania, m.in.:
- różnicę między kwotą otrzymanych środków finansowych a kwotą wypłaconą osobom uprawnionym – na rachunek FGŚP, z którego je otrzymał;
- informację w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającą wyszczególnione kwoty środków finansowych przekazane na rachunek FGŚP, wraz z wyjaśnieniem przyczyn ich powstania – do marszałka województwa.

Zwolnienia od opłat abonamentowych

Obwieszczenie przewodniczącego Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z 3 września 2026 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w sprawie rodzajów dokumentów oraz wzoru oświadczenia potwierdzających uprawnienia do zwolnień od opłat abonamentowych
Poz. 1201

Zakłady karne

Obwieszczenie ministra sprawiedliwości z 7 lipca 2026 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia ministra sprawiedliwości w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności
Poz. 1202

Monitor Polski z 9 września 2026 r.

Pomoc finansowa

Komunikat ministra rolnictwa i rozwoju wsi z 4 września 2026 r. w sprawie zmienionych wytycznych szczegółowych w zakresie przyznawania, wypłaty i zwrotu pomocy finansowej w ramach Planu Strategicznego dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023–2027 dla interwencji I.13.2 Tworzenie i rozwój organizacji producentów i grup producentów rolnych
Poz. 905

Omówienie: Wyżej wymienione zmienione wytyczne zostały zamieszczone na stronie internetowej Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi dotyczącej Planu Strategicznego dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023–2027: https://www.gov.pl/web/rolnictwo/plan-strategiczny-dla-wspolnej-polityki-rolnej-na-lata-2023-27 w zakładce: Wytyczne, Wytyczne szczegółowe.

Wchodzi w życie 17 września 2026 r.

Kandydaci na żołnierzy zawodowych – rozporządzenie ministra obrony narodowej z 31 sierpnia 2026 r. w sprawie limitu przyjęć na studia na określonym kierunku dla kandydatów na żołnierzy zawodowych w poszczególnych uczelniach wojskowych (Dz.U. z 2 września 2026 r. poz. 1163)

Omówienie: Rozporządzenie zostało wydane na podstawie odpowiednich przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
Limit przyjęć na studia na określonym kierunku dla kandydatów na żołnierzy zawodowych w poszczególnych uczelniach wojskowych w roku akademickim 2027/2028 jest określony w załączniku do omawianego rozporządzenia.

Wchodzi w życie 19 września 2026 r.

Określanie predyspozycji – rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 27 sierpnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie trybu i warunków określania predyspozycji policjantów do służby na określonych stanowiskach służbowych lub w określonych komórkach organizacyjnych policji (Dz.U. z 4 września 2026 r. poz. 1174)

Omówienie: Zgodnie z nowymi regulacjami w badaniu psychologicznym stosuje się metody badawcze umożliwiające porównanie predyspozycji intelektualnych i osobowościowych badanego do opracowanego przez dyrektora biura Komendy Głównej Policji właściwego w sprawach psychologii profilu wymagań do służby na stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do rozporządzenia.
Tryb i warunki przeprowadzania testu sprawności fizycznej, w tym kryteria oceny prób testu, dla policjantów ubiegających się o podjęcie służby lub pełniących służbę w komórce realizacyjnej, minersko-pirotechnicznej oraz prac podwodnych komend wojewódzkich policji i komendy stołecznej policji są określone w załączniku nr 2 do rozporządzenia.

©℗

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

eprasa.pl f27f1a546f

DGP | Kadry i Płace

Dodatek dla prenumeratorów 17 września 2026 nr 181 (6850) DGP.pl

POLECA
MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Sam regulamin nie ochroni firmy przed zarzutami o mobbing

Sławomir Paruch: Nowe przepisy przesuwają ciężar z posiadania procedury przeciwdziałania mobbingowi na rzeczywiste zarządzanie ryzykiem jego wystąpienia. Pracodawca musi wiedzieć, co się dzieje w zespołach, reagować na nieformalne sygnały i sprawdzać, czy przyjęte rozwiązania działają.

OD AUDYTU DO WDROŻENIA

W wielu firmach przeciwdziałanie mobbingowi nadal oznacza regulamin, szkolenie i reakcję dopiero po złożeniu skargi. Czy od 5 listopada, kiedy zacznie obowiązywać nowelizacja kodeksu pracy, taki model będzie już niewystarczający?

Tak. Samo przyjęcie lub zaktualizowanie procedury nie wystarczy, jeżeli za dokumentem nie stoi system pozwalający rozpoznać problem i na niego odpowiedzieć.

Pracodawca ma nie tylko reagować na skargi. Ma zapobiegać mobbingowi, wykrywać go, właściwie reagować, usuwać jego skutki i wspierać osoby, które go doświadczyły. To znacznie szerszy obowiązek.

Firma musi odejść od modelu: „dopóki pracownik niczego formalnie nie zgłosił, nie ma sprawy". Jeżeli do HR lub menedżera docierają wiarygodne informacje o nieprawidłowych zachowaniach, organizacja ma już wiedzę o potencjalnym problemie. Nie może jej ignorować tylko dlatego, że pracownik nie nazwał sytuacji mobbingiem albo nie złożył formalnej skargi.

Takie podejście jest racjonalne również z biznesowego punktu widzenia. Im wcześniej organizacja rozpozna ryzyko, tym większa szansa, że zatrzyma konflikt. Gdy reaguje dopiero na zaawansowaną sprawę, koszty organizacyjne, reputacyjne i procesowe są już znacznie wyższe.

Sześciomiesięczny okres na dostosowanie regulacji wewnętrznych nie oznacza przy tym, że przez ten czas można niczego nie robić.

Zatem od czego pracodawca powinien zacząć już teraz?

Od sprawdzenia obecnego systemu. Nie zaczynałbym od pisania kolejnego regulaminu. Najpierw trzeba ustalić, czy organizacja jest gotowa na trudne zgłoszenie, które może wpłynąć jutro.

Co powinien objąć audyt?

Kanały zgłoszeń, osoby odpowiedzialne za ich przyjmowanie, ścieżkę podejmowania decyzji, zasady postępowania przy konflikcie interesów oraz możliwość skorzystania z pomocy zewnętrznej. Jeżeli firma nie potrafi wskazać, kto przejmie sprawę dotyczącą dyrektora HR albo wysoko postawionego menedżera, właśnie od usunięcia takiej luki powinna zacząć.

Nie należy też uzależniać podstawowych zmian organizacyjnych od zakończenia całego procesu wdrożeniowego. Jeśli audyt pokazuje, że potrzebny jest drugi kanał zgłoszeń albo możliwość powierzenia sprawy podmiotowi zewnętrznemu, takie rozwiązania należy wdrożyć możliwie szybko.

Najważniejsze pytanie nie brzmi więc dzisiaj: „czy mamy politykę?", lecz: „czy po otrzymaniu zgłoszenia dokładnie wiemy, co robić?".

Jak sprawdzić, czy obecna procedura nie zawiedzie przy pierwszym poważnym zgłoszeniu?

Najlepiej przeprowadzić jej test na konkretnym scenariuszu. Pracownik chce zgłosić niewłaściwe zachowanie przełożonego. Istotne jest, czy zna odpowiedzi na następujące pytania. Czy wie, gdzie znaleźć procedurę? Czy może ominąć bezpośredniego szefa? Kto odbiera zgłoszenie? Co się dzieje podczas urlopu tej osoby? Jak szybko pracownik otrzymuje odpowiedź? Kto pozostaje z nim w kontakcie? Kto decyduje o środkach tymczasowych i je wdraża?

Następnie trzeba przejść przez cały proces. Ustalić, kto powołuje zespół wyjaśniający, jak rozwiązywany jest konflikt interesów, kto zabezpiecza dowody, komunikuje się ze stronami, podejmuje decyzje po zakończeniu postępowania i sprawdza wykonanie zaleceń.

Drugim elementem jest uczciwy audyt wcześniejszych spraw. Często daje więcej niż sama analiza procedury. Ile trwały postępowania? Czy uczestnicy wiedzieli, co się dzieje? Czy pojawiały się opóźnienia? Czy zalecenia były wykonywane? Czy ktoś po kilku tygodniach lub miesiącach sprawdzał sytuację w zespole?

W ten sposób szybko ujawnia się różnica między systemem opisanym w dokumencie a tym, który rzeczywiście działa. Dobry audyt powinien się zakończyć mapą ryzyk i konkretnych działań. Samo stwierdzenie, że należy zaktualizować politykę antymobbingową, nic nie zmieni.

Podczas audytu może się okazać, że skarg prawie nie było. Czy to rzeczywiście dobry znak?

Nie można tego przesądzić na podstawie samej liczby. Brak zgłoszeń może oznaczać, że kultura organizacyjna jest dobra, a poważne problemy się nie pojawiają. Równie dobrze może jednak świadczyć o tym, że pracownicy nie wiedzą, gdzie zgłaszać nieprawidłowości, nie ufają procedurze albo obawiają się konsekwencji.

Jeżeli firma zatrudnia kilka tysięcy osób i przez wiele lat nie odnotowała żadnego zgłoszenia, nie wyciągałbym automatycznie wniosku, że system działa idealnie. Zapytałbym raczej, czy pracownicy wierzą, że warto z niego korzystać.

Podobnie wzrost liczby zgłoszeń nie musi być złym wskaźnikiem. Jeżeli następuje po szkoleniach, kampanii informacyjnej albo uruchomieniu bardziej dostępnego kanału, może oznaczać większe zaufanie do systemu.



fot. mat. prasowe

SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny i partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Dlatego warto analizować szerszy obraz: wiedzę pracowników o procedurze, zaufanie do osób prowadzących postępowania, rotację, informacje z rozmów z odchodzącymi pracownikami, wyniki badań atmosfery oraz sposób zakończenia wcześniejszych spraw. Ważniejsze niż liczba zgłoszeń jest to, czy system dostarcza wiarygodnych informacji o sytuacji w organizacji.

Kto powinien odpowiadać za wdrożenie tych rozwiązań? Czy zarząd może przekazać cały proces HR i uznać temat za zamknięty?

Rekomendowałbym, aby operacyjnym właścicielem systemu był HR. To naturalne miejsce, ponieważ właśnie tam skupia się wiedza o organizacji, menedżerach, zgłoszeniach, szkoleniach i działaniach następczych.

HR powinien pilnować, aby procedura była aktualna, szkolenia odbywały się zgodnie z założeniami, zgłoszenia trafiały do właściwych osób, postępowania się nie przeciągały, a zalecenia były wykonywane. Nie może jednak działać sam. Przy postępowaniach potrzebne będzie wsparcie prawników, compliance, a w trudniejszych sprawach także ekspertów zewnętrznych.

Konieczna jest również jasna ścieżka eskalacji. Jeżeli sprawa dotyczy osoby zajmującej wysokie stanowisko w strukturze albo wymaga decyzji wykraczających poza kompetencje HR, musi być wiadomo, do kogo trafia i kto podejmuje decyzję.

Zarząd powinien zapewnić systemowi odpowiednie podstawy działania i zasoby. Nie może uznać, że samo przekazanie zadania do HR zwalnia go z zainteresowania tym, czy przyjęte rozwiązania są skuteczne.

UŻYTECZNY REGULAMIN DLA CAŁEJ ORGANIZACJI

Sama kodeksowa definicja mobbingu nie podpowie pracownikowi, co zrobić. Czego jeszcze musi się on dowiedzieć z regulaminu?

Regulamin powinien być przede wszystkim użyteczny. Pracownik nie musi po jego przeczytaniu umieć przeprowadzić prawnej kwalifikacji zachowania. Powinien natomiast wiedzieć, co może zgłosić, do kogo ma się zwrócić i co wydarzy się później. To podstawowy test jakości dokumentu.

Można przygotować rozbudowany regulamin, pełen definicji i odniesień do przepisów, ale jeżeli pracownik nadal nie wie, gdzie wysłać wiadomość albo kto ją przeczyta, taki dokument niewiele daje organizacji.

Zasady powinny jasno opisywać kanały zgłoszeń, sposób potwierdzenia ich przyjęcia, kolejne etapy postępowania, poufność, możliwość zastosowania środków ochronnych, komunikację ze stronami oraz sposób zamknięcia sprawy.

Istotne jest też, że nowe regulacje nie mogą się ograniczać wyłącznie do mobbingu. Mają obejmować również naruszenia godności i innych dóbr osobistych, nierówne traktowanie oraz dyskryminację. Z punktu widzenia zarządzania organizacją pytanie nie zawsze brzmi: „czy zachowanie spełnia wszystkie ustawowe przesłanki mobbingu?". Czasami odpowiedź jest przecząca, ale zachowanie nadal pozostaje nieakceptowalne i wymaga reakcji.

Lepiej rozbudować regulamin pracy czy przyjąć osobny dokument dotyczący zachowań niepożądanych?

Nie ma potrzeby narzucania jednego modelu wszystkim organizacjom. Wybór powinien zależeć od wielkości firmy, istniejącej dokumentacji, sposobu komunikacji z pracownikami oraz stopnia złożoności systemu. Jeżeli regulamin pracy jest dokumentem rzeczywiście używanym i łatwo dostępnym, można rozważyć umieszczenie odpowiednich zasad właśnie tam.

W dużych organizacjach częściej widzę uzasadnienie dla osobnego regulaminu dotyczącego zachowań niepo-

Dokończenie na s. C2

eprasa.pl f27f1a546f

Dokończenie ze s. C1

żądanych. Procedura może obejmować wiele elementów: różne kanały zgłoszeń, zasady powoływania komisji, konflikty interesów, środki tymczasowe, współpracę z compliance, relację z procedurą sygnalistyczną i działania naprawcze. Wpisanie wszystkiego do ogólnego regulaminu pracy może obniżyć jego czytelność.

Trzeba też spojrzeć na istniejące dokumenty. Jeżeli firma ma procedurę antymobbingową, politykę etyczną, kodeks postępowania i procedurę sygnalistyczną, nie powinna automatycznie tworzyć piątego dokumentu.

Najpierw należy ustalić, jak te regulacje się ze sobą łączą i czy pracownik rozumie cały system. Dotychczasowa polityka może być dobrym materiałem wyjściowym, ale tam, gdzie ustawa wymaga przyjęcia zasad w określonej formie, trzeba również zadbać o prawidłowy tryb. Sama zmiana nazwy dokumentu nie wystarczy.

Jak poprowadzić uzgodnienia ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników, aby nie sprowadzić ich do przedstawienia gotowego dokumentu?

Pracodawca powinien mieć przemyślaną koncepcję regulacji i wiedzieć, dlaczego proponuje określone rozwiązania. Uzgodnienia nie mogą jednak polegać na przekazaniu stronie społecznej gotowego dokumentu z oczekiwaniem jego zaakceptowania.

Warto przedstawić założenia projektowanego systemu i wyjaśnić, jak mają działać jego najważniejsze elementy: kanały zgłoszeń, prowadzenie postępowań, rozwiązania na wypadek konfliktu interesów, terminy oraz ochrona uczestników. Na tym tle trzeba wysłuchać uwag przedstawicieli pracowników. Ich perspektywa może być cenna, szczególnie przy ocenie dostępności procedury i tego, jak proponowane rozwiązania będą odbierane przez załogę.

Nie oznacza to, że należy udostępniać pełne wyniki wcześniejszych audytów czy wszystkie wewnętrzne analizy ryzyka. Zakres przekazywanych informacji powinien odpowiadać temu, co jest potrzebne do rzeczowej rozmowy o projektowanych rozwiązaniach.

Uzgodnienia powinny dawać stronie społecznej realną możliwość przedstawienia stanowiska, ale jednocześnie pozwalać pracodawcy zachować spójność i skuteczność systemu. Ostatecznie to on będzie odpowiadał za jego funkcjonowanie.

Pracodawca nie musi przyjmować regulaminu. Czy może się ograniczyć do reagowania na problemy, gdy się już pojawią?

Nie. Próg 10 pracowników odnosi się do sposobu formalizacji zasad, a nie do samego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Mała firma również musi działać prewencyjnie, reagować na sygnały i zapewnić możliwość bezpiecznego zgłoszenia problemu.

Małe organizacje mają przy tym specyficzne ryzyka. Relacje są bardziej bezpośrednie, struktura płaska, a właściciel często jest jednocześnie przełożonym większości zespołu. Jeżeli skarga dotyczy właśnie jego, znalezienie bezstronnej osoby wewnątrz firmy może być niemożliwe.

Taką sytuację warto przewidzieć wcześniej. Firma powinna wiedzieć, kiedy sprawa zostanie powierzona zewnętrznemu ekspertowi, kto podejmie taką decyzję i jak pracownik będzie mógł uruchomić tę ścieżkę.

Najgorszym rozwiązaniem jest szukanie sposobu działania dopiero po wpłynięciu zgłoszenia, gdy emocje są już silne, strony pozostają w konflikcie, a pracownik ma poczucie, że organizacja improwizuje. Mała skala firmy nie zwalnia z obowiązku. Zmienia jedynie sposób jego realizacji.

Źródłami mobbingu mogą być także podwładny, grupa osób lub ktoś zatrudniony na innej podstawie niż umowa o pracę. Jak objąć procedurą współpracowników B2B, pracowników tymczasowych i osoby zatrudnione przez kontrahentów?

Procedura powinna chronić pracownika przed niewłaściwym zachowaniem niezależnie od tego, jaki status formalny ma osoba, która się go dopuszcza.

Zespoły są dziś często mieszane. Obok siebie pracują pracownicy etatowi, kontraktorzy, pracownicy tymczasowi i przedstawiciele dostawców. Ograniczenie procedury wyłącznie do relacji między pracownikami jednego pracodawcy byłoby oderwane od realiów biznesowych.

Jeżeli problem dotyczy osoby zatrudnionej przez kontrahenta, kluczowe się stają zasady współpracy między firmami. Warto wcześniej ustalić, jak będzie wyglądała wymiana informacji, kto poprowadzi postępowanie, jakie środki może zastosować każda ze stron i kto podejmie decyzję o odsunięciu danej osoby od projektu.

W relacjach z kontrahentami warto uwzględnić takie mechanizmy także w umowach. Zależnie od sytuacji rozwiązaniem może być zmiana składu zespołu, odsunięcie konkretnej osoby od kontaktu z pracownikami, zastosowanie konsekwencji kontraktowych, a w skrajnych przypadkach zakończenie współpracy.

DZIAŁANIA DOPASOWANE DO RYZYKA

Regulamin musi określać częstotliwość działań. Czy zapis, że firma będzie szkolić pracowników i badać atmosferę „regularnie", wystarczy?

Takie sformułowanie nic nie znaczy, jeżeli nie stoi za nim rzeczywisty standard. „Regularnie" może oznaczać raz na rok albo raz na pięć lat. Z punktu widzenia kontroli wykonania obowiązku ten zapis niewiele mówi.

Nie każda firma musi jednak przyjąć identyczny harmonogram. Częstotliwość działań powinna odpowiadać skali organizacji, poziomowi ryzyka, zmianom kadrowym, rotacji i doświadczeniom z wcześniejszych spraw. Każdy nowy pracownik powinien poznać podstawowe zasady od początku zatrudnienia.

Przy szkoleniach okresowych rozsądne jest przyjęcie określonego cyklu. W odniesieniu do menedżerów i osób prowadzących postępowania powinien być on bardziej intensywny. W wielu firmach naturalnym punktem odniesienia może być rok.

Ważniejszy od samej daty jest jednak mechanizm reagowania na zdarzenia. Jeżeli gwałtownie rośnie rotacja w jednym zespole, pojawia się kilka podobnych sygnałów, pogarszają się wyniki badania atmosfery albo dochodzi do istotnej zmiany organizacyjnej, nie należy czekać na kolejną planową edycję szkolenia.

Sam harmonogram nie przesądzi o skuteczności szkoleń. Jak je przygotować, aby rzeczywiście zmieniały zachowania pracowników i menedżerów?

Szkolenia powinny być maksymalnie użyteczne. Samo przedstawienie definicji mobbingu i katalogu niedopuszczalnych zachowań niewiele daje. Pracownik czy menedżer musi wiedzieć, jak zastosować tę wiedzę w codziennej sytuacji. Najważniejsze są przykłady i rozróżnienia. Muszą oni wiedzieć kiedy mają do czynienia z mobbingiem, kiedy z jednorazowym naruszeniem godności, kiedy z konfliktem, a kiedy z uzasadnioną krytyką pracy.

Jak rozumieć to ostatnie?

Pracodawca nadal ma prawo zarządzać. Menedżer może stawiać cele, oceniać wyniki, zwracać uwagę na błędy, wymagać poprawy i wyciągać konsekwencje z niewykonania obowiązków. Dobra procedura antymobbingowa nie może prowadzić do paraliżu zarządzania. Granica przebiega w sposobie korzystania z tych uprawnień. Dlatego menedżerowie powinni ćwiczyć trudne rozmowy, przekazywanie informacji zwrotnej, rozliczanie zadań i reagowanie na problemy w zespole.

HR i osoby prowadzące postępowania potrzebują innego przygotowania?

Tak, muszą wiedzieć, jak przyjąć zgłoszenie, ocenić ryzyko, zadawać pytania, dokumentować ustalenia i unikać konfliktów interesów. Skuteczne szkolenie powinno sprawdzać umiejętność podejmowania decyzji, a nie znajomość definicji.

Jednak nawet dobrze przeszkolony menedżer może być przekonany, że świetne wyniki usprawiedliwią jego zachowanie. Jak to zmienić?

Przez zmianę bodźców. Jeżeli organizacja przyjmuje, że sposób zarządzania ludźmi jest ważny, ale premiuje menedżera wyłącznie za wynik finansowy, jej rzeczywisty komunikat jest oczywisty.

Nie można tolerować niewłaściwych zachowań dlatego, że dana osoba osiąga znakomite wyniki albo jest trudna do zastąpienia. Jeżeli firma przez lata akceptuje poniżanie pracowników przez takiego menedżera, żadna deklaracja braku tolerancji dla podobnych zachowań nie będzie wiarygodna. Sposób zarządzania zespołem powinien być elementem oceny menedżera oraz decyzji o premii i awansie. Musi mieć przy tym realną wagę.

Kluczowy jest również sygnał płynący z najwyższego poziomu organizacji. Jeżeli wobec menedżera średniego szczebla firma reaguje szybko, a gdy podobny zarzut dotyczy osoby kluczowej biznesowo, zaczyna relatywizować problem, zespół natychmiast to zauważa. Kultura organizacyjna powstaje przede wszystkim na podstawie decyzji, a nie komunikatów.

Trzeba też analizować sposób organizacji pracy: cele, obciążenie, zakres odpowiedzialności, jakość zarządzania i możliwość zgłaszania sprzeciwu. Zła organizacja pracy nie jest automatycznie mobbingiem. Może jednak sprzyjać temu, że nieprawidłowe zachowania przez długi czas pozostaną niezauważone.

Pracodawca ma nie tylko reagować, lecz także wykrywać mobbing. Jak sprawdzać, co się dzieje w zespołach, nie zamieniając tego w kontrolowanie pracowników?

Nie trzeba kontrolować konkretnych osób. Należy analizować sygnały. Rotacja, absencja, wyniki badań pracowniczych, informacje z rozmów z odchodzącymi pracownikami, liczba konfliktów czy wcześniejsze zgłoszenia mogą pokazywać, gdzie istnieje podwyższone ryzyko.

Żaden z tych wskaźników sam nie przesądza o mobbingu. Jeżeli w jednym dziale występuje wysoka rotacja, może wynikać z rynku, wynagrodzeń albo specyfiki pracy. Jeżeli jednak kilka osób podczas rozmów końcowych wskazuje na tego samego przełożonego, pojawiają się skargi na komunikację, rośnie absencja i spada wynik badania zaangażowania, firma powinna te fakty połączyć.

Ważną rolę odgrywają też menedżerowie. To oni są najbliżej zespołów i często jako pierwsi widzą, że ktoś jest izolowany albo kilka osób niezależnie sygnalizuje ten sam problem. Nie oczekuję od menedżera, że sam rozstrzygnie, czy doszło do mobbingu. Powinien jednak wiedzieć, kiedy i jak eskalować sygnał.

KANAŁY BEZ ŚLEPYCH PUNKTÓW

Załóżmy, że pracownik sygnalizuje HR, że w zespole dzieje się źle, ale nie chce złożyć skargi ani uczestniczyć w postępowaniu. Co wtedy?

Brak formalnej skargi nie może automatycznie kończyć sprawy. Najpierw trzeba ustalić, z jakim sygnałem mamy do czynienia. Czy pracownik opisuje pojedynczy incydent, poważne zachowania czy długotrwały problem. Czy wskazuje konkretne osoby i zdarzenia? Czy podobne informacje pojawiały się już wcześniej? Dlaczego nie chce formalnego postępowania?

Czasami pracownik boi się odwetu albo nie ufa procedurze. Czasami nie chce być stroną sporu, ale uważa, że organizacja powinna wiedzieć, co się dzieje. Taką informację należy odnotować i ocenić.

Nie każdy sygnał musi natychmiast prowadzić do pełnego postępowania. Można rozpocząć od wstępnej analizy sytuacji w zespole. Jeżeli jednak informacje dotyczą poważnych, powtarzających się zachowań potencjalnie zagrażających innym osobom albo pochodzą z kilku niezależnych źródeł, pracodawca musi podjąć bardziej formalne działania.

Trzeba też respektować prawa osoby wskazanej w zgłoszeniu. Nie można przez długi czas prowadzić dotyczącego jej nieformalnego postępowania, nie informując o zarzutach i nie dając możliwości odniesienia się do nich.

Mediacja może być dobrym narzędziem w sporach komunikacyjnych czy konfliktach, jeżeli obie strony rzeczywiście chcą rozmawiać. Nie powinna natomiast służyć zamknięciu poważnego zarzutu mobbingowego bez jego wyjaśnienia.

Pracownik może milczeć również dlatego, że skargę musiałby złożyć osobie, której ona dotyczy. Jak temu zapobiec?

System nie może być oparty na jednej osobie ani jednym kanale. Pracownik musi mieć alternatywną ścieżkę, zwłaszcza gdy zgłoszenie dotyczy bezpośredniego przełożonego albo przedstawiciela HR.

W większej organizacji można stworzyć kilka możliwości. W mniejszej firmie może wystarczyć jasno opisane prawo zgłoszenia sprawy innej osobie decyzyjnej albo podmiotowi zewnętrznemu.

Trzeba też uwzględnić dostępność techniczną. Nie każdy pracownik korzysta na co dzień z firmowej poczty czy intranetu.

Sama liczba adresów mailowych niczego jednak nie załatwia. Jeżeli trzy różne skrzynki obsługuje ta sama osoba, która dodatkowo podlega menedżerowi objętemu skargą, system nie zapewnia rzeczywistej alternatywy.

Czy jednym z tych kanałów powinno być zgłoszenie anonimowe? Bez kontaktu z pracownikiem trudno przecież dopytać o szczegóły.

Rekomendowałbym możliwość przyjmowania anonimowych sygnałów. Nie dlatego, że każde takie zgłoszenie powinno automatycznie uruchamiać formalne postępowanie. Chodzi o to,

eprasa.pl f27f1a546f

aby organizacja nie traciła informacji o potencjalnym ryzyku.

Znaczenie anonimowego zgłoszenia zależy od jego konkretności. Wiadomość „Mój przełożony stosuje mobbing" nie daje wiele. Opis konkretnych zdarzeń, dat, świadków, spotkań czy dokumentów może być natomiast weryfikowalny, nawet jeżeli nie znamy tożsamości zgłaszającego.

Jeżeli system techniczny umożliwia późniejszą anonimową komunikację, tym lepiej. Pozwala zadawać pytania i uzupełniać materiał bez ujawniania danych tej osoby.

Trzeba jednak wyraźnie rozróżnić otrzymanie informacji od formalnego przypisania komuś odpowiedzialności. Anonimowy sygnał może być podstawą analizy sytuacji czy wszczęcia czynności sprawdzających. Jeżeli postępowanie ma prowadzić do ustaleń wobec konkretnej osoby, musi być rzetelne. Osoba wskazana jako sprawca musi znać zarzuty w zakresie pozwalającym jej na obronę. Anonimowość nie może oznaczać rezygnacji ze standardów dowodowych.

Wiele firm ma już kanał dla sygnalistów. Po co tworzyć kolejny, skoro pracownik może opisać mobbing właśnie tam?

Nie jestem zwolennikiem mnożenia kanałów tylko dlatego, że pojawił się nowy obowiązek. Z punktu widzenia pracownika system powinien być możliwie prosty. Jeżeli ma on kilka różnych skrzynek i sam musi zdecydować, czy jego sprawa dotyczy mobbingu, sygnalistów, compliance'u czy jeszcze innej procedury, łatwo stworzyć rozwiązanie, z którego trudno korzystać.

Trzeba jednak pamiętać, że ustawowy katalog naruszeń objętych ochroną sygnalistów nie obejmuje prawa pracy. Część pracodawców rozszerzyła swoje procedury wewnętrzne o naruszenia regulacji firmowych czy standardów etycznych. W takich organizacjach zgłoszenie dotyczące zachowań niepożądanych może już dziś trafić przez ten sam kanał. Inne firmy pozostały przy zakresie wynikającym z ustawy. Wtedy skarga dotycząca mobbingu może się znaleźć poza procedurą sygnalistyczną i trzeba zapewnić dla niej inną, jasno określoną ścieżkę.

Najpierw należy więc sprawdzić zakres obecnej procedury i ustalić, czy może ona obsłużyć także takie zgłoszenia. Jeżeli pracodawca korzysta ze wspólnego punktu kontaktu, po jego stronie musi działać mechanizm właściwego kierowania spraw. To organizacja ma ustalić charakter otrzymanej informacji, właściwe zasady postępowania oraz krąg osób, które powinny mieć do niej dostęp.

Jedna wiadomość może zawierać kilka różnych wątków. Część z nich może podlegać ustawie o ochronie sygnalistów, a część dotyczyć mobbingu, dyskryminacji czy innych niepożądanych zachowań. Nie chodzi o odsyłanie pracownika od jednego kanału do drugiego, lecz o to, aby firma potrafiła rozdzielić te wątki i prawidłowo je poprowadzić.

Dla pracownika system powinien pozostać prosty. Po stronie organizacji może być bardziej złożony, ale czytelny w obsłudze.

©℗

Rozmawiała **Izabela Rakowska-Boroń**

Czy informatycy w urzędzie gminy muszą mieć uprawnienia energetyczne

PYTANIE: Urząd gminy zatrudnia pracowników działu informatycznego, którzy nie tylko obsługują sprzęt komputerowy, lecz także wykonują jego konserwację, serwis oraz naprawy. Czynności te są przeprowadzane zarówno przy urządzeniach podłączonych do zasilania, jak i po ich odłączeniu. Czy informatycy wykonujący takie prace muszą mieć uprawnienia energetyczne w zakresie eksploatacji?



Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. bhp

ODPOWIEDŹ: Tak. Jeżeli pracownicy działu informatycznego wykonują czynności serwisowe, konserwacyjne lub naprawcze dotyczące sprzętu komputerowego jako urządzeń elektrycznych, powinni mieć świadectwa kwalifikacyjne w zakresie eksploatacji. Samo odłączenie urządzenia od zasilania na czas wykonywania prac nie zwalnia z tego obowiązku. Uprawnienia nie są natomiast wymagane do zwykłej obsługi urządzeń o napięciu znamionowym nieprzekraczającym 1 kV i mocy znamionowej nieprzekraczającej 20 kW, jeżeli zasady ich użytkowania zostały określone w dokumentacji.

Wymagane kwalifikacje

Zgodnie z art. 2373 par. 1 kodeksu pracy pracodawca nie może dopuścić pracownika do wykonywania zadań, do których nie ma on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz higieny pracy.

Z kolei art. 54 ust. 1 prawa energetycznego stanowi, że osoby zajmujące się eksploatacją sieci, urządzeń i instalacji określonych w przepisach wykonawczych muszą mieć kwalifikacje potwierdzone świadectwem wydanym przez komisję kwalifikacyjną.

Przepisy wyróżniają trzy grupy urządzeń:

- urządzenia, instalacje i sieci elektroenergetyczne wytwarzające, przetwarzające, przesyłające lub zużywające energię elektryczną – grupa 1;
- urządzenia wytwarzające, przetwarzające, przesyłające lub zużywające ciepło oraz inne urządzenia energetyczne – grupa 2;
- urządzenia, instalacje i sieci gazowe – grupa 3.

W przypadku sprzętu komputerowego znaczenie ma przede wszystkim grupa pierwsza.

Zakres eksploatacji

Świadectwo kwalifikacyjne w zakresie eksploatacji jest wymagane od osób wykonujących prace dotyczące:

- obsługi wpływającej na zmianę parametrów pracy urządzeń, instalacji lub sieci;
- konserwacji związanej z utrzymaniem ich należytego stanu technicznego;
- remontu lub naprawy polegającej na usuwaniu usterek i awarii;
- montażu lub demontażu, w tym przyłączania i odłączania urządzeń;
- czynności kontrolno-pomiarowych służących m.in. ocenie stanu technicznego i parametrów eksploatacyjnych.

Uwaga! Naprawa i serwis sprzętu komputerowego mieszczą się zatem w pojęciu eksploatacji. Dla powstania obowiązku posiadania świadectwa kwalifikacyjnego nie ma znaczenia, czy urządzenie podczas wykonywania tych czynności pozostaje pod napięciem.

Wyjątek dotyczący obsługi

Zgodnie z par. 5 rozporządzenia świadectwo kwalifikacyjne nie jest wymagane przy zwykłej obsłudze urządzeń elektrycznych o napięciu znamionowym niewyższym niż 1 kV i mocy znamionowej niewyższej niż 20 kW, jeżeli w ich dokumentacji określono zasady obsługi. Wyjątek ten dotyczy jednak obsługi, a nie prac konserwacyjnych, serwisowych czy naprawczych. Samo korzystanie z komputera albo podłączanie standardowych urządzeń zgodnie z instrukcją nie oznacza więc automatycznie konieczności posiadania takich kwalifikacji. Rozporządzenie określa ten wyjątek w par. 5.

Prace serwisowe

Zakres świadectwa zależy od rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska. Kwalifikacje eksploatacyjne są wymagane od osób bezpośrednio wykonujących obsługę, konserwację, naprawę, montaż, demontaż lub czynności kontrolno-pomiarowe. Kwalifikacje dozorowe dotyczą natomiast osób kierujących takimi pracami albo sprawujących nadzór nad eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci.

W konsekwencji pracownicy urzędu gminy, którzy rzeczywiście wykonują naprawy, konserwację lub inne prace serwisowe przy sprzęcie komputerowym, powinni mieć odpowiednie świadectwa kwalifikacyjne w zakresie eksploatacji. Obowiązek ten nie dotyczy natomiast informatyków, których zadania ograniczają się do obsługi oprogramowania lub zwykłego użytkowania urządzeń zgodnie z dokumentacją.

©℗

Podstawa prawna

- art. 237³ par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 54 ust. 1 ustawy z 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 43; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 900)
- par. 3–5 oraz załącznik nr 1 do rozporządzenia ministra klimatu i środowiska z 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz.U. poz. 1392)

Urlop dla poratowania zdrowia: na jakie badania skierować nauczyciela po jego zakończeniu

PYTANIE: Nauczyciel przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia od 1 lutego do 31 sierpnia 2026 r. W tym czasie utraciło ważność jego orzeczenie wydane w ramach badań okresowych. Czy przed dopuszczeniem go do pracy należy skierować go jedynie na badania kontrolne, czy również na okresowe?

Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. bhp

ODPOWIEDŹ: Pracodawca powinien skierować nauczyciela zarówno na badania kontrolne, jak i okresowe. W praktyce może wystawić jedno skierowanie obejmujące oba rodzaje badań. Lekarz medycyny pracy może również wydać jedno orzeczenie potwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

Zdolność do wykonywania pracy

Zgodnie z art. 73 ust. 6 Karty nauczyciela, jeżeli urlop dla poratowania zdrowia trwał dłużej niż 30 dni, nauczyciel podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Obowiązek ten wynika bezpośrednio z przepisów dotyczących nauczycieli i nie zależy od tego, czy w czasie urlopu byli oni niezdolni do pracy z powodu choroby.

Zgodnie z art. 229 kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom, na swój koszt, profilaktyczną opiekę lekarską. Obejmuje ona badania wstępne, okresowe oraz kontrolne. Badania okresowe przeprowadza się w terminie wyznaczonym przez lekarza medycyny pracy, natomiast badania kontrolne – co do zasady – po niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, trwającej dłużej niż 30 dni.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do wykonywania obowiązków bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w warunkach opisanych w skierowaniu.

Jedno skierowanie

Szczegółowe zasady przeprowadzania badań profilaktycznych określa rozporządzenie w sprawie badań lekarskich pracowników. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest wystawienie skierowania zgodnego ze wzorem określonym w załączniku nr 3a do tego aktu. Dokument powinien wskazywać m.in. rodzaj badania, które ma zostać przeprowadzone.

Uwaga! W opisanej sytuacji upływ ważności dotychczasowego orzeczenia powoduje konieczność wykonania badań okresowych. Jednocześnie zakończenie trwającego ponad 30 dni urlopu dla poratowania zdrowia uzasadnia przeprowadzenie badań kontrolnych na podstawie Karty nauczyciela. Oba badania mogą zostać przeprowadzone łącznie – na podstawie jednego skierowania – i zakończyć się wydaniem jednego orzeczenia lekarskiego.

©℗

Podstawa prawna

- art. 73 ust. 6 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- 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)
- par. 4 ust. 2 oraz załącznik nr 3a rozporządzenia ministra zdrowia i opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 607; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 726)

eprasa.pl f27f1a546f

Podwójne zatrudnienie: jak zapewnić minimalny odpoczynek

Zawarcie z tą samą osobą dwóch umów o pracę powoduje powstanie odrębnych stosunków prawnych. Przy rozliczaniu czasu pracy ich samodzielność ma znaczenie. Jednak oceniając zachowanie dobowych i tygodniowych przerw, należy uwzględnić łączną liczbę godzin wykonywania obowiązków na obu podstawach.



Marek Rotkiewicz
ekspert ds. prawa pracy

Przepisy nie określają wprost liczby umów o pracę, które mogą być zawarte jednocześnie przez tego samego pracownika i pracodawcę. Co do zasady strony łączy jedna umowa, nawet jeżeli zatrudniony wykonuje kilka rodzajów pracy.

Domniemanie jednej umowy

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 14 lutego 2002 r. (sygn. akt I PKN 876/00), w ramach jednego stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi więcej niż jeden rodzaj obowiązków. Dotyczy to również innych form intensyfikowania pracy wykonywanej w normalnym czasie pracy, polegających np. na powierzeniu dodatkowych albo uzupełniających zadań, gdy podstawowe obowiązki nie wypełniają całego wymiaru czasu pracy. SN stwierdził wręcz, że jeżeli dana osoba wykonuje na rzecz jednego pracodawcy kilka rodzajów pracy podporządkowanej, należy domniemywać, iż strony łączy jeden stosunek pracy. Nie oznacza to jednak, że zawarcie drugiej umowy jest całkowicie wykluczone.

Dopuszczalność kilku kontraktów

Warunki zawarcia dodatkowej umowy z tą samą osobą wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 13 marca 1997 r. (sygn. akt I PKN 43/97). Stwierdził on: „Z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy. Stosunek ten może być wprawdzie w pewnym zakresie modyfikowany w drodze tzw. klauzul autonomicznych, ale klauzule te nie są odrębnymi umowami o pracę i nie prowadzą do powstania dodatkowego stosunku pracy między tymi samymi podmiotami, a ponadto stanowią wyjątek od reguły ogólnej. Podobnie wyjątkiem od zasady ogólnej jest dopuszczenie możliwości zawierania odrębnych umów o pracę między tymi samymi podmiotami (istnienia między nimi więcej niż jednego stosunku pracy), jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona (wynikająca z wcześniej nawiązanej umowy o pracę)".

PRZYKŁAD 1

Kolejny projekt nie uzasadnia następnego angażu

Pracownik jest zatrudniony na stanowisku specjalisty i wykonuje zadania związane z obsługą klientów. Pracodawca – w ramach rozpoczętego dodatkowego projektu finansowanego z odrębnych środków – zamierza powierzyć mu takie same obowiązki na podstawie kolejnej umowy o pracę. Realizacja projektu, a także inne źródło finansowania wynagrodzenia nie stanowią same w sobie argumentów uzasadniających zawarcie drugiej umowy.

Decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy odmiennej rodzajowo. Sama zmiana nazwy stanowiska nie wystarczy, gdy z obu umów wynika taki sam albo bardzo zbliżony zakres obowiązków. Druga umowa może natomiast dotyczyć np. pracy kierowcy, gdy pierwsza obejmuje wyłącznie zadania administracyjne.

PRZYKŁAD 2

Dwa pojazdy nie oznaczają różnych rodzajów pracy

Pracodawca zamierza zatrudnić kierowcę samochodu osobowego na ½ etatu. Do jego obowiązków należałyby przewozy pracowników firmy oraz załatwianie drobnych spraw służbowych. Ta sama osoba miałaby zostać zatrudniona również na ¼ etatu przy realizacji innego projektu i przewozić jego uczestników busem. Zawarcie dwóch umów w opisanej sytuacji wiązałoby się z istotnym ryzykiem uznania, że służą one obejściu przepisów o czasie pracy. Godziny wykonywania obowiązków byłyby bowiem rozliczane odrębnie. Kierowca, ze względu na rodzaj realizowanych przewozów, nie podlegałby przepisom nakazującym łączne rozliczanie czasu pracy kierowców. Mogłoby to prowadzić przede wszystkim do naruszenia regulacji dotyczących pracy nadliczbowej, ponieważ praca ponad ustalony niepełny wymiar nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, dopóki nie zostaną przekroczone obowiązujące normy. Najważniejsze jest jednak to, że na podstawie obu umów pracownik wykonywałby pracę tego samego rodzaju. Źródło finansowania wynagrodzenia pozostaje bez znaczenia. Nie ma również znaczenia, że obowiązki dotyczyłyby nieco innych typów pojazdów – w obu przypadkach byłaby to bowiem praca kierowcy.

Odrębność etatów

Zatrudnienie na podstawie dwóch umów powoduje powstanie dwóch odrębnych stosunków pracy, które co do zasady są rozliczane niezależnie. Osobno ustala się m.in. uprawnienia urlopowe oraz staż pracy. Może to prowadzić nawet do znacznych różnic, zwłaszcza gdy przepisy nakazują uwzględniać w stażu jedynie zakończone okresy zatrudnienia, a jedna z umów zaczęła obowiązywać znacznie wcześniej niż druga.

W ramach każdego stosunku pracy można również stosować odmienne rozwiązania dotyczące organizacji czasu pracy, w tym różne systemy i rozkłady. Przykładowo jedna umowa może przewidywać stałe godziny wykonywania obowiązków, a druga pracę według zmiennego harmonogramu. Istotne ograniczenie tej odrębności wynika jednak z orzecznictwa dotyczącego minimalnych okresów odpoczynku. Wnioski płynące z tych rozstrzygnięć mogą być przy tym odczytywane szerzej i odnoszone nie tylko do samych przerw od pracy.

Minimalne okresy odpoczynku

W każdej dobie pracowniczej, czyli w ciągu 24 kolejnych godzin liczonych od momentu rozpoczęcia pracy zgodnie z obowiązującym rozkładem, pracownikowi przysługuje co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Okres ten powinien nie tylko się rozpocząć, lecz także w całości przypadać w tej samej dobie pracowniczej. W połączeniu z zaplanowanymi godzinami pracy wyznacza on maksymalną liczbę godzin nadliczbowych uzasadnionych szczególnymi potrzebami pracodawcy, a także ogranicza możliwość pełnienia dyżurów.

Uwaga! W każdym tygodniu pracownik ma ponadto prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego przynajmniej 11 godzin odpoczynku dobowego.

Kodeks pracy przewiduje przypadki, w których okres tygodniowy może zostać skrócony, jednak niewięcej niż do 24 godzin. Dotyczy to:

- pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy;
- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, mienia albo środowiska, a także usunięcia awarii;
- zmiany pory wykonywania obowiązków przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy.

Łączne rozliczenie

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 17 marca 2021 r. w sprawie C-585/19 nakazał łączne uwzględnianie czasu pracy ze wszystkich umów zawartych z tym samym pracodawcą przy ustalaniu prawa do odpoczynku dobowego. W orzeczeniu stwierdził: „W sytuacji, gdy pracownik zawarł kilka umów o pracę z tym samym pracodawcą, minimalny okres odpoczynku dobowego, przewidziany w art. 3 w zw. z art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L z 2003 r. Nr 299, s. 9), stosuje się do tych umów rozpatrywanych łącznie, a nie do każdej ze wspomnianych umów rozpatrywanej odrębnie".

Odpoczynek jest okresem, który nie może się pokrywać z czasem pracy. Odrębność stosunków prawnych powstałych na podstawie dwóch równolegle obowiązujących umów nie oznacza zatem, że podstawowe regulacje ochronne mogą być stosowane całkowicie niezależnie.

Wymaga to układania rozkładów czasu pracy, a także wydawania dodatkowych poleceń z uwzględnieniem obowiązków wykonywanych w ramach obu umów. Niejednokrotnie będzie więc konieczna bezpośrednia współpraca przełożonych, ponieważ poszczególne stosunki pracy mogą podlegać odrębnemu kierownictwu.

PRZYKŁAD 4

Wspólne układanie grafików

Pan Tomasz zawarł z firmą X dwie umowy o pracę – każdą na ½ etatu. W ramach obu stosunków pracy godziny wykonywania obowiązków są ustalane w harmonogramach. Ponieważ za organizację pracy na podstawie każdej umowy odpowiada inny przełożony, osoby te powinny współpracować przy tworzeniu grafików. Pozwoli to uniknąć zarówno zaplanowania zadań w tym samym czasie, jak i ustalenia godzin w sposób, który pozbawi pracownika wymaganego okresu odpoczynku.

PRZYKŁAD 5

Zbyt krótka przerwa dobowa

W ramach umowy A pracownik ma zaplanowaną pracę w poniedziałek od godz. 8.00 do 12.00, a we wtorek od godz. 10.00 do 14.00. Na podstawie umowy B ma natomiast pracować w poniedziałek od godz. 18.00 do 22.00 oraz we wtorek od godz. 14.00 do 18.00. Godziny wynikające z obu umów nie muszą tworzyć jednego nieprzerwanego okresu pracy. W ocenie autora samo zaplanowanie wykonywania obowiązków w ramach drugiego stosunku pracy kilka godzin po zakończeniu zadań objętych pierwszą umową nie narusza przepisów. Nie jest to system przerywanego czasu pracy, ponieważ ten ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, a nie łącznie dla obu umów. Nieprawidłowe jest jednak niezapewnienie pełnych 11 godzin nieprzerwanej przerwy. Dobę pracowniczą należy liczyć od najwcześniejszej godziny rozpoczęcia pracy na podstawie którejkolwiek z umów, czyli w tym przypadku od godz. 8.00 w poniedziałek. Skoro trwa ona do godz. 8.00 we wtorek, zakończenie wykonywania obowiązków o godz. 22.00 oznacza, że w tej dobie pracownik ma jedynie 10 godzin wolnych. Bez znaczenia pozostaje to, że we wtorek rozpoczyna pracę dopiero o godz. 10.00 – wymagane 11 godzin musi w całości przypadać w obrębie 24-godzinnej doby pracowniczej. Planując wydanie polecenia pracy ponad wymiar określony w umowie lub w godzinach nadliczbowych, przełożony kierujący pracą na podstawie umowy A powinien zatem zapoznać się także z harmonogramem ustalonym w ramach umowy B.

PRZYKŁAD 6

Dodatkowe polecenie przełożonego

Na podstawie pierwszej umowy pracownik ma wykonywać obowiązki od godz. 6.00 do 12.00, natomiast w ramach drugiej – od godz. 12.00 do 18.00. Każda z umów została zawarta na ½ etatu, przy czym w drugim stosunku pracy jest stosowany system równoważnego czasu pracy. Pierwszy przełożony nie może polecić pracownikowi wykonywania dodatkowych zadań od godz. 12.00 do 16.00, ponieważ w tym czasie realizuje on obowiązki wynikające z drugiej umowy. Bardzo ograniczona pozostaje również możliwość zlecenia mu pracy po godz. 18.00 – z uwagi na konieczność zapewnienia 11-godzinnego odpoczynku mógłby on pracować najwyżej do godz. 19.00.

Wyrok TSUE nie odnosi się wprost do pozostałych aspektów rozliczania czasu pracy. Przedstawione w nim stanowisko przemawia jednak za tym, aby również inne normy ochronne oceniać z uwzględnieniem wszystkich umów zawartych z jednym pracodawcą. Szczególne wątpliwości powinno budzić zatrudnienie, w ramach którego łączny planowany czas wykonywania obowiązków przekracza przeciętnie 48 godzin tygodniowo. Z tego względu zatrudnienie tej samej osoby na pełny etat oraz dodatkowo na ¼ etatu wiązałoby się z istotnym ryzykiem naruszenia przepisów ochronnych.

©℗

Podstawa prawna

- art. 22 par. 1, art. 29 par. 1, art. 128 par. 3 pkt 1, art. 129 par. 1, art. 131 par. 1, art. 132, art. 133, art. 151 par. 1 oraz art. 151^5 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

eprasa.pl f27f1a546f

Nauczyciel może otrzymać dwie odprawy po zakończeniu pracy

PYTANIE: Nauczyciel dyplomowany jest zatrudniony od 1 września 2005 r. w szkole podstawowej. Dziesięć lat temu podjął pracę na stanowisku wymagającym kwalifikacji pedagogicznych w kuratorium oświaty. Na czas tego zatrudnienia w szkole udzielono mu urlopu bezpłatnego. W 2027 r. zamierza przejść na emeryturę. Czy szkoła wypłaci mu odprawę emerytalną, mimo że bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy korzystał w niej z urlopu bezpłatnego? Czy świadczenie powinno wypłacić także kuratorium?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Jeżeli stosunek pracy ze szkołą zostanie rozwiązany w związku z przejściem na emeryturę, to szkoła będzie zobowiązana wypłacić odprawę przewidzianą w art. 87 Karty Nauczyciela (dalej: KN). Urlop bezpłatny nie powoduje ustania zatrudnienia i nie pozbawia prawa do świadczenia.

Kuratorium nie wypłaci odprawy na podstawie wspomnianego przepisu. Jeżeli jednak również zatrudnienie w urzędzie ustanie w związku z przejściem na emeryturę, to nauczycielowi może przysługiwać odrębna odprawa na zasadach dotyczących członków korpusu służby cywilnej.

Świadczenie ze szkoły

Od 1 stycznia 2026 r. wysokość odprawy nauczycielskiej zależy od stażu pracy. Po 10 latach odpowiada ona dwumiesięcznemu wynagrodzeniu, po 15 latach – trzymiesięcznemu, a po 20 latach – sześciomiesięcznemu. Warunkiem jest ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy albo na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne.

Uwaga! Związek z przejściem na emeryturę występuje w szczególności wtedy, gdy najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy nauczyciel spełnia warunki do uzyskania świadczenia, a zakończenie zatrudnienia jest następstwem tej decyzji.

Skutki bezpłatnej przerwy

Nauczyciel przechodzący do pracy w kuratorium na stanowisko wymagające kwalifikacji pedagogicznych otrzymuje w szkole urlop bezpłatny na czas jego zajmowania. Wynika to z art. 17 ust. 2 Karty nauczyciela. W okresie tej nieobecności stosunek pracy ze szkołą trwa, choć obowiązek świadczenia pracy oraz obowiązek wypłaty wynagrodzenia są zawieszone.

Urlop zakończy się najpóźniej wraz z rozwiązaniem stosunku pracy w szkole. Nie stoi więc na przeszkodzie nabyciu odprawy z art. 87 KN. Nie wlicza się go jednak do okresu pracy, od którego zależy wysokość świadczenia, ponieważ art. 174 par. 2 kodeksu pracy wyłącza okres urlopu bezpłatnego ze stażu pracowniczego. Uwzględnia się natomiast zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy zaliczane na podstawie odrębnych przepisów. Wysokość odprawy wymaga zatem ustalenia całego stażu podlegającego zaliczeniu.

Należność z kuratorium

Kuratorium nie jest szkołą w rozumieniu KN. Artykuł 91a ust. 1 pkt 1 KN, określający uprawnienia nauczycieli zatrudnionych w kuratoriach na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych, nie odsyła do art. 87 tej ustawy. Nie ma więc podstaw do wypłacenia przez urząd nauczycielskiej odprawy emerytalnej.

Nie oznacza to braku prawa do analogicznego świadczenia. Zgodnie z art. 32 ust. 1 KN osobom tym przysługują świadczenia określone dla członków korpusu służby cywilnej. Artykuł 94 ustawy o służbie cywilnej przewiduje odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a po osiągnięciu wymaganego stażu – sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Warunkiem jest ustanie zatrudnienia w kuratorium w związku z przejściem na emeryturę.

Odrębne tytuły

Jeżeli w 2027 r. nauczyciel rozwiąże oba stosunki pracy w związku z przejściem na emeryturę, to może nabyć prawo do dwóch odpraw: ze szkoły na podstawie art. 87 KN oraz z kuratorium na podstawie art. 32 ust. 1 tego aktu prawnego w związku z art. 94 ustawy o służbie cywilnej. Są to świadczenia wynikające z odrębnych stosunków pracy i różnych podstaw prawnych.

Uwaga! Jeżeli nauczyciel zakończy tylko zatrudnienie w kuratorium, a stosunek pracy ze szkołą będzie nadal trwał, nie może się domagać wypłaty odprawy ze szkoły. Prawo do niej powstanie dopiero po rozwiązaniu tego stosunku w związku z przejściem na emeryturę. ©℗

Podstawa prawna
- art. 17 ust. 2, art. 32 ust. 1, art. 87 ust. 1–1b i ust. 3, art. 91a ust. 1 pkt 1 oraz art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515),
- art. 174 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 94 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 590)

Zawieszenie pracownika nie wyłącza prawa do świadczeń chorobowych

PYTANIE: Nauczyciel został zawieszony w obowiązkach od 1 września 2026 r. z powodu podejrzenia naruszenia praw i dobra dziecka. Sprawę skierowano do rzecznika dyscyplinarnego i komisji dyscyplinarnej. Od 15 września jest niezdolny do pracy i przedłożył zwolnienie lekarskie. Jak powinno to być rozliczone na liście płac?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Okres od 1 do 14 września należy rozliczyć według zasad dotyczących zawieszenia. Od 15 września pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe, a po wyczerpaniu ustawowego limitu – zasiłek chorobowy. Zawieszenie nie wyłącza prawa do tych świadczeń.

Dwa okresy

Na podstawie art. 85u ust. 1 Karty nauczyciela (dalej: KN) wynagrodzenie zasadnicze zawieszonego nauczyciela może zostać zmniejszone z uwzględnieniem jego sytuacji rodzinnej. Obniżenie jest możliwe dopiero od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. Skoro nauczyciela zawieszono 1 września, zmniejszenie może obowiązywać najwcześniej od 1 października 2026 r.

Wynagrodzenie chorobowe i zasiłek

Już od pierwszego dnia zawieszenia nauczyciel traci jednak prawo do dodatków oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Za okres od 1 do 14 września zachowuje więc nieobniżone wynagrodzenie zasadnicze, ale bez tych składników.

Od 15 września na liście płac należy wykazać nieobecność chorobową i pomniejszyć wynagrodzenie zasadnicze za dni zwolnienia. Za ten okres wypłaca się wynagrodzenie chorobowe na podstawie art. 92 kodeksu pracy, a po wykorzystaniu limitu – zasiłek chorobowy.

Artykuł 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie uzasadnia odmowy świadczenia. Artykuł 85u KN reguluje należności związane z zawieszeniem, ale nie gwarantuje zachowania wynagrodzenia zasadniczego za czas choroby. Od dnia powstania niezdolności do pracy stosuje się przepisy chorobowe.

Uwaga! Zwolnienie lekarskie nie przerywa ani nie uchyla zawieszenia. Po zakończeniu choroby nauczyciel nie wraca automatycznie do pracy, lecz pozostaje zawieszony do czasu uchylenia decyzji albo ustania zawieszenia z innej przyczyny. Złożenie e-ZLA nie wymaga nowej decyzji o zawieszeniu ani zmiany okresu jego obowiązywania.

Ustalenie podstawy

Podstawę świadczenia ustala się według ustawy zasiłkowej. To, czy konkretny składnik wejdzie do podstawy, zależy od zasad jego przyznawania oraz art. 41 tej ustawy. Nie można automatycznie przyjąć całej kwoty wypłacanej przed zawieszeniem. ©℗

Podstawa prawna
- art. 85u ust. 1 i 2 oraz art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 92 par. 1 i 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. 12 ust. 1, art. 36 ust. 1 i art. 41 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. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

Przekształcenie umowy bez nowej informacji z KRK

PYTANIE: Nauczyciel zatrudniony w szkole na czas nieokreślony uzyskał we wrześniu 2026 r. stopień nauczyciela mianowanego. Od 1 października 2026 r. jego stosunek pracy przekształcił się w zatrudnienie na podstawie mianowania. Czy powinien dostarczyć nową informację z Krajowego Rejestru Karnego?

ODPOWIEDŹ: Nie. Przekształcenie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie mianowania następuje z mocy prawa i nie oznacza nawiązania nowego stosunku pracy. Nauczyciel zachowuje ciągłość zatrudnienia, dlatego sama zmiana podstawy prawnej nie powoduje obowiązku ponownego przedstawienia informacji z KRK.

Skutek ustawowy

Zgodnie z art. 10 ust. 5a pkt 1 Karty nauczyciela (dalej: KN) bezterminowa umowa nauczyciela przekształca się w zatrudnienie na podstawie mianowania pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym uzyskał on stopień nauczyciela mianowanego.

Warunkiem jest jednak spełnienie wymagań z art. 10 ust. 5 KN. Jeżeli stopień został uzyskany we wrześniu 2026 r., przekształcenie nastąpiło 1 października 2026 r.

Dyrektor powinien pisemnie potwierdzić zmianę zgodnie z art. 10 ust. 5b KN. Pismo ma charakter deklaratoryjny: dokumentuje skutek wynikający z ustawy, lecz go nie wywołuje. Nie dochodzi do rozwiązania dotychczasowej umowy ani zawarcia nowej.

Artykuł 10 ust. 8a KN nakłada na nauczyciela obowiązek przedstawienia informacji z KRK przed nawiązaniem stosunku pracy, aby potwierdzić niekaralność za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. Przepis nie ustanawia obowiązku okresowego odnawiania dokumentu ani przedkładania go przy przekształceniu trwającego zatrudnienia.

Uwaga! W chwili przekształcenia umowy o pracę nauczyciel musi spełniać wszystkie przesłanki z art. 10 ust. 5 KN, w tym warunek niekaralności. Nie daje to jednak podstaw do żądania nowej informacji z KRK wyłącznie z powodu uzyskania stopnia awansu i zmiany podstawy zatrudnienia.

Ochrona małoletnich

Obowiązku tego nie określa również art. 21 ust. 1 i 3 ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich. Weryfikacja oraz przedstawienie informacji z KRK następują przed nawiązaniem stosunku pracy albo dopuszczeniem osoby do innej działalności związanej z małoletnimi. Tutaj nauczyciel pozostaje w tym samym zatrudnieniu i wykonuje dotychczasowe obowiązki.

Nowa informacja będzie zasadniczo potrzebna dopiero przy kolejnym zatrudnieniu lub dopuszczeniu do odrębnej działalności z dziećmi, z uwzględnieniem ustawowych wyjątków. ©℗

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

Podstawa prawna
- art. 10 ust. 5, ust. 5a pkt 1, ust. 5b i ust. 8a ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 21 ust. 1–3 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 110; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 421)

eprasa.pl f27f1a546f

Sfera Budżetowa

SZUKAJ NA DGP.PL

Druga wpłata na ZFŚS do 30 września 2026 r.: jak ustalić należną kwotę

PYTANIE: Jesteśmy jednostką budżetową. W maju przekazaliśmy na rachunek ZFŚS kwotę odpowiadającą 75 proc. odpisu podstawowego ustalonego na podstawie planowanego zatrudnienia. Do 30 września musimy przekazać pozostałe środki. Czy druga wpłata zawsze powinna wynosić 25 proc. rocznego odpisu? Czy należy uwzględnić zwiększenia funduszu? Jaką podstawę odpisu zastosować w 2026 r.?

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Wrześniowa wpłata nie zawsze odpowiada 25 proc. rocznego odpisu. Jej wysokość zależy od kwoty odpisów i zwiększeń naliczonych na dany rok oraz środków już przekazanych z tego tytułu na rachunek funduszu. Do 30 września należy wpłacić różnicę między tymi kwotami. Podstawą naliczania odpisów na zasadach ogólnych w 2026 r. jest 7848,60 zł. Obowiązkowej korekty odpisu do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych dokonuje się na koniec roku.

UZASADNIENIE: Ustawa o ZFŚS przewiduje dwa terminy przekazywania środków na rachunek funduszu. Do 31 maja należy przekazać co najmniej 75 proc. równowartości odpisów podstawowych, o których mowa w art. 5 ust. 1–3 ustawy. Natomiast do 30 września na rachunek funduszu powinna trafić równowartość odpisów i zwiększeń naliczonych na cały rok.

Uwaga! Dlatego określenie „druga rata w wysokości 25 proc." jest uproszczeniem. Jeżeli jednostka w maju przekazała dokładnie wymagane 75 proc. odpisu podstawowego i nie zmieniła jego naliczonej wysokości, pozostanie do przekazania 25 proc. tego odpisu. Do tej kwoty trzeba jednak doliczyć naliczone zwiększenia, jeżeli nie zostały wcześniej przekazane na rachunek funduszu.

Inna będzie również wysokość przelewu, gdy jednostka przekazała przed wrześniem więcej niż ustawowe minimum. Przepisy wymagają bowiem wpłaty do końca maja co najmniej 75 proc. odpisów podstawowych, a nie dokładnie takiej kwoty.

Kwotę pozostałą do przekazania ustala się w następujący sposób:
roczna kwota odpisów podstawowych + przyjęte zwiększenia ZFŚS – kwoty przekazane z tych tytułów na rachunek funduszu w 2026 r. = kwota wrześniowej wpłaty.

Odliczeniu podlegają wszystkie tegoroczne wpłaty z tytułu naliczonych na ten rok odpisów i zwiększeń, a nie tylko przelew wykonany w maju.

Saldo rachunku nie pomniejsza należnej kwoty

Przy ustalaniu wrześniowego przelewu nie należy się kierować samym saldem rachunku ZFŚS. Mogą się na nim znajdować m.in. niewykorzystane środki z poprzednich lat, odsetki bankowe czy spłaty pożyczek mieszkaniowych. Nie zastępują one wpłat z tytułu odpisów i zwiększeń naliczonych na bieżący rok.

Środki niewykorzystane w poprzednim roku przechodzą na rok następny. Jednostka może je przeznaczyć na działalność socjalną, ale ich pozostawanie na rachunku nie zwalnia jej z obowiązku przekazania odpisu za 2026 r.

Tak samo wydatkowanie części tegorocznego odpisu nie powoduje obowiązku ponownego wpłacenia wykorzystanej kwoty. Przy rozliczeniu liczy się to, ile jednostka przekazała z tytułu tegorocznych odpisów i zwiększeń, a nie to, ile pieniędzy zostało po wypłacie świadczeń.

Podstawa taka sama jak przy majowym przelewie

W 2026 r. podstawą naliczania odpisu na zasadach ogólnych jest 7848,60 zł. To przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2025 r., pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe. Było ono wyższe od przeciętnego wynagrodzenia za cały 2025 r., które wyniosło 7770,04 zł. Zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy o ZFŚS do obliczeń przyjmuje się wyższą z tych wartości.

Oznacza to, że w 2026 r. odpis wynosi:

- na jednego zatrudnionego w normalnych warunkach – 2943,23 zł (37,5 proc. podstawy),
- na jednego zatrudnionego wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych – 3924,30 zł (50 proc. podstawy),
- na pracownika młodocianego w pierwszym roku nauki – 392,43 zł (5 proc. podstawy),
- na pracownika młodocianego w drugim roku nauki – 470,92 zł (6 proc. podstawy),
- na pracownika młodocianego w trzecim roku nauki – 549,40 zł (7 proc. podstawy).

Są to kwoty roczne. Odpis nalicza się w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych, przy czym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy przelicza się na pełne etaty. Nie należy zatem utożsamiać rocznej stawki odpisu z kwotą naliczaną na każdą osobę niezależnie od okresu i wymiaru zatrudnienia.

Przedstawione zasady dotyczą odpisów naliczanych na podstawie art. 5 ustawy o ZFŚS. Odrębne regulacje obowiązują m.in. przy naliczaniu odpisów na nauczycieli objętych Kartą nauczyciela.

Zwiększenia trzeba uwzględnić w rozliczeniu

Ustawa przewiduje również fakultatywne zwiększenia. Odpis podstawowy można zwiększyć o 6,25 proc. podstawy na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Pracodawca sprawujący opiekę socjalną nad emerytami i rencistami może także zwiększyć fundusz o 6,25 proc. podstawy na każdą osobę uprawnioną do tej opieki. W 2026 r. jest to 490,54 zł.

Przepisy rozróżniają więc zwiększenie odpisu podstawowego na pracownika z niepełnosprawnością oraz zwiększenie funduszu na emeryta lub rencistę. Oba mają charakter fakultatywny. Jeżeli jednak jednostka zdecyduje się je naliczyć, powinna je uwzględnić przy ustalaniu kwoty do przekazania na rachunek ZFŚS.

Przy spełnieniu ustawowych warunków dotyczących zakładowego żłobka lub klubu dziecięcego możliwe jest również zwiększenie funduszu o 7,5 proc. podstawy na każdą zatrudnioną osobę, czyli o 588,65 zł. Dotyczy to pracodawców, którzy utworzyli taki żłobek lub klub i przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 pkt proc. tego odpisu. Całość środków pochodzących ze zwiększenia musi służyć prowadzeniu żłobka lub klubu dziecięcego.

Obowiązki na koniec roku

Przekazanie do 30 września całej naliczonej kwoty odpisów i zwiększeń nie oznacza, że rozliczenie funduszu jest już ostateczne. Odpis podstawowy opiera się na planowanym przeciętnym zatrudnieniu, które na koniec roku należy skorygować do wielkości faktycznej.

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych sumuje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i dzieli otrzymaną sumę przez 12. Nie wystarczy zatem porównać liczby etatów przyjętej na początku roku ze stanem zatrudnienia na 31 grudnia.

Jeżeli po rocznym przeliczeniu odpis okaże się wyższy od przekazanej kwoty, trzeba uzupełnić wpłatę. Jeżeli będzie niższy, należy odpowiednio skorygować rozliczenie funduszu.

WAŻNE! Jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe tworzą ZFŚS bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

©℗

PRZYKŁAD 1

Trzy warianty rozliczenia

Jednostka naliczyła na 2026 r. odpis podstawowy w wysokości 100 000 zł. Poniżej przedstawiamy trzy warianty rozliczenia, zależnie od wysokości wcześniejszych wpłat oraz zastosowania fakultatywnego zwiększenia funduszu.
W trzecim wariancie jednostka zdecydowała o zwiększeniu funduszu na 10 emerytów i rencistów objętych opieką socjalną. Przy stawce 490,54 zł na osobę, stanowiącej po zaokrągleniu 6,25 proc. podstawy odpisu, zwiększenie wyniosło 4905,40 zł. Nie zostało ono wcześniej przekazane na rachunek ZFŚS.

Warianty	Wcześniejsze wpłaty	Naliczone zwiększenie	Do wpłaty do 30 września
1. Wpłacono 75 proc. odpisu, brak zwiększenia	75 000 zł	0 zł	25 000 zł
2. Wpłacono 80 proc. odpisu, brak zwiększenia	80 000 zł	0 zł	20 000 zł
3. Wpłacono 75 proc. odpisu, naliczono zwiększenie na 10 emerytów i rencistów	75 000 zł	4905,40 zł	29 905,40 zł

©℗

PRZYKŁAD 2

Niepełne etaty i fakultatywne zwiększenia

Jednostka budżetowa zatrudnia 35 pracowników wykonujących pracę w normalnych warunkach: 33 osoby na pełny etat i dwie osoby na pół etatu. Dwie osoby spośród pracowników pełnoetatowych mają orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności. Jednostka obejmuje również opieką socjalną pięciu emerytów – byłych pracowników. Zdecydowała o zastosowaniu fakultatywnych zwiększeń.
1. Odpis podstawowy
Planowane przeciętne zatrudnienie po przeliczeniu na pełne etaty wynosi:
33 + (2 × 0,5) = 34 etaty.
Ponieważ wszyscy pracownicy wykonują pracę w normalnych warunkach, odpis wynosi:
34 × 2943,23 zł = 100 069,82 zł.
Pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności są już uwzględnieni w tych 34 etatach. Nie nalicza się na nich odrębnego odpisu podstawowego.
2. Fakultatywne zwiększenia
Jednostka zdecydowała o zwiększeniu odpisu podstawowego na dwie osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności: 2 × 490,54 zł = 981,08 zł.
Zwiększenie funduszu na pięciu emerytów objętych opieką socjalną wynosi:
5 × 490,54 zł = 2452,70 zł.
Łączna kwota odpisu podstawowego i zwiększeń wynosi:
100 069,82 zł + 981,08 zł + 2452,70 zł = 103 503,60 zł.
3. Kwota do przekazania do 30 września
W maju jednostka przekazała 75 proc. odpisu podstawowego, czyli:
100 069,82 zł × 75 proc. = 75 052,37 zł.
Nie przekazała wcześniej kwot wynikających z fakultatywnych zwiększeń.
Do 30 września powinna więc przekazać: 103 503,60 zł – 75 052,37 zł = 28 451,23 zł.
Uwaga! Niepełnosprawność nie oznacza odpisu 50 proc. podstawy. Taki odpis dotyczy pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. W przykładzie na każdego pracownika z niepełnosprawnością przypada 2943,23 zł odpisu podstawowego + 490,54 zł fakultatywnego zwiększenia. ©℗

Podstawa prawna

- art. 3 ust. 2, art. 5, art. 6 ust. 2 i art. 11 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- par. 1 i par. 3 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz.U. nr 43, poz. 349)
- obwieszczenie prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 19 lutego 2026 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2025 r. i w II półroczu 2025 r. (M.P. poz. 232)

Zapraszamy do zadawania pytań

kip@gazetaprawna.pl

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

eprasa.pl f27f1a546f

DGP | Ubezpieczenia i Świadczenia

Dodatek dla prenumeratorów 17 września 2026 nr 181 (6850) DGP.pl

POLECA
MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Zapomogi dla pracowników: które podlegają składkom, a które są z nich zwolnione

Nie każda pomoc finansowa przyznana zatrudnionemu zwiększa podstawę wymiaru składek. **O sposobie jej rozliczenia decydują przede wszystkim źródło finansowania oraz przyczyna wypłaty**



Izabela Nowacka
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

Ponieważ ani w przepisach prawa pracy, ani w regulacjach ubezpieczeniowych nie ma definicji zapomogi, uzasadnione jest odwołanie się do słowników języka polskiego. Przez zapomogę należy rozumieć jednokrotną, bezzwrotną pomoc finansową udzielaną osobie, która znalazła się w trudnej sytuacji życiowej. Najczęściej jest ona przyznawana w związku z nieprzewidzianymi, losowymi zdarzeniami, które dotknęły pracownika lub jego rodzinę. Zapomoga może również stanowić wsparcie dla rodziny znajdującej się w trudnej sytuacji finansowej lub bytowej.

Źródła finansowania

Zapomogi mogą być finansowane z czterech różnych źródeł.

► Środki obrotowe pracodawcy

Pracodawca może wypłacać zapomogi w uzasadnionych przypadkach. Podstawą ich przyznania mogą być bieżące decyzje pracodawcy lub przepisy wewnętrzne, np. odrębny regulamin określający zasady udzielania takiego wsparcia.

► Zakładowy fundusz świadczeń sojalnych

Przyznawanie zapomóg może stanowić element działalności socjalnej prowadzonej przez pracodawcę w ramach zakładowego funduszu świadczeń sojalnych (ZFŚS).. Zgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych działalność socjalna obejmuje m.in. udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe, na warunkach określonych umową. Jedną z form takiej pomocy mogą być zapomogi.

Pracodawca, który utworzył ZFŚS, powinien określić w regulaminie funduszu, z jakich przyczyn zapomogi mogą być przyznawane, jaka może być ich wysokość oraz jakie warunki należy spełnić, aby je otrzymać. Wszystkie świadczenia z ZFŚS muszą być przyznawane z uwzględnieniem sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej osoby uprawnionej.

Zapomogi z ZFŚS są przyznawane na wniosek zainteresowanego. Oprócz wniosku osoba uprawniona powinna przedstawić dokumenty wymagane przez regulamin, które potwierdzają okoliczności uzasadniające przyznanie świadczenia. Mogą to być m.in. dokumentacja medyczna, protokoły policji lub straży pożarnej, a także dokumenty pozwalające ocenić sytuację rodzinną, życiową i materialną, np. oświadczenie o dochodach lub warunkach bytowych.

Zapomoga może zostać przyznana np. w razie indywidualnego zdarzenia losowego, takiego jak powódź, kradzież lub pożar, wskutek którego pracownik poniósł straty materialne, a także w związku z chorobą albo śmiercią członka rodziny. Może również służyć pokryciu zwiększonych wydatków rodziny, np. związanych z rozpoczęciem roku szkolnego lub okresem świątecznym. Dopuszczalne jest także udzielanie bezzwrotnej pomocy mieszkaniowej, np. na remont lokalu.

► Związki zawodowe

Źródłem finansowania zapomóg pieniężnych mogą być również środki związków zawodowych działających u pracodawcy. Podstawą wypłaty pomocy członkom organizacji może być jej statut albo odrębne uchwały właściwych władz związku.

► Kasa zapomogowo-pożyczkowa

Zapomogi mogą być także wypłacane z kasy zapomogowo-pożyczkowej. Celem działania tej kasy jest bowiem udzielanie jej członkom pomocy materialnej w formie nieoprocentowanych pożyczek, a w miarę posiadanych środków także zapomóg w razie szczególnych zdarzeń losowych.

Przychód ze stosunku pracy...

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Nie obejmuje ona jednak:

- wynagrodzenia chorobowego finansowanego przez pracodawcę na podstawie art. 92 kodeksu pracy,
- należności i świadczeń wyłączonych z podstawy wymiaru składek na podstawie par. 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: u.p.d.o.f.) do przychodów ze stosunku pracy zalicza się każde świadczenie, które zostało otrzymane w związku z faktem pozostawania w stosunku pracy. Dotyczy to zarówno pieniędzy i wartości pieniężnej świadczeń w naturze, jak i świadczeń pieniężnych ponoszonych za pracownika oraz wartości innych świadczeń nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych.

Uwaga! W szeroko rozumianej kategorii przychodów ze stosunku pracy mieszczą się zatem również zapomogi wypłacane ze środków obrotowych pracodawcy i ZFŚS.

...i z innych źródeł

Zapomogi wypłacane przez związki zawodowe oraz z kasy zapomogowo-pożyczkowej (dalej: KZP) są natomiast kwalifikowane jako przychody z innych źródeł, o których mowa w art. 10 pkt 1–8b u.p.d.o.f. Sposób zakwalifikowania przychodów wpływa na ich oskładkowanie.

Uwaga! Przychody z innych źródeł, w tym zapomogi wypłacane przez związki zawodowe lub z KZP, nie podlegają składkom, ponieważ ich uzyskanie nie stanowi tytułu do ubezpieczeń.

Możliwe wyłączenia

Zapomogi, które są przychodem ze stosunku pracy, mogą natomiast korzystać z wyłączenia z podstawy wymiaru składek ZUS. Podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne nie stanowią:

- zapomogi losowe przyznane w związku z klęską żywiołową, indywidualnym zdarzeniem losowym lub długotrwałą chorobą,
- świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS,
- świadczenia wypłacane z funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe na podstawie układu zbiorowego pracy u pracodawców, którzy nie tworzą ZFŚS – do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego na ZFŚS, czyli w 2026 r. 2943,23 zł.

Jak rozumieć pojęcia wymienione w tych wyłączeniach?

Zapomogi losowe są zwolnione ze składek bez ograniczenia kwotowego. Istotne jest jednak prawidłowe rozumienie pojęć.

Klęska żywiołowa to zdarzenie wywołane niszczycielskim działaniem sił przyrody, takim jak powódź, huragan, ulewny deszcz lub uderzenie pioruna.

Zdarzenie losowe jest nieprzewidywalne, niezależne od woli człowieka i nie można go uniknąć mimo zachowania należytej staranności, np. kradzież, pożar albo zalanie domu lub mieszkania.

Długotrwała choroba to schorzenie wymagające stałego lub trwającego przez dłuższy czas leczenia. Ze zwolnienia mogą korzystać jedynie zapomogi wypłacone w związku z takim schorzeniem, pod warunkiem że osoba ubiegająca się o świadczenie odpowiednio je udokumentuje, np. zaświadczeniem lub opinią lekarską albo wypisem ze szpitala. Ciężar wykazania okoliczności, z której dana osoba wywodzi skutki prawne, spoczywa na tej osobie.

Za długotrwałe uznaje się w szczególności schorzenia o przewlekłym przebiegu, wymagające systematycznego leczenia lub rehabilitacji. Ocena powinna być jednak dokonywana indywidualnie z uwzględnieniem przebiegu choroby, czasu terapii oraz jej wpływu na sytuację życiową pracownika.

Uwaga! Inne zapomogi niż wyżej wymienione, np. przyznane z powodu trudnej sytuacji materialnej i sfinansowane ze środków obrotowych pracodawcy, podlegają oskładkowaniu na zasadach ogólnych.

Bez ograniczenia kwotowego ze zwolnienia ze składek korzystają zapomogi finansowane ze środków ZFŚS jako świadczenia socjalne. Muszą być jednak przyznawane zgodnie z ustawą o ZFŚS.

W przypadku zapomóg finansowanych z funduszu socjalno-bytowego zwolnienie obowiązuje jedynie do określonej wysokości. Jest to wspólny limit obejmujący wszystkie świadczenia wypłacane z tego funduszu, a nie tylko zapomogi. [przykłady 1–3] ©℗

PRZYKŁAD 1

Pomoc na rehabilitację dziecka

Zapomoga na rehabilitację dziecka pracownika chorego na porażenie mózgowe wyniosła w 2026 r. 3000 zł i została przyznana z ZFŚS zgodnie z regulaminem funduszu. Świadczenie jest w całości zwolnione ze składek na ZUS.

PRZYKŁAD 2

Straty wskutek zalania mieszkania

Pracodawca nie utworzył ZFŚS. Na wniosek pracownika wypłacił mu jednak zapomogę w wysokości 2500 zł ze środków obrotowych. Pracownik wystąpił o pomoc w związku ze stratami, jakie poniósł w mieszkaniu na skutek zalania przez sąsiada. Taka zapomoga korzysta ze zwolnienia ze składek jako świadczenie związane z indywidualnym zdarzeniem losowym.

PRZYKŁAD 3

Wydatki szkolne

Pracodawca wypłacił pracownikowi na jego wniosek zapomogę ze środków obrotowych zakładu pracy w wysokości 1500 zł. Wniosek został uzasadniony zwiększonymi wydatkami na dzieci w związku z nadchodzącym rokiem szkolnym. Zapomoga podlega oskładkowaniu. ©℗

Podstawa prawna

- art. 2, art. 8 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 10, art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 779)
- par. 1, par. 2 ust. 1 pkt 19, pkt 20, pkt 22 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

eprasa.pl f27f1a546f

Emerytury pomostowe: jakie obowiązki mają pracodawcy

Konieczna jest analiza rzeczywiście wykonywanych zadań przez pracowników. Od niej zależy prowadzenie wykazu i ewidencji oraz rozliczenia z ZUS, które jednak nie przesądzają o przyszłym prawie zatrudnionego do świadczenia.



Robert Stępień
partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz



Kinga Krzysztofik
starsza prawniczka w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Wielu pracodawcom emerytury pomostowe nadal kojarzą się z ciężkim przemysłem, pracą pod ziemią czy stanowiskami, które od dziesięcioleci figurują w firmowych wykazach. Jednak wraz ze zniesieniem w 2024 r. ich wygasającego charakteru są one trwałym elementem systemu ubezpieczeń społecznych, obejmującym także kolejne pokolenia zatrudnionych.

Zmiana ta, połączona ze wzmocnieniem uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy sprawiła, że emerytury pomostowe przestały być marginalnym zagadnieniem kadrowym rozpatrywanym jedynie w odniesieniu do pracowników z długim stażem. Kwalifikacja stanowisk, prowadzenie wykazu i ewidencji, rozliczanie składek na Fundusz Emerytur Pomostowych (dalej: FEP) oraz przekazywanie informacji do ZUS ponownie zyskały znaczenie jako stałe elementy zarządzania organizacją pracy. Jednak ryzyko może pojawić się także u pracodawców, u których nie ma stanowisk powszechnie kojarzonych z pracą w szczególnych warunkach, a zadania tego rodzaju są wykonywane okresowo – podczas zastępstw, awarii lub w ramach rotacji. Właśnie w takich sytuacjach najłatwiej o błędną kwalifikację: zbyt szerokie objęcie pracowników obowiązkami dotyczącymi FEP albo pominięcie osób, które faktycznie wykonują pracę ujętą w ustawowym wykazie.

Dwa rodzaje prac

Ustawa o emeryturach pomostowych (dalej: u.e.p.) wyróżnia dwa rodzaje prac, z którymi są związane dodatkowe obowiązki pracodawców i potencjalne uprawnienia pracowników: wykonywane w szczególnych warunkach oraz o szczególnym charakterze. Pierwsza grupa wiąże się przede wszystkim z trudnym lub szkodliwym środowiskiem pracy, druga – z dużą odpowiedzialnością i koniecznością zachowania wysokiej sprawności psychofizycznej.

System emerytur pomostowych z założenia miał obejmować przede wszystkim te sytuacje, w których mimo stosowania różnych zabezpieczeń nie można całkowicie wyeliminować ryzyka lub obciążeń związanych z wykonywaną pracą.

Jednak zniesienie wygasającego charakteru emerytur pomostowych potwierdziło to, że tego rodzaju warunki nadal występują, a pracownicy wykonujący szczególne rodzaje prac wciąż mogą potrzebować dodatkowej ochrony. Nie oznacza to, że każda praca uciążliwa, wymagająca lub obciążająca psychicznie mieści się w kategoriach przewidzianych w u.e.p. Decydujące znaczenie ma określony w niej wykaz prac, który ma charakter zamknięty. Nie można więc rozszerzać go tylko dlatego, że z danym stanowiskiem wiążą się niedogodności, odpowiedzialność czy ponadprzeciętne wymagania.

Nazwa nie przesądza o kwalifikacji

Dwie osoby zatrudnione na stanowiskach, których nazwy formalnie odpowiadają określeniom użytym w ustawowych wykazach, mogą w rzeczywistości wykonywać zupełnie inne zadania. Zdarza się również, że w tej samej organizacji, na identycznie nazwanych stanowiskach, jeden pracownik przez całą zmianę wykonuje pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a drugi podejmuje czynności jedynie incydentalnie. Mimo formalnego podobieństwa rzeczywisty charakter ich pracy będzie więc odmienny.

W przypadku kontroli lub sporu oceniany będzie przede wszystkim faktyczny sposób wykonywania pracy – nie sama nazwa stanowiska wpisana do umowy o pracę albo zakres obowiązków w aktach osobowych. Znaczenie mają w szczególności rzeczywiście realizowane zadania, częstotliwość podejmowania konkretnych czynności, harmonogramy, sposób organizowania zastępstw, proporcje między pracą kwalifikowaną a pozostałymi zajęciami, a także dokumenty wewnętrzne i codzienna praktyka przełożonych.

Uwaga! Nie oznacza to, że formalna strona zatrudnienia jest bez znaczenia. Nazwa stanowiska, zakres obowiązków, regulaminy, wykazy stanowisk, ewidencja czasu pracy czy dokumentacja BHP powinny być punktem wyjścia do ustalenia, czy dane stanowisko podlega obowiązkom związanym z emeryturami pomostowymi. Dokumenty te powinny przy tym możliwie wiernie odzwierciedlać rzeczywisty sposób wykonywania pracy.

Składka na FEP a emerytura

Wiele nieporozumień dotyczących kwalifikacji stanowisk, na których wykonywana jest praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wynika z utożsamiania obowiązków ewidencyjnych i składkowych z przyszłym prawem pracownika do emerytury pomostowej. Tymczasem są to dwie odrębne kwestie.

Z dniem rozpoczęcia zadań

Obowiązek opłacania składek na FEP, finansowanych w całości przez pracodawcę, powstaje z dniem rozpoczęcia przez pracownika wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze i ustaje z dniem jej zaprzestania. Co istotne, składkę należy opłacać również za pracownika wykonującego taką pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Uwaga! Zatrudnienie pracownika na część etatu nie wyłącza więc obowiązków płatnika. Obowiązek składkowy wiąże się jednak z faktycznym okresem wykonywania pracy objętej ustawą o emeryturach pomostowych. Składkę nalicza się od tych składników wynagrodzenia, które stanowią podstawę wymiaru składek emerytalnych i rentowych oraz są należne za okres wykonywania pracy szczególnej. Nie obejmuje ona natomiast świadczeń przysługujących za okresy, w których pracownik takiej pracy nie wykonywał.

Nabycie prawa do świadczenia

Odrębnie należy rozpatrywać nabycie prawa do emerytury pomostowej, w tym zaliczenia poszczególnych okresów do wymaganego stażu zatrudnienia. Przy ocenie uprawnień do świadczenia znaczenie ma wykonywanie pracy stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudnienie na część etatu, choć wiąże się z obowiązkiem opłacania składki na FEP, co do zasady nie pozwala zaliczyć takiego okresu do stażu niezbędnego do uzyskania świadczenia.

Firma może więc ponosić koszt składki za osobę zatrudnioną na część etatu, mimo że ten sam okres nie zostanie później uwzględniony przy ustalaniu 15-letniego stażu wymaganego do emerytury pomostowej. Także wpis do ewidencji czy zgłoszenie do ZUS nie przesądzają, że zatrudniony nabędzie prawo do świadczenia. Ostatecznie to organ rentowy oceni spełnienie ustawowych warunków w indywidualnej sprawie.

Inne czynności

Wymóg stałego wykonywania pracy w pełnym wymiarze nie oznacza, że pracownik nie może realizować żadnych innych czynności. Sporządzanie dokumentacji po zakończeniu zmiany, udział w odprawie, przygotowanie stanowiska, obowiązkowe szkolenie czy zadania wynikające z zasad BHP mogą stanowić naturalny element pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze.

Liczą się proporcje

Wątpliwości pojawiają się wtedy, gdy zadania niezwiązane bezpośrednio z pracą kwalifikowaną przestają mieć charakter pomocniczy i stają się regularną oraz istotną częścią dniówki roboczej. Jeżeli pracownik przez znaczną część zmiany wykonuje czynności administracyjne, nadzorcze lub innego rodzaju, trudno bez dodatkowej analizy przyjąć, że przez cały ten czas wykonuje „pracę szczególną" w pełnym wymiarze.

Pracodawca powinien więc analizować nie tylko formalny wymiar etatu, lecz przede wszystkim rzeczywiste proporcje między poszczególnymi zadaniami. Należy odróżnić krótkie czynności niezbędne do właściwego wykonywania pracy szczególnej od odrębnego pakietu obowiązków, który może zmieniać zasadniczy charakter zatrudnienia.

Sam fakt, że pracownik okresowo realizuje zadania objęte ustawowym wykazem prac w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze, nie przesądza jeszcze, że stanowią one stały i dominujący element jego zatrudnienia.

Na tym tle pojawiają się kolejne wątpliwości pracodawców.

Zadania sporadyczne, w zastępstwie

Najwięcej problemów wywołują sytuacje, w których praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze jest wykonywana jedynie w niepełnym wymiarze.

Brak limitu czasu

Przepisy nie wskazują jednoznacznie, ile czasu pracownik musi przeznaczać na wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze – w trakcie dniówki roboczej lub w innym okresie – aby jego zatrudnienie zostało tak zakwalifikowane, a on sam był ujęty w ewidencji i zgłoszony do FEP.

Wątpliwości pojawiają się więc wtedy, gdy pracownicy są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, ale kwalifikowane zadania wykonują przez część tygodnia albo miesiąca, wyłącznie na określonych zmianach, a niekiedy tylko wyjątkowo, np. podczas awarii lub zastępstw.

Zdarza się również, że organizacja pracy przewiduje wykonywanie podczas jednej dniówki zadań na różnych stanowiskach, m.in. w ramach rotacji wprowadzanej w celu ograniczenia monotonii pracy i zapobiegania znużeniu. Podobne wątpliwości dotyczą obowiązków związanych z emeryturami pomostowymi w przypadku absencji chorobowych albo dłuższych nieobecności pracowników.

Indywidualna ocena zatrudnienia

Przepisy nie rozstrzygają wszystkich takich sytuacji. Każda z nich wymaga indywidualnej oceny uwzględniającej okoliczności konkretnego przypadku, a zwłaszcza specyfikę stanowiska, rzeczywisty zakres obowiązków oraz warunki wykonywania pracy przez daną osobę.

Podstawowe pytanie pracodawcy powinno dotyczyć zasadniczego charakteru zatrudnienia na określonym stanowisku. Czy praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze jest zaplanowanym i stałym elementem obowiązków pracownika, czy pojawia się jedynie wyjątkowo? Czy pozostałe zadania są nierozerwalnie związane z taką pracą, czy stanowią zupełnie inny rodzaj aktywności? Czy pracownik jest stale przypisany do określonego procesu, czy jego udział miał charakter doraźnej interwencji?

Odpowiedzi na te pytania pozwalają odróżnić zatrudnienie związane z wykonywaniem pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze od incydentalnego podejmowania pojedynczych czynności tego typu.

Praktyczne wskazówki

- Należy ustalić, jakie zadania pracownik faktycznie wykonuje oraz jak często podejmuje pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.
- Trzeba uwzględnić harmonogramy, sposób organizowania zastępstw i rotacji, proporcje między pracą kwalifikowaną a pozostałymi zadaniami oraz codzienną praktykę przełożonych.
- Umowy o pracę, zakresy obowiązków, regulaminy, wykazy stanowisk, ewidencja czasu pracy i dokumentacja BHP powinny odpowiadać rzeczywistemu modelowi zatrudnienia.
- Zmiana technologii, podziału obowiązków albo organizacji procesu może wpływać na kwalifikację danego stanowiska. Dlatego firmowe wykazy i procedury należy okresowo weryfikować i odpowiednio korygować.

Podstawa prawna

- art. 3 ust. 1–5, art. 4, art. 12, art. 35–39, art. 41 ust. 4–8 oraz załączniki nr 1 i 2 do ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1696; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 1243)

eprasa.pl f27f1a546f