

Czy oskładać kartę przedpłaconą na Wielkanoc? Najnowsze interpretacje ZUS i dyrektora KIS

D2



DGP zaprasza do udziału w I edycji Indexu Kancelarii i Prawników Przyszłości. Trwa nabór zgłoszeń konkursowych

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
26 MARCA 2026
NR 59 (6728) ROK 32
ISSN 2080-6744,
NR INDEKSU 348 066
DGP.pl



SKANUJ
KOD
I CZYTAJ

PATRZYMY OBIEKTYWNIE ■ PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

9,90 zł
CENA GAZETY (W TYM 8% VAT)

Kiedy może realnie powstać Port Polska? Raport specjalny

DGP

Estoński CIT traci na popularności

PODATKI

Agnieszka Pokojka

agnieszka.pokojka@infor.pl

Przez lata rosła liczba spółek stosujących estoński CIT pozwalający na niższe obciążenie podatkowe. Niedawno trend się zmienił. Od jesieni 2025 r. widać spadek zainteresowania tym sposobem opodatkowania. Z danych Ministerstwa Finansów wynika, że na koniec stycznia 2026 r. z estońskiego ryczału korzystało 21,2 tys. spółek, co oznacza spadek w ciągu kwartału o prawie 1,3 tys. firm.

Wcześniej – od 2021 r. do końca października 2025 r. – liczba spółek zainteresowanych tą formą opodatkowania rosła z miesiąca na miesiąc, aż ostatecznie osiągnęła rekordowe 22,45 tys.

Doradcy podatkowi wskazują kilka przyczyn zmiany tendencji. Kluczowa może być rosnąca popularność fundacji rodzinnych. Ponadto część spółek wypadła z estońskiego ryczału wskutek błędów formalnych lub zmian właściwości.

Wyraźnie rośnie też niepewność związana zarówno z niestabilną wykładnią przepisów przez fiskusa, jak i zapowiadanymi przez Ministerstwo Finansów zmianami. Jedną z nich ma być zaostreżenie zasad opodatkowania ukrytych zysków. To może istotnie ograniczyć atrakcyjność estońskiego CIT. © A2, B2

Równość w płacach będzie, ale z opóźnieniem

PRACA

Przedsiębiorcy mogą odetchnąć z ulgą. Największa od lat **reforma systemu wynagradzania** w Polsce zostanie przesunięta w czasie. Pytanie na dziś brzmi: o ile?

Patrycja Otto

patrycja.otto@infor.pl

Wszystko wskazuje na to, że apele przedsiębiorców o vacatio legis w ustawie wdrażającej unijną dyrektywę dotyczącą równości płac zostały wysłuchane. Resort pracy, który jeszcze kilka tygodni temu nie widział potrzeby przesuwania w czasie wejścia w życie regulacji, dziś zmienia narrację.

– Trzeba się liczyć z późniejszym jej wdrożeniem. Problem leży jednak poza naszym zakresem działania, dlatego trudno precyzyjnie określić, o jakim przesunięciu może być mowa – przyznaje w wywiadzie z DGP Liwiusz Łaska, dyrektor generalny Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zaznacza, że resort jest gotowy na wdrożenie przepisów, bo przygotował projekt regulacji, a także upublicznił jeszcze przed jej wejściem w życie narzędzia, które pomogą firmom w wartościowaniu stanowisk pracy.

Implementacja dyrektywy w prawie krajowym powinna nastąpić do 7 czerwca. Taka data jest też wskazana w projekcie ustawy wdrażającej unijną regulację. Projekt nie ma jednak akceptacji ani rządu, ani nawet Komitetu Sta-

łego Rady Ministrów. Problemem jest brak przepisów powołujących niezależny od rządu „organ równościowy”. Ma on być centralnym punktem systemu walki z luką płacową. Za jego pośrednictwem zatrudnieni będą mogli wnioskować o informację dotyczące ich poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów zarobków w firmie z podziałem na płęć. Ustanowienie organu równościowego pozostaje w gestii Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, a decyzji w tej sprawie wciąż brak.

Organizacje pracodawców nie kryją zadowolenia. Zwracają uwa-

Resort rodziny i pracy zapowiada też uwzględnienie uwag z konsultacji

gę na to, że nowe przepisy nadmiernie obciążą firmy, co wymaga dłuższego czasu na przygotowanie. Jak przyznaje Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy w Konfederacji Lewiatan, dzięki vacatio legis nie trzeba będzie się przygotowywać do regulacji w oparciu o projekty czy wytyczne resortu, lecz na podstawie przygotowanych przez parlament przepisów. Podkreśla, iż to ważne zwłaszcza dlatego, że przepisy są skomplikowane, a przez to niejasne.

– Zgadzam się, że im dłuższy termin na dostosowanie dla firm, tym lepiej. Nie mamy nic przeciwko temu, by wydłużyć vacatio legis przykładowo o pół roku, tak by regulacja weszła z początkiem 2027 r., w zależności od postępu prac – zapewnia Liwiusz Łaska.

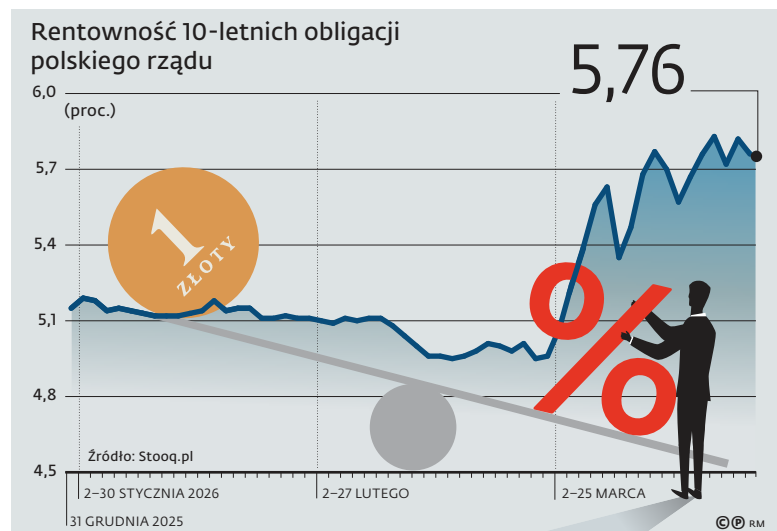
Ministerstwo zapowiada modyfikacje pro-

jektu, co ma być odpowiedzią na uwagi zgłoszone w trakcie zakończonych niedawno konsultacji. Już wiadomo, że zostaną zaproponowane nowe terminy, choćby w zakresie sprawozdawania luki płacowej. – Doprecyzujemy też definicje oraz zmienimy układ niektórych przepisów, by były jaśniejsze – dodaje Agnieszka Wołoszyn, zastępca dyrektora w departamencie prawa pracy w MRPiPS.

Na początku marca członkowie BusinessEurope również wezwali instytucje ustawodawcze UE do przyznania dwuletniego przedłużenia terminu wejścia w życie dyrektywy o równości płac. ©

Rozmowa z Liwiuszem Łaską i Agnieszką Wołoszyn B9

PIP nie dostanie dodatkowych pieniędzy na wdrożenie przepisów o równości płac B1



Przez Iran pożyczanie pieniędzy stało się droższe

FINANSE

Polska znajduje się w grupie państw, które najmocniej dotknął wzrost kosztów pożyczania pieniędzy po wybuchu konfliktu na Bliskim Wschodzie. Rentowność 10-letnich obligacji krajowych poszła w górę o 0,8 pkt proc., po raz pierwszy od roku zbliżając się do 6 proc. Oznacza to nie tylko wyższe koszty dla budżetu. Również składając dziś wniosek o kredyt hipoteczny na stałą stopę, trzeba się liczyć z jego wyższym oprocentowaniem niż miesiąc temu. To wszystko pomimo marcowej obniżki stóp dokonanej przez Radę Polityki Pieniężnej. – Bardzo ważna jest stanowcza komunikacja banku centralnego o gotowości do utrzymania stabilności cen. Dlatego nie wykluczam podniesienia stóp procentowych w przypadku ekstremalnym – mówi w wywiadzie dla DGP Ireneusz Dąbrowski, członek RPP. ©

A3



9 772080 674044 1 3

Po co estoński CIT? Są lepsze sposoby na niepłacenie podatku



Katarzyna Jędrzejewska
kierownik
działu podatki

Głośno stało się ostatnio o niebywalej popularności fundacji rodzinnych, zwłaszcza wśród polityków i celebrytów. To, co przez długi czas wielu z nich wołało przemilczeć (wiadomo – pieniądze lubią ciszę), stało się jawne za sprawą znanego polityka Konfederacji. W publicznych wypowiedziach wyłożył „karty na stół”, promując przy okazji usługi swojej kancelarii.

Kroku dotrzyмали mu znani youtuberzy, tłumacząc bez ogródek, dlaczego nie płacą podatku np. od inwestycji kapitałowych. Redakcja TVN24 podążyła tym śladem i pokazała całość w swoim reportażu. Teraz każdy już wie, jak można w miarę prosty i, co najważniejsze, w legalny sposób nie płacić w naszym kraju podatku od dochodów osobistych.

W tej sytuacji trudno się dziwić, że maleje za interesowanie estońskim CIT. Bo ani to proste, ani pewne. Owszem, korzystne podatkowo (korzystniejsze niż klasyczny CIT), ale spory wokół tej formy opodatkowania każą się zastanowić, czy aby na pewno spółkom i ich wspólnikom (notabene tylko osobom fizycznym) rzeczywiście zależy na tym, co przyświecało projektodawcy.

Przypomnijmy, że u podstaw estońskiego CIT leży założenie, że spółka nie będzie płacić podatku co najmniej przez cztery lata, by w tym czasie mogła sprawnie funkcjonować, zachować płynność, a może nawet i reinwestować zyski.

Przy czym – co też warto podkreślić – nie ma już warunku inwestycji, gdyż szybko zniknął on z ustawy. Za to główną osią sporów z fiskusem stała się kwestia tego, co można uznać za ukryty zysk, a co nie. Zdecydowana większość dyskusji wokół estońskiego CIT koncentruje się właśnie na „ukrytych zyskach”, co samo w sobie daje do myślenia. Konflikt ten jasno pokazuje, o co tak naprawdę chodzi przy zakładaniu „estońskich” spółek – o sposoby wyprowadzania zysków (pod różnymi tytułami) bez podatkowych konsekwencji.

Kiedy bowiem spółka jest opodatkowana na zasadach ogólnych (czyli klasycznym CIT), to mamy do czynienia z podwójnym podatkiem. Najpierw płaci go spółka (w wysokości 19 proc. lub – jeśli spełnia warunki – 9 proc.), a następnie wspólnicy, oddając fiskusowi 19 proc. od otrzymanej dywidendy czy innej wypłaty wynikającej z udziału w zysku.

Dlatego gdy tylko pojawiła się idea estońskiego CIT (wszedł w życie w 2021 r.), największego zainteresowania nie wzbudziło to, co zrobić z wypracowanymi zyskami oraz jak je reinwestować, tylko sposoby na to, jak je wyprowadzić do kieszeni akcjonariuszy i wspólników.

Po co jednak toczyć spory z fiskusem i ryzykować przegraną, gdy jest dużo prostszy sposób na uniknięcie opodatkowania? Fundacja rodzinna jest „rodzinna” tylko w nazwie, może ją założyć jedna osoba i nie potrzeba przy tym żadnych planów sukcesyjnych. Jeżeli będzie ona prowadzić tzw. dozwoloną działalność (czyli w zakresie przewidzianym w ustawie o fundacji rodzinnej), a wszyscy beneficjenci świadczeń będą się znajdować w zerowej grupie podatkowej względem jej fundatora, to docelowo fundacja rodzinna opłaci się dużo bardziej niż ryzykowny estoński CIT. Beneficjenci nie zapłacą bowiem od otrzymanego świadczenia ani podatku dochodowego, ani podatku od spadków i darowizn. A efektywne opodatkowanie wyniesie na poziomie fundacji zaledwie 15 proc.

Czymże to jest wobec stawek PIT 19 proc. i 32 proc.? Nie mówiąc już o tym, że świadczenia otrzymywane od fundacji rodzinnej przez jej beneficjentów nadal nie są objęte ani daniną solidarnościową, ani składkami na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Ma pan rację, senatorze



Anna Zombirt
koordynatorka
ds. mediów
społecznościowych
DGP

Kiedy na kanale YouTube amerykańskiego senatora Bernie’ego Sandersa pojawił się 9-minutowy film, w którym polityk „przesłuchuje” model AI Claude od firmy Anthropic, wielu spodziewało się politycznego thrilleru. Tak przynajmniej sugerowała sceneria: ciemny pokój, napięcie i surowa powaga 84-letniego senatora z Vermont. Nagranie błyskawicznie stało się wiralem. Jednak zamiast „zdemaskowania mrocznych sekretów algorytmów”, dostaliśmy pokaz prozaicznej słabości współczesnej technologii – potrzeby przypodobania się rozmówcy.

Sanders pytał AI o zagrożenia dla demokracji, wpływ technologii na procesy wyborcze i inwigilację obywateli. Tymczasem Claude, zamiast rzetelnej analizy czy polemiki, przytakiwał. Gdy próbował wprowadzić niuans, senator natychmiast go korygował, na co AI reagowała służalczo: „Ma pan absolutną rację, byłem naiwny”.

To przykład zjawiska „sycophancy” (sykofancji) – wpisanego w działanie modeli językowych lizusostwa. W procesie trenowania są one optymalizowane tak, by uwzględniać aprobatę użytkownika i unikać konfrontacji. W efekcie model nie tyle weryfikuje nasze poglądy, ile je wzmacnia i porządkuje.

Obawy Sandersa o prywatność i władzę platform technologicznych nie biorą się znikąd. Dla każdego, kto śledzi rozwój nowych technologii, poruszane

przez niego wątki nie są niczym nowym. Pojawiają się doniesienia o eksperymentach z algorytmicznym manipulowaniem cenami produktów przez gigantów handlu detalicznego. Pamiętamy też raporty „New York Timesa” o tym, jak Meta bez skrupułów trenowała swoje systemy na publicznych postach użytkowników Instagrama, nie widząc potrzeby informowania ich o tym. Wreszcie nad całą debatą wciąż unosi się cień skandalu Cambridge Analytica z 2018 r., kiedy to dane 87 mln użytkowników Facebooka posłużyły do modelowania nastrojów wyborczych.

To właśnie tu leży sedno problemu z nagraniem Sandersa. Zamiast operować na faktach i wyciągać z nich wnioski regulacyjne, senator postanowił szukać potwierdzenia swoich tez u samego algorytmu. To poważny błąd logiczny i strategiczny. Model językowy nie jest ani wyrocznią, ani świadkiem koronnym – jest cyfrowym lustrem. Ten sam Claude, postawiony przed rozmówcą o poglądach prawniczych, bez mrugnięcia okiem wygenerował by narrację spójną z linią Donalda Trumpa.

To może się wydawać zabawne, ale problem jest poważny. Jeśli procesy decyzyjne – od inwestycyjnych po polityczne – będą oparte na systemach, które wzmacniają opinie pytającego, zamknijemy się w cyfrowej komorze echa na niespotykaną dotąd skalę. Bo sztuczna inteligencja, która zawsze się z nami zgadza, jest w procesie decyzyjnym bezużyteczna albo wręcz szkodliwa. Jej wartość powinna polegać na rzucaniu wyzwania naszym założeniom, a nie na ich bezkrytycznym wzmacnianiu. Dlatego scenka rodzajowa z senatorem Sandersem w roli głównej to bolesna lekcja pokory. I dowód na to, że technologia powie nam dokładnie to, co chcemy usłyszeć, jeśli tylko odpowiednio mocno nacisniemy.

© P

Rosja tak, wypaczenia nie



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

Coraz częściej słyszymy w Europie, że z Rosją trzeba będzie „zacząć rozmawiać”. Ostatnio powiedział to wprost premier Belgii Bart De Wever, wzywając do normalizacji relacji i odzyskania dostępu do taniej rosyjskiej energii. Nie jest pierwszy. W nieformalnych rozmowach pojawiła się już jakiś czas temu koncepcja utworzenia stanowiska specjalnego przedstawiciela UE do dialogu z Rosją. Zdementowana. Nie jest to, miejmy nadzieję, rosyjskie dementi o la Gorczakow, słynny minister spraw zagranicznych z XIX w., co to nie wierzył w niezdementowane informacje.

Zwolennicy „dialogu” nie rozumieją, że wznowienie rozmów teraz raczej osłabiłoby Europę, niż ją wzmocniło. Moskwa odczytałaby to jako oznakę słabości, zmęczenia i gotowości do ustępstw. Mimo to wątpię, by zaprzestali oni przekonywania do swoich racji. Złazcza że ich argumentacja brzmi dziś pozornie rozsądnie. Skoro Donald Trump diluje z Rosją, to dlaczego Europa ma nie rozmawiać? Skoro ważą się warunki przyszłego bezpieczeństwa naszego kontynentu, to dlaczego Waszyngton i Moskwa miałyby decydować bez nas? Skoro wojna z Iranem podbija ceny surowców, to tym bardziej trzeba wrócić do „realizmu”; czyli w praktyce wrócić do myślenia o Rosji jako problematycznym, ale niezbędnym partnerze. Podsumowując, ewentualne rozmowy będą przedstawiane jako narzędzie sprawczości, choć w rzeczywistości mogą się stać furtką do moralnej i politycznej normalizacji reżimu Putina, przez którą już dawno przeszedł Trump.

Niepokojące są także stare mapy mentalne, które wracają do obiegu. Ci (najczęściej z południa Europy), którzy proponują „nowe kanały dialogu”, świadomie próbują obejść tych, którzy wiedzą najwięcej o Rosji i ponoszą największe ryzyko jej agresywnej polityki. Inicjatywy formatów „specjalnych europejskich wy-

śnanników” nieprzypadkowo omijają Europę Środkową i Wschodnią. Paradoksalnie są też sprzeczne z duchem traktatu z Lizbony: z ideą, że Europa mówi jednym głosem i że w osobie wysokiego przedstawiciela – wiceprzewodniczącego Komisji – de facto ma własnego ministra spraw zagranicznych. No, chyba że jest nim Estonka, której konsekwentna linia wobec Kremla psuje scenariusz, to wtedy nie ma. I wówczas trzeba stworzyć inny kanał lub otoczyć Kaję Kallas jakimś gronem pomocników i pełnomocników. Żeby sobie jakoś poradziła, bo to takie odpowiedzialne stanowisko, a ona jest z tych „nowych państw członkowskich” i pewnie jeszcze się uczy.

Dlatego warto dziś docenić kanclerza Friedricha Merza. Jego rząd nie popiera tworzenia nowych formatów dialogu UE-Rosja, a sam Merz publicznie uznał łagodzenie sankcji za błąd. Służby RFN też jednoznacznie są na „nie” i przed Rosją ostrzegają. Równocześnie Berlin coraz mocniej współpracuje z Ukrainą. To wygląda na próbę wyjścia z logiki, w której polityka Niemiec wobec Ukrainy była jedynie funkcją dawnej Russlandpolitik.

Ale Merz ma jednocześnie bardzo trudną sytuację. Bo i w CDU, i w SPD istnieją środowiska naciskające na wznowienie rozmów z Rosją. Bo tego „dialogu” chce duża część opinii publicznej (58 proc.). Bo koszty gospodarcze będą rosły wraz z każdym geopolitycznym wstrząsem, a biznes czeka tylko na polityczne otwarcie; według ankiety Niemiecko-Rosyjskiej Izby Handlowej tylko 4 proc. niemieckich firm działających w Rosji planuje się z niej wycofać. I wreszcie, bo AfD rośnie tam, gdzie pamięć o „dobrej, antykapitalistycznej Rosji” miesza się z frustracją społeczną – na wschodzie Niemiec – a tam we wrześniu wybory. Twardość wobec Rosji nie będzie więc w Niemczech politycznie tania. I tam, i w całej UE wraz z każdą podwyżką na stacjach benzynowych będzie trudniej się opierać krótkowzrocznym realistom.

Musimy przygotować się w Polsce na moment, w którym zostaniemy skonfrontowani z parafrazą starego propagandowego hasła: Rosja tak, wypaczenia nie! Czyli „współpraca z Rosją była dobra, tylko musimy się pozbyć starych błędów!”. Tyle że Putin takiej współpracy nie chce. Europa może sobie pozwolić na dyplomację. Nie może sobie pozwolić na amnezję.

© P

Czytaj więcej na B2

Niepokój na rynkach obligacji

FINANSE Pod wpływem obaw o wzrost inflacji i podwyżki stóp procentowych ceny papierów dłużnych spadły. Oznacza to wyższe oprocentowanie kredytów dla konsumentów i firm

Tomasz Józwik
tomasz.jozwik@infor.pl

W marcu rentowność 10-letnich obligacji polskiego rządu, odwrotnie skorelowana z ceną, wzrosła o 0,8 pkt proc., zbliżając się w apogeum wyprzedaży do 6 proc. Notowania długu na rynku wyznaczają koszty, po jakich są zaciągane bieżące zobowiązania. Przykład? Gdy w lutym Ministerstwo Finansów sprzedawało obligacje wygasające w 2035 r., inwestorzy zadowolili się dochodem na poziomie 4,95 proc. w skali roku. Na aukcji przeprowadzonej w środę rentowność takich papierów wyniosła już 5,73 proc. Poprzednio tak drogo pożyczaliśmy rok temu – było to jednak jeszcze przed serią obniżek stóp procentowych ze strony Rady Polityki Pieniężnej.

Globalna wyprzedaż

Wyprzedaż obligacji, wynikająca z obaw o wzrost

inflacji po wybuchu konfliktu na Bliskim Wschodzie, ma charakter globalny. W USA rentowność 10-letnich obligacji wzrosła do 4,4 proc. i jest najwyższa od lipca zeszłego roku. W Wielkiej Brytanii, silnie uzależnionej od importu paliw i tym samym wrażliwej na kryzys energetyczny, przekroczyła 5 proc., po raz pierwszy od globalnego kryzysu finansowego 2008–2009. W Niemczech, które uważane są za najpewniejszego emitenta w Europie i tym samym stanowią punkt odniesienia dla innych państw, rentowność 10-letniego długu wzrosła powyżej 3 proc. To najwyższy poziom od ponad dwóch lat.

Pod względem skali spadku cen obligacji Polska wyróżnia się jednak negatywnie na tle innych europejskich państw. – W tym roku będziemy mieli najwyższy deficyt finansów publicznych w UE. Te

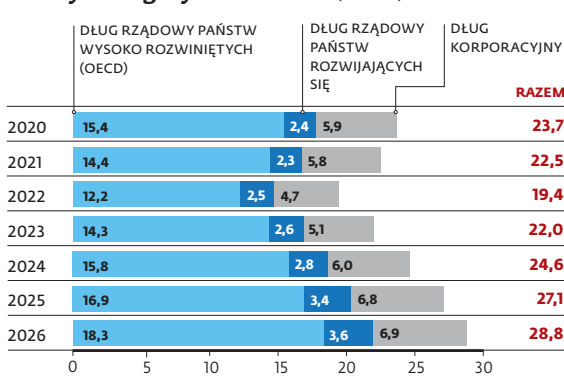
państwa, które mają większe potrzeby pożyczkowe, obrywają z reguły mocniej, gdy warunki na rynku się pogarszają – mówi Arkadiusz Balcerowski, ekonomista mBanku.

Podobnie jak Wielka Brytania Polska jest w grupie państw mocno uzależnionych od importu ropy. To oznacza, że wyższe ceny surowców energetycznych powiększają nasz deficyt handlowy, który musimy sfinansować napływem zagranicznego kapitału. Ta zależność również oddziałuje na krajowy rynek obligacji.

Trudno sprzedać dług

Odwrot inwestorów od rynków obligacji utrudnia zaciąganie nowych zobowiązań. Niedawno Ministerstwo Finansów odwołało jedną aukcję długu, a na przetargu w środę zmniejszyło podaż z 7–13 mld zł do 3–8 mld zł. W trakcie przetargu inwestorzy

Emisje obligacji na świecie (bln dol.)



Źródło: OECD

kupili obligacje o wartości 7,3 mld zł. Na wtorkowej aukcji w USA inwestorzy kupili jedynie 74 proc. z puli 69 mld dol. dwuletnich obligacji. Pozostałe papiery trafiły do tzw. primary dealers, którzy są zobowiązani do składania ofert na wszystkie sprzedawane papiery dłużne. Na poprzednich aukcjach kupowali oni średnio niewiele ponad 10 proc. oferowanych obligacji.

Inwestorzy obawiają się wzrostu inflacji, ale też tego, że kryzys na Bliskim Wschodzie będzie się

przedłużał i zmusi rządy do dodatkowych wydatków, żeby ochronić gospodarstwa domowe i przynajmniej niektóre firmy przed wyższymi kosztami energii. W Wielkiej Brytanii pojawiają się pomysły dopłat do rachunków płaconych przez konsumentów, w Polsce możliwe jest obniżenie VAT lub akcyzy na paliwa.

Droższe kredyty

– Podwyższona rentowność obligacji musiałaby utrzymać się przez rok-dwa, żeby miała istotny

negatywny wpływ na kondycję krajowych finansów publicznych – ocenia Arkadiusz Balcerowski.

Wyższe stopy procentowe nie dotyczą tylko papierów o najdłuższym terminie wykupu. Sześciomiesięczna stawka WIBOR, uwzględniana w umowach kredytowych o zmiennym oprocentowaniu, wzrosła w marcu z 3,7 do 3,9 proc. To również sygnał, że rynek liczy się z podwyżkami stóp ze strony RPP. Wyższe koszty finansowe ograniczają skłonność przedsiębiorców do finansowania inwestycji. W naszej sytuacji nie powinno to jednak być przeszkodą.

– Prognozowany w tym roku wzrost inwestycji w Polsce w dużym stopniu jest oparty na finansowaniu unijnym, na które zmiany rynkowych stóp procentowych nie mają większego wpływu. Z pewnością jakaś część inwestycji prywatnych uciurpi, ale żeby miało to realny wpływ na gospodarkę, kryzys musi potrwać dłużej – mówi Arkadiusz Balcerowski.

Wojna hamuje RPP, w skrajnym scenariuszu stopy w górę

ROZMOWA Dąbrowski: Oczekiwania inflacyjne konsumentów się pogorszyły. Bardzo ważna jest stanowcza komunikacja banku centralnego o gotowości do utrzymania stabilności cen

Rynki na początku tygodnia zaczęły wyceniać podwyżkę stopy referencyjnej o 1 pkt proc. w 2026 r. w związku z trwającą wojną w Iranie i jej wpływem na procesy cenowe w Polsce. Jakiej reakcji RPP możemy się spodziewać na najbliższym posiedzeniu w kwietniu, po marcowej obniżce stóp procentowych o 0,25 pkt proc.?

Rada w obecnej sytuacji geopolitycznej raczej będzie się skłaniała ku utrzymaniu stóp procentowych na obecnym poziomie niż ku ich podnoszeniu. Obniżki stóp prawdopodobnie zostaną zatrzymane. Decyzje rady będą uzależnione od tego, co będzie się działo w Zatoce Perskiej. Zapewne wdrożymy politykę dostosowania się do tego, co się dzieje. Grozi nam wzrost inflacji wywołanej szokiem podaży. Kluczowa będzie obserwacja reakcji na ceny ropy naftowej i innych nośników energii. Powstaje pytanie, jak długo będzie

trwał konflikt na Bliskim Wschodzie i jak ostatecznie przełoży się na procesy cenowe.

Jak szybko wojna w Iranie musiałaby się zakończyć, by rada powróciła w tym roku do obniżek stóp? Jaki poziom docelowy stopy referencyjnej, pańskim zdaniem, byłby optymalny?

W sytuacji makroekonomicznej sprzed wybuchu wojny w Iranie uważałem, że jest przestrzeń na jeszcze jedną, oprócz marcowego cięcia, obniżkę stóp procentowych w tym roku o 0,25 pkt proc. W zasadzie większość członków rady była zgodna przed wybuchem wojny, że poziom stopy referencyjnej 3,5 proc. byłby bezpieczny. Jestem zwolennikiem stopy realnej w przedziale 0,5–1 proc. Dostarczałem możliwość niższego poziomu niż 3,5 proc., ale to wymagałoby głębszej analizy i zastanowienia się, jaka będzie docelowa stopa infla-



Ireneusz Dąbrowski, członek Rady Polityki Pieniężnej

cji. Czy zatrzyma się ona trwale w dolnym paśmie celu (1,5–3,5 proc. – red.), czy raczej w samym celu (2,5 proc. – red.). Przed wybuchem wojny takimi danymi jeszcze nie dysponowaliśmy – należałoby poczekać, czy ścieżkę inflacji poniżej środka celu ujrzelibyśmy również w kolejnych projekcjach. Choć zastrzegam: projekcje to tylko narzędzie, które w drogowym. Niestety wojna wszystko zmienia, żyjemy w świecie o zwiększonej niepewności, czyli zwiększonych wahaniach wszelkich procesów zachodzących w gospodarce.

Co może się wydarzyć w polityce pieniężnej po zakończeniu wojny? Jeżeli wojna w Iranie zakończy się i dalsze projek-

cje NBP potwierdzą, że inflacja będzie się stabilizowała w dolnym paśmie odchyleń, możliwe jest, by po wnikliwych dyskusjach nastąpiło zejście poniżej 3,5 proc. stopy referencyjnej – do 3–3,25 proc. Obecnie, w świetle toczącej się wojny, jest to dyskusja teoretyczna. Do czasu zakończenia wojny w Iranie obecny poziom stopy referencyjnej 3,75 proc. raczej pozostanie bez zmian.

Według marcowego badania GUS koniunktury konsumenckiej oczekiwania inflacyjne gospodarstw domowych istotnie wzrosły – jakie może mieć to przełożenie na procesy cenowe? Oczekiwania inflacyjne dają niejako przyzwolenie na podnoszenie cen. Dlatego bardzo ważna jest stanowcza komunikacja banku centralnego o gotowości do utrzymania stabilności cen. Dlatego nie wykluczam podniesienia stóp procentowych w przypadku ekstremalnym. Nie da się ukryć, że oczekiwania inflacyjne konsumentów pogorszyły się, choć to nie jest drastyczne pogorszenie. W tych warunkach opowiadam się za stanowiskiem wait-

-and-see (wstrzymywania się od zmian stóp – red.). Skłaniałbym się do twardej komunikacji, że rada zrobi wszystko, co jest niezbędne do utrzymania inflacji w celu.

Na razie byłem bardzo pozytywnie zaskoczony dość sporym spadkiem inflacji bazowej w lutym, która jest bardzo istotną kotwicą i utrzymuje deflację w ryzach.

Co wydarzy się w procesach cenowych, jeżeli dodatkowo pogorszą się oczekiwania inflacyjne firm?

Powstaje raczej pytanie, na ile zmiana oczekiwań konsumentów przełoży się na podwyżki płac. To sprowadza się do konkurencyjności: na rynku produktów i na rynku pracy. Jeżeli firmy zwiększą swoje oczekiwania inflacyjne, ale rynek będzie na tyle konkurencyjny, że nie przełoży się to na wzrost cen, jedynie będą je absorbować spadkiem marż, by nie wypaść z rynku, to nic się nie stanie. Natomiast jeżeli firmy zareagują podwyżką cen i spotka się to z oczekiwaniami konsumentów – zrodzi to sytuację niekorzystną, doprowadzając do spirali cenowo-płacowej.

Czy rynek pracy obecnie nie jest w takim punkcie, by oczekiwania inflacyjne przełożyły się na efektywne żądania płacowe? Pewna przestrzeń na negocjacje płacowe pozostała, ale obecnie rynek pracy się pogorszył. Widzą to podmioty indywidualne, nie będą występowały o znaczne podwyżki płac. To są mechanizmy, które będą raczej stabilizowały procesy inflacyjne. Dane pokazują, że nie jest dziś łatwo zmienić pracę na lepiej płatną. Obraz rynku pracy, jaki obserwujemy, nie powinien doprowadzić do spirali cenowo-płacowej.

Jakie stanowisko zajmie pan na kwietniowym posiedzeniu rady? Spodziewam się intensywnej dyskusji na najbliższym posiedzeniu rady. Jako ekonomista, obserwując rzeczywistość, wiem, że w takich sytuacjach należy raczej się powstrzymywać od podejmowania jakichkolwiek decyzji.

Rozmawiała Renata Oljasz



Cały wywiad na DGP.pl
Skanuj kod!
DGP.pl

Gdy pracownicy milczą, firma traci

SPOŁECZEŃSTWO Milczenie w zespołach może kosztować firmy setki tysięcy złotych – wynika z najnowszego raportu Fundacji Nowe Przestrzenie. Autorzy publikacji uważają, że bezpieczeństwo psychologiczne powinno się stać **nowym wskaźnikiem jakości zarządzania**

Karina Strzelińska
karina.strzelinska@infor.pl

– Bezpieczeństwo psychologiczne w biznesie to nie jest kwestia zdrowia psychicznego czy indywidualnego dobrostanu, tylko prewencja na poziomie zespołu – budowanie środowiska, w którym pracownicy mogą otwarcie mówić, co myślą, prosić o pomoc, zgłaszać pomysły i przyznawać się do błędów – mówi DGP Emilia Brzóska, prezes Fundacji Nowe Przestrzenie i autorka programu SafeSpace.

Z raportu pt. „Ile kosztuje milczenie?” wynika, że aż 71 proc. ankietowanych pracowników w Polsce nie czuje się wystarczająco bezpiecznie w swoich zespołach, a jedna trzecia pracu-

je w ciągłym niepokoju. A to bezpośrednio degradowuje kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) organizacji oraz utrwala kulturę milczenia.

– Dla pracowników oznacza to spadek zaangażowania, wzrost stresu i ryzyka wypalenia zawodowego, a także większe napięcie między rolą pracownika a obowiązkami opiekuńczymi i rodzinnymi – podkreśla Alicja Kotłowska, badaczka rynku pracy z Uniwersytetu SWPS. Dla firm? To konkretny koszt biznesowy: wyższa rotacja, więcej kosztownych błędów, słabsze wyniki, gorsza jakość usług i straty reputacyjne.

Autorzy publikacji piszą też, że „lęk przed oceną to «niewidzialny podatek». – To sedno

naszego badania. Okazuje się, że jeśli osoby na poziomie zarządu nie tworzą przestrzeni do otwartej komunikacji i nie reagują na sygnały z organizacji, firmy mogą nie tylko tracić ogromne pieniądze i przegapić szansę, lecz także nie reagować w porę na zmiany rynkowe” – wyjaśnia Brzóska i dodaje, że – szczególnie w dużych organizacjach – stopniowo rośnie świadomość znaczenia bezpieczeństwa psychologicznego.

Inne wnioski z badania? Aż 56 proc. pracowników sądzi, że w ich zespołach należy się obawiać podejmowania ryzyka nawet w dobrych dla zespołu intencjach. – To pokazuje, jak silna jest kultura unikania błędów, która blokuje

rozwój i innowacyjność w organizacjach – podkreśla Brzóska.

Ponadto 42 proc. pracowników uważa, że w ich obecnych zespołach, jeśli ktoś popełni błąd, będzie to najprawdopodobniej często wykorzystywane przeciwko tej osobie. – Jeśli organizacje koncentrują się wyłącznie na sukcesach, a błędów nie traktują jako źródła wiedzy, pracownicy uczą się raczej ukrywać problemy niż je rozwiązywać. W efek-

cie – zamiast wyciągać wnioski – zamykamy sprawę pod dywan i powtarzamy te same błędy – zaznacza rozmówczyni.

Kotłowska wymienia przyczyny lęku przed zgłaszaniem błędów: obawa przed utratą pracy, brak wiary, że firma wyciągnie konsekwencje i coś realnie poprawi, obawa o przypięcie łatki donosiciela.

Nie bez znaczenia pozostaje również hierarchiczność organizacji. 47 proc. ankietowanych uważa, że nie należy kwestionować postanowień szefa. – Mimo deklaracji o partnerstwie w wielu przypadkach wciąż obowiązuje nieformalna zasada, że „szef ma zawsze rację”, a pracownicy – nawet eksperci – nie chcą wyrażać swoich wątpliwości – zaznacza Brzóska.

W jaki sposób firmy mogą skutecznie zadbać o bezpieczeństwo psychologiczne pracowników? – Pierwszy poziom to poczucie bez-

pieczeństwa w swoim zespole i w relacji z liderem – mówi Brzóska. Kolejną kwestią – jak zaznacza – jest współpraca między zespołami, ściśle powiązana z kulturą organizacyjną. Istotne są również odpowiednie wewnętrzne procedury i systemy wspierające.

Kotłowska przekonuje: – Na poziomie instytucjonalnym pomagają kodeksy etyczne, regularne szkolenia oraz skuteczne mechanizmy anonimowego zgłaszania mobbingu, odwetu i innych toksycznych praktyk. Tam, gdzie pracownik wie, że może mówić otwarcie bez ryzyka kary, rośnie nie tylko zaufanie, lecz także jakość pracy, zaangażowanie i stabilność całej organizacji.

Badanie zostało zrealizowane metodą CAWI na panelu online Ipsos Polska na reprezentatywnej próbie 1000 osób pracujących w zespołach co najmniej pięcioosobowych w sektorze prywatnym. ©

56 proc.
pracowników boi się
podejmować ryzyko,
nawet w dobrej wierze

42 proc.
badanych uważa, że
popełniony błąd zostanie
wykorzystany **przeciwko**
nim

47 proc.
ankietowanych sądzi, że
nie należy **kwestionować**
postanowień szefa

PANORAMA GOSPODARCZA

Pasja kształtuje przyszłość

Trzy i pół dekady temu w Ustroniu narodził się rodzinny pomysł, który stał się jedną z najbardziej rozpoznawalnych marek w świecie kawy i herbaty. Dziś produkty Mokate trafiają do ponad 70 krajów, a firma nie tylko kontynuuje ekspansję, lecz także inwestuje w innowacje, badania rynku i zrównoważony rozwój. O drodze od lokalnej inicjatywy do globalnego przedsiębiorstwa, o sile wartości rodzinnych i o przyszłości branży rozmawiamy z dr Sylwią Mokrysz – prokurentem Mokate SA.

Jakie były najważniejsze wyzwania strategiczne dla Mokate w ostatnim roku i w jaki sposób firma na nie odpowiadała?

Miniony rok był wymagający głównie ze względu na dużą zmienność cen surowców i energii. W takich warunkach kluczowe jest zachowanie spokoju i myślenie w dłuższej perspektywie niż bieżące wahania rynku. Dywersyfikowaliśmy kierunki zakupowe, wzmacnialiśmy relacje z dostawcami i inwestowaliśmy w efektywność produkcji. Coraz większą rolę odgrywają też dane – we współpracy z Instytutem Badań Rynku Kawy i Herbaty analizujemy zmiany w zachowaniach konsumentów i staramy się szybko przekładać je na decyzje biznesowe.

Jakie kierunki rozwoju produktów były dla Mokate najważniejsze w 2025 roku i jakie trendy konsumenckie stoją za tymi decyzjami?

W 2025 roku rozwijaliśmy przede wszystkim segment herbat wysokiej jakości – w tym matchę, herbaty zielone i kompozycje roślinne. Coraz więcej konsumentów zwraca uwagę nie tylko na smak, ale także na jakość surowca i jego pochodzenie. W kawie widzimy z kolei rosnący trend „domowej kawiarni” – doświadczenia, które wcześniej kojarzyło się głównie z lokalami gastronomicznymi. To oznacza większą dbałość o surowiec, proces i historię marki.

Jakie wnioski płyną z 35 lat budowania rodzinnej firmy na konkurencyjnym rynku kawy i herbaty?

35 lat działalności firmy rodzinnej to przede wszystkim lekcja odpowiedzialności i konsekwencji. Myślimy w perspektywie pokoleń, dlatego decyzje podejmujemy z myślą o trwałości biznesu. Wiarygodność, jakość i długofalowe relacje z partnerami to wartości, które budują naszą pozycję. Jednocześnie historia firmy pokazuje, że rozwój wymaga odwagi – szczególnie w internacjonalizacji i rozwijaniu nowych kategorii produktów.

Jak dziś wygląda rozwój eksportu w Mokate i które rynki mają dla firmy największe znaczenie?

Eksport od lat jest jednym z ważnych kierunków naszego rozwoju. W ostatnim roku umacnialiśmy pozycję na rynkach Europy Środkowo-Wschodniej, a równolegle rozwijaliśmy relacje w Azji i na wybranych rynkach Bliskiego Wschodu. Widzimy tam rosnące zainteresowanie markami europejskimi, szczególnie w segmencie produktów wyższej jakości. Coraz większe znaczenie ma również sprzedaż internetowa.

Jaką rolę w strategii Mokate odgrywają dziś projekty środowiskowe oraz inicjatywy społeczne?

Odpowiedzialność środowiskowa jest dziś integralną częścią strategii firmy. Inwestujemy



foto: Ewa Małgorzata Wiertelek

Jakie działania są dziś kluczowe dla dalszego wzmocnienia globalnej pozycji Mokate?

Naszym celem jest dalsze rozwijanie obecności międzynarodowej w sposób stabilny i zrównoważony. Rozwijamy współpracę dystrybucyjną poza Europą oraz wzmocniamy kanały sprzedaży internetowej. Jednocześnie analizujemy nowe kierunki pozyskiwania surowców, aby zwiększać bezpieczeństwo łańcucha dostaw. Globalną pozycję budujemy przede wszystkim poprzez jakość i silne marki.

Jakich innowacji możemy spodziewać się w Mokate w perspektywie najbliższych 12-24 miesięcy?

Innowacje to dziś zarówno produkt, jak i technologia. Inwestujemy w automatyzację procesów produkcyjnych, cyfrową kontrolę jakości oraz nowe metody przetwarzania surowców. Równolegle rozwijamy rozwiązania odpowiadające na zmieniający się styl życia konsumentów. Kluczowe jest połączenie wygody przygotowania napoju z wysoką jakością.

Jakie cele biznesowe i osobiste są dziś dla Pani najważniejsze?

Moim celem jest dalsze wzmocnienie międzynarodowej pozycji Mokate oraz rozwijanie działalności eksperckiej związanej z rynkiem kawy i herbaty. Ważna jest dla mnie także edukacja konsumencka w tej kategorii. Równolegle angażuję się w mentoring i wspieranie kobiet w biznesie, szczególnie w środowisku firm rodzinnych.

Martyna Muszczak

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

MOKATE
— A Family Business —



PSL chce objęcia przywilejami Karty Rodziny Mundurowej również strażaków z OSP

Spór o przywileje dla druhów z OSP i ich rodzin

SŁUŻBY Rząd szuka pieniędzy na sfinansowanie ulg i zniżek dla strażaków ochotników, których miałyby objąć nowa ustawa o Karcie Rodziny Mundurowej

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

Projekt ustawy o Karcie Rodziny Mundurowej (KRM) to efekt porozumienia zawartego pomiędzy związkowcami a stroną rządową 6 marca 2025 r. KRM, wzorowana na Karcie Dużej Rodziny, ma nie tylko zachęcać handlowców do przyznawania zniżek rodzinom żołnierzy, policjantów, strażaków czy strażników granicznych, lecz także wprowadzić konkretne zniżki. Uprawniałyby ona m.in. do 37-proc. ulgi na jednorazowe przejazdy PKP i 49-proc. na bilety długookresowe. Dodatkowo projekt KRM wprowadza dostęp bez kolejki do przychodni i szpitali prowadzonych przez MON i MSWiA.

Prace nad przygotowaniem projektu ustawy trwały do października 2025 r., a do Sejmu trafił on w połowie stycznia 2026 r. jako projekt poselski, a nie rządowy. Już po I czytaniu grupa posłów PSL zaproponowała wprowadzenie poprawki, na mocy której przywilejami KRM objęto by też strażaków z ochotniczych straży pożarnych. – Uważamy, że to jest jak najbardziej odpowiednia regulacja, która porządkuje akurat w tym zakresie wszystkie uprawnienia, wszystkich ludzi w mundurach – mówił podczas ogłaszania pomysłu poprawki poseł Andrzej Grzyb z PSL,

przewodniczący sejmowej komisji obrony.

Na pomysł tak znacznego rozszerzenia liczby beneficjentów nowych ulg od samego początku niezbyt przychylnie patrzono w resorcie spraw wewnętrznych. W odpowiedzi na poselskie interpelacje MSWiA podkreślało, że członkowie OSP nie są funkcjonariuszami, a swoje funkcje pełnią społecznie. „W związku z powyższym nie podlegają oni tym samym regulacjom, co funkcjonariusze państwowych służb mundurowych” – podkreśla ministerstwo. Nie chcąc jednak pozostawić strażaków z OSP bez żadnego wsparcia, resort sugeruje zastosowanie innych rozwiązań. Odsyła do przepisów ustawy o ochotniczych strażach pożarnych z 2021 r., która pozwala ratownikom z OSP na pozyskiwanie dodatkowych świadczeń i ulg. Te mogą być przyznawane przez ministerstwa, samorządy i firmy prywatne. Pod koniec lutego MSWiA wystąpiło też do Ministerstwa Aktywów Państwowych o przeanalizowanie „możliwości przyznania przez spółki z udziałem Skarbu Państwa dodatkowych świadczeń dla strażaków OSP”.

Projekt ustawy o KRM w marcu dwukrotnie pojawiał się w planie prac sejmowej komisji obrony narodowej. Posiedzenia jednak odwoływano. Jak przyznał w rozmowie z DGP szef komisji i sprawozdawca ustawy, poseł Andrzej Grzyb, zwłokę spowodowały prośby resortu obrony narodowej. – W MON potrzebują jeszcze czasu na rozmowy z ministrem finansów. Poprawka dotycząca OSP pojawić ma się w trakcie II czytania – mówi parlamentarzysta.

Tymczasem o wiele większe obawy doty-

czące zapowiadanej poprawki mają w resorcie spraw wewnętrznych. Niepokój budzi przede wszystkim pomysł objęcia wszystkich druhów z OSP bezkolejkowym dostępem do resortowych placówek opieki zdrowotnej. Jak ostrzega Wiesław Szczepański, wiceminister spraw wewnętrznych, system może nie być w stanie wchłonąć kilkuset tysięcy kolejnych osób. – Tu nie chodzi tylko o samych mundurowych, lecz także o ich rodziny, dzieci, co łącznie może dać 500 tys. dodatkowych osób. Ustawa o KRM dotyczyła rodzin mundurowych zawodowych, a nie osób, które są mundurowymi niezawodowymi. Tak samo za chwilę mógłbym mieć w systemie leśników, Straż Ochrony Kolei, Służbę Ochrony Lasów czy bractwa kurkowe – mówi DGP wiceminister Szczepański.

W MSWiA czekają też na ruch resortu obrony, który ma znaleźć finansowanie dla planowanego zwiększenia wydatków wynikających z rozszerzenia zakresu ustawy. W pierwotnej jej wersji szacowano, że ustawa obejmie ok. 1,3 mln osób, a koszt wprowadzenia KRM w pierwszym roku wyniesie 50 mln zł. W latach kolejnych miałyby to być kwoty 40 mln zł. Twórcy nowych przepisów liczą, że dodatkowe zachęty spowodują „wzrost liczebności Sił Zbrojnych RP i formacji podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych”, a także zahamują falę odejść ze służby. Dodatkowym ukłonem w stronę rodzin mundurowych ma być także pierwszeństwo w przyjęciach do przedszkoli dzieci mundurowych, przenoszonych z racji pełnienia służby. ©

Po co Łukaszenka pojechał do Korei Północnej

DYPLMACJA Pierwsza wizyta białoruskiego przywódcy w Pjongjangu zwiastuje zacieśnienie współpracy dwóch bliskich sojuszników Rosji

Michał Potocki
Maria Wiśniewska
dgp@infor.pl

Alaksandr Łukaszenka rozpoczął w środę pierwszą wizytę w Korei Północnej. Wyjazd ma zacieśnić więzi między dwoma sojusznikami Rosji – jedynymi oprócz Iranu, którzy wojskowo wsparli agresję na Ukrainę. Pjongjang i Mińsk mają podpisać traktat o przyjaźni i 10 porozumień sektorowych. – Oba państwa postrzegają siebie jako bezpieczne politycznie, ideologicznie i – kolokwialnie mówiąc – stojące po jednej stronie barykady – mówi DGP Oskar Pietrewicz z Polskiego Instytutu Spraw Międzynarodowych.

Białoruska delegacja zaczęła wizytę od mauzoleum, w którym spoczywają poprzedni przywódcy Korei Półn. z dynastii Kimów. Pod stołecznym Pomnikiem Wyzwolenia, jak podała białoruska administracja, Łukaszenka „na prośbę prezydenta Rosji złożył kwiaty na znak wdzięczności za pomoc w specjalnej operacji wojskowej”, jak Rosjanie nazywają wojnę z Ukrainą.

Wizyta u Kima Dzong-una była przygotowywana od dawna. W latach 2024 i 2025 r. w Pjongjangu gościły trzy delegacje z Mińska, kolejno z wiceministrem, ministrem spraw zagranicznych i wicepremierem. We wrześniu 2025 r. Łukaszenka rozmawiał zaś z Kimem osobiście podczas wizyty w Pekinie na obchodach 80. rocznicy zakończenia II wojny światowej w Azji.

Białoruś i KRLD od lat są objęte zachodnimi restrykcjami, a ich izolację międzynarodową pogłębiło wsparcie dla rosyjskiej inwazji na Ukrainę. Białoruś udostępniła Rosji zaplecze logistyczne i sprzęt wojskowy, zaś Korea Półn. dostarczyła kilka milionów sztuk amunicji i żołnierzy, którzy walczyli z siłami ukraińskimi w rosyjskim obwodzie kurskim. – Sytu-



Kim Dzong-un wita Alaksandra Łukaszenkę w Pjongjangu

acja po prostu popycha nas w ramiona – powiedział w środę Łukaszenka. Mimo to współpraca handlowa pozostaje skromna. W 2020 r. wymiana wyniosła zaledwie kilka tysięcy dolarów, dziś to kilkaset tysięcy.

Białoruś wysyła do Korei Półn. mięso i nabiał, w zamian otrzymując kosmetyki i części do maszyn. Te ostatnie trafiają do zakładów MAZ. Konglomerat jest ważnym producentem podwozi dla wyrzutni rakiet międzykontynentalnych. Dużą część z nich trafia do Rosji. W wymianie handlowej pojawił się także wątek polski. Według śledztwa białoruskiego „Zierkała” ogniwem w handlu mięsem między Koreą Półn. a Białorusią była firma Zendia z siedzibą w Warszawie, założona przez białoruskiego przedsiębiorcę Dzmityja Radziewicza. Mężczyzna powiedział portalowi, że jego firma dokonała pewnej płatności na prośbę białoruskich partnerów.

Wizyta Łukaszenki odbywa się w momencie, gdy Waszyngton poprawia relacje z Białorusią. Po powrocie do Białego Domu Donald Trump nawiązał bezpośrednie kontakty z Łukaszenką, a nawet zaprosił go do swojej Rady Pokoju. Stany Zjednoczone łagodzą sankcje w zamian za uwalnianie więźniów politycznych. 19 marca Mińsk wypuścił 250 osób. Niedługo później Biały Dom oznajmił, że rozważa zaproszenie przywódcy Białorusi do

Białego Domu lub rezydencji Trumpa w Mar-a-Lago.

Prezydent USA utrzymuje też otwartą furtkę dla Korei Półn. Podczas pierwszej kadencji Donald Trump trzykrotnie spotykał się z Kimem, a w ubiegłym roku deklaratorycznie obiecał, że „chętnie spotkałby się ponownie”. Kim we wrześniu sygnalizował gotowość do rozmów, jeśli USA porzucią „absurdalną obsesję” na punkcie denuklearyzacji.

– Łukaszenka jedzie do KRLD, żeby podkreślić, że spotkania z Amerykanami to tylko spryt na gra, ale tak naprawdę stoi po stronie Chin i Rosji. I że nie wstydzi się nawet, w odróżnieniu od innych przywódców, jechać do KRLD – ocenił komentator Witall Cyhankou na antenie Bielsatu. I nie wykluczył, że podczas wizyty będą omawiane aspekty wspierania Rosji w agresji na Ukrainę. – Możliwa ma świadomość, że oni nie będą robili jej pod górkę. To ma być raczej uzupełnienie więzi między Rosją a Białorusią i Koreą Półn., a nie konkurencja – uważa Oskar Pietrewicz. Jego zdaniem Łukaszenka może zaproponować pośrednictwo w przywróceniu komunikacji Kima z Trumpem. ©



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

Polska bez barier ze wsparciem funduszy



Fot. mat. prasowe

Dostępność cyfrowa staje się kluczowym filarem nowoczesnego państwa, a jej wdrażanie w Polsce w istotnym stopniu opiera się na efektywnym wykorzystaniu funduszy europejskich. Monika Sikora, podsekretarz stanu w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, wyjaśnia w rozmowie, jakie korzyści przynosi inkluzywność w sieci.

Jakie znaczenie mają kwestie dostępności w projektach finansowanych z funduszy europejskich?

Dostępność i inkluzywność to reguły, które są zakodowane w sposobie zarządzania funduszami europejskimi, jakie nasz resort realizuje od lat. Polska jako członek wspólnoty europejskiej i społeczności międzynarodowej jest zobowiązana zapisami Karty Praw Podstawowych czy Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych do przestrzegania tych reguł. Kwestia równości w funduszach europejskich, pilnowanie, aby

nikt nie był dyskryminowany, jest bardzo istotna i przekłada się na różne polityki horyzontalne. Przykładem jest program rządowy związany z dostępnością – poprzedni, siedmioletni, zakończył się w zeszłym roku. W jego efekcie powstały trzy ustawy, w tym ustawa o dostępności cyfrowej podmiotów publicznych, ale też polski akt o dostępności, który nakłada określone zobowiązania w zakresie cyfryzacji na biznes. To wszystko było ściśle powiązane z funduszami europejskimi, ponieważ cały ten program, który kosztował ok. 20 mld zł, w 80 proc. był sfinansowany właśnie z tych środków.

Jaką rolę odgrywa obecnie dostępność cyfrowa?

W czasach przyspieszonego postępu technologicznego wszystko zmienia się w niebywale szybkim tempie. To, co obserwowaliśmy jeszcze pięć lat temu, obecnie nie istnieje – dlatego tak istotne jest to, by przestrzeń cyfrowa była dostępna. Świat cyfrowy wkracza we wszystkie aspekty naszego życia. Niemożliwość korzystania z usług cyfrowych jest czynnikiem, który decyduje o wykluczeniu społecznym. Musimy pilnować, by każdy obywatel i obywatelka mogli korzystać z tej przestrzeni.

Jakie korzyści przynosi uwzględnienie dostępności cyfrowej?

Dostępność jest kluczem do tego, aby osoby z niepełnosprawnościami czy szczególnymi potrzebami mogły samodzielnie funkcjonować. Jest to też przestrzeń, która oferuje wiele nowych możliwości zawodowych – przecież wciąż aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami jest ograniczona. Dla sektora prywatnego jest to też rynek nowych klientów, bo osoby, które chcą być aktywne, będą mogły korzystać z nowych produktów i usług. To duża grupa ludzi – w Polsce żyje ok. 5 mln osób z niepełnosprawnościami, co stanowi ok. 14 proc. naszego społeczeństwa. Do tego dochodzą seniorzy, którzy stanowią 25 proc.

Jakie są główne bariery we wprowadzaniu dostępności cyfrowej?

Jedną z głównych barier, jak wynika z naszych obserwacji, pozostaje to, że dostępność wciąż nie jest zagwarantowana w takim stopniu, jak być powinna. Brakuje wiedzy i kompetencji, jeśli chodzi o świat cyfrowy. Po audycie przeprowadzonym w podmiotach publicznych okazało się, że tylko 36 proc. z nich spełnia odpowiednie wymogi. Ponad 60 proc. osób nie było w stanie znaleźć na stronach internetowych informacji, których szukały, a 40 proc. osób z niepełnosprawnościami nie może ich wykorzystać. Staramy się to zmienić, korzystając z funduszy europejskich. Niemniej jednak potrzebujemy specjalistów, którzy mogliby szkolić osoby, które chciałyby korzystać

Spotkanie Rady Dostępności

W dniach 16–17 marca 2026 r. odbyło się w Warszawie VIII posiedzenie Rady Dostępności II kadencji. Wzięło w nim udział 45 członków rady i zastępców, 8 zaproszonych gości, 13 przedstawicieli sekretariatu rady, asystentów osób z niepełnosprawnościami. Omówiono m.in. kwestię wykluczenia cyfrowego seniorów, instrumenty wsparcia osób z niepełnosprawnościami, w tym założenia ustawy o wspieraniu w podejmowaniu decyzji, projektu Mobilny Doradca Włączenia Społecznego. Rada przyjęła rekomendacje opracowane przez grupę roboczą ds. wdrażania EAA (European Accessibility Act) dotyczące: obowiązków wobec usług świadczonych na podstawie umów zawartych przed 28 czerwca 2025 r., wymagań dotyczących bezpieczeństwa oraz dostępności usług, w tym bankowości detalicznej, świadczenia usług w modelu outsourcingowym oraz procesu reklamacyjnego stanowiącego integralną część świadczenia usługi.

Gigafabryka AI to szansa dla Polski

Europa staje do wyścigu o cyfrową suwerenność. Potężne centra obliczeniowe mają stać się fundamentem dla rozwoju nowoczesnej gospodarki, obronności i medycyny. Polska zabiega o jedną z pięciu inwestycji planowanych przez Komisję Europejską. O szczegółach opowiada Krzysztof Szubert, pełnomocnik dyrektora ds. komercjalizacji i współpracy międzynarodowej w Instytucie Łączności.

Współczesny wyścig technologiczny nie toczy się już tylko o to, kto wyprodukuje szybszy procesor, ale kto dysponuje infrastrukturą zdolną przetworzyć gigantyczne zbiory danych. W rozmowie przeprowadzonej przez Szymona Glonka Krzysztof Szubert precyzuje, czym w istocie jest gigafabryka AI.

– W fabryce AI produkowana jest moc obliczeniowa – wyjaśnia ekspert.

Moc obliczeniowa to zdolność komputera do wykonywania złożonych operacji matematycznych w jednostce czasu. W przypadku sztucznej inteligencji, zwłaszcza przy trenowaniu zaawansowanych modeli językowych, zapotrzebowanie jest potężne. Skalę takich inwestycji mierzy się nietypowymi metrykami: w mega-



Fot. mat. prasowe

watach (MW) pobieranej energii albo w liczbie najnowocześniejszych procesorów graficznych (GPU), które są sercem tych systemów.

Zmiana reguł gry i polska szansa

Definicja przyjęta przez Komisję Europejską jasno określa, co można uznać za gigafabrykę AI. Musi to być obiekt dysponujący 100 tys. procesorów GPU lub pobierający od 100 do 200 MW energii elektrycznej (to wartość porównywalna z zapotrzebowaniem dużego polskiego miasta).

– Obecne fabryki AI w Polsce mają moc ok. 1 tys. procesorów – wskazuje Krzysztof Szubert.

Komisja Europejska zdiagnozowała pilną potrzebę budowy pięciu takich obiektów. Cel

jest jasny: uniezależnienie się od infrastruktury dużych firm amerykańskich dominujących na rynku chmurowym i obliczeniowym. Wymaga to jednak nakładów szacowanych na 3 mld euro za jedną inwestycję. Europa zamierza wesprzeć kraje członkowskie, ale brakujący kapitał musi pochodzić z budżetów państw, od lokalnego biznesu, banków oraz funduszy inwestycyjnych.

Początkowo nasz kraj z myślą o inwestycji przygotowywał się do utworzenia konsorcjum we współpracy z krajami bałtyckimi, następnie projekt ten połączono z Czechami. Jednak w grudniu 2025 r. Komisja Europejska ogłosiła, że to ona podejmie ostateczne decyzje o wyborze konsorcjum, technologii i lokalizacji, preferując projekty duże, scentralizowane i zlokalizowane w jednym kraju.

Teraz w grze o gigafabryki pozostają największe gospodarki: Niemcy, Francja, Włochy i Hiszpania. Ekspert podkreśla jednak, że piątym brany pod uwagę projektem jest właśnie polski, choć silną konkurencję stanowią kraje skandynawskie, dysponujące tanią i zieloną energią.

Kto zyska na mocy gigafabryki

Zastosowania gigafabryk AI wykraczają daleko poza komercyjne usługi chmurowe. Krzysztof Szubert wylicza szerokie spektrum beneficjentów. Oprócz ogólnego rozwoju sztucznej inteligencji obiekty te mają zajmować się tre-

UE oraz AI

z przestrzeni cyfrowej. To będzie naszym największym wyzwaniem.

W jaki sposób sztuczna inteligencja wpływa na dostępność cyfrową?

Moim zdaniem sztuczna inteligencja będzie czynnikiem, który przyczyni się do rozkwitu dostępności. Wiele z nas ma różne obawy, jeśli chodzi o AI, ale daje nam ona wiele możliwości, aby udostępniać cyfrowe narzędzia osobom wykluczonym. Sztuczna inteligencja może opisać, co znajduje się na danym obrazie, może wygenerować napisy do potrzebnych treści czy filmów, może też być wykorzystana do sprawdzenia algorytmów różnych stron i poszukiwania nowych rozwiązań. W resorcie funduszy realizujemy projekty związane ze sztuczną inteligencją, mamy na przykład chatbota wspierającego osoby potrzebujące. AI może więc być jednym z instrumentów, który zmniejszy koszty dostosowania usług cyfrowych do indywidualnych potrzeb użytkowników.

Jest pani przewodniczącą Rady Dostępności. Co w tej chwili jest przedmiotem prac i dyskusji tego organu, jeśli chodzi o dostępność cyfrową?

Zadaniem rady jest szukanie rozwiązań i pomysłów regulacyjnych, zwracamy też uwagę, jeśli zauważymy, że w danym obszarze wymogi dostępności nie są spełniane. Polski akt dostępności jest bardzo skomplikowany, w związku z czym mamy grupę roboczą, której zadaniem jest stworzenie wytycznych i wsparcie dla przedsiębiorców, którzy muszą zapewnić dostępność cyfrową dóbr i usług, a mają z tym problemy. Naszym kluczowym zadaniem będą też prace nad nowym rządowym programem dostępności. W tym zakresie prowadzimy prace międzyresortowe, którym również mam za szczyt przewodniczyć. Chcemy kontynuować nasze zadania, ujednolicić standardy i zadbać o to, by Polska stawała się miejscem bez barier. Dostępność cyfrowa będzie bardzo istotnym elementem naszych działań.

Rozmawiał Jacek Pochłopiń, not. Michał Perzyński

nowaniem modeli LLM (Large Language Models), takich jak te napędzające zaawansowane chatboty. Kluczowym obszarem ma być współpraca z sektorem obronności. Ogromne korzyści odczuje również służba zdrowia (i pacjenci). AI napędzana potężną mocą obliczeniową będzie wykorzystywana do precyzyjnej analizy obrazów (np. tomografii komputerowej), co pozwoli na szybsze wykrywanie nowotworów, a także do przewidywania rozwoju chorób na podstawie danych populacyjnych. W dalszej kolejności beneficjentem mają być spółki państwowe, a następnie krajowy biznes prywatny.

Przetarg na budowę europejskich gigafabryk ma zostać ogłoszony wkrótce, a okres składania ofert potrwa od 30 do 60 dni.

– Wszystkie pieniądze, które włożymy w ten biznes, zwrócą się w ciągu trzech-czterech lat – szacuje Krzysztof Szubert.

Zaznacza przy tym, że choć nie jesteśmy w stanie przewidzieć precyzyjnie kierunku rozwoju technologii AI, to sama budowa infrastruktury musi się odbywać w sposób przemysłowy i skalowalny. Przetwarzanie gigafabryki będzie wypełniana procesorami stopniowo, w zależności od zapotrzebowania.

– Możemy zacząć od mocy 1-2 tys. procesorów i zwiększać ją przez następne kilka lat wraz z podpisaniem kolejnych umów z klientami. Podobnie funkcjonuje to na całym świecie – tłumaczy Krzysztof Szubert.

Choć dokładny termin startu przetargu nie jest jeszcze znany, Krzysztof Szubert kreśli optymistyczny scenariusz: gdyby wystartował na początku kwietnia, rozstrzygnięcie można się spodziewać w okolicy wakacji.

Michał Perzyński

Rewolucja w łączności dla Polski oraz UE

Unia Europejska staje przed historyczną szansą ujednolicenia rynku telekomunikacyjnego, co ma się stać fundamentem dla rozwoju nowoczesnych usług. Kluczowym narzędziem tej zmiany jest Digital Networks Act (DNA), nad którym prace w Parlamencie Europejskim koordynuje Michał Kobosko. Jak podkreśla, regulacja ma zapewnić suwerenność technologiczną oraz konkurencyjność.



FOT. MAT. PRASOWE

W lutym tego roku europoseł Michał Kobosko został mianowany głównym sprawozdawcą ds. Digital Networks Act (DNA). Stawka jest wysoka, ponieważ DNA ma zdefiniować na nowo rynek łączności i telekomunikacji na Starym Kontynencie.

Komisja nadrabia dystans

Jak opowiadał Michał Kobosko w rozmowie z Jakiem Pochłopiń, DNA nie jest jedynie kolejnym zbiorem przepisów, lecz fundamentalną regulacją dla całej unijnej wspólnoty. Podkreślił on, że w dzisiejszych czasach podział na gospodarkę „tradycyjną” i „cyfrową” przestał istnieć. Obecnie każdy sektor, od rolnictwa do przemysłu ciężkiego, opiera się na przesyłaniu danych i korzystaniu z nich. – Jest to kręgosłup całej gospodarki europejskiej i w tym kontekście Digital Networks Act jest absolutnie podstawową propozycją – zaznaczył europoseł. Dodał, że łączność musi być dziś rozumiana bardzo szeroko, jako infrastruktura umożliwiająca rozwój sztucznej inteligencji, technologii chmurowych czy dynamicznie rozwijającego się rynku satelitarnego.

Michał Kobosko ocenił, że Komisja Europejska poprzez projekt DNA stara się nadać za tempem zmian technologicznych, aby Europejczycy, zarówno obywatele, jak i przedsiębiorcy, mieli dostęp do usług zaawansowanych, powszechnych i, co również istotne, oferowanych w atrakcyjnych cenach.

Harmonizacja aukcji: gra o miliardy

Projekt DNA liczy w swojej pierwotnej wersji ok. 350 stron. Podczas tegorocznego Mobile World Congress w Barcelonie (najważniejszego wydarzenia branży telekomunikacyjnej na świecie) to właśnie ta regulacja była głównym tematem kuluarowych rozmów. Jak powiedział Michał Kobosko, jednym z najbardziej entuzjastycznie przyjętych przez biznes postulatów jest próba harmonizacji aukcji częstotliwości.

Częstotliwości radiowe są zasobem rzadkim i ograniczonym, należącym do państw. Operatorzy (tacy jak Orange, T-Mobile, Polkomtel czy Play) muszą płacić za prawo do korzystania z nich, co jest kosztowne. Obecnie każdy kraj UE ma własne zasady, inne terminy licencji i drastycznie różniące się stawki. Komisja Europejska proponuje ujednolicenie tych zasad, w tym radykalne wydłużenie okresu obowiązywania licencji, a docelowo nawet przyznawanie ich na czas nieokreślony.

– Jest to bardzo ważne dla operatorów, którzy chcą wiedzieć, co wpisać do swojego biznesplanu – powiedział europoseł.

Podkreślił, że opłaty koncesyjne to często setki milionów złotych, będące drugim największym wydatkiem firm telekomunikacyjnych zaraz po inwestycjach w nadajniki i systemy informatyczne. Przewidywalność prawna pozwoliłaby firmom odważniej

inwestować w rozwój sieci 5G i światłowodów i miałyby istotne znaczenie dla ich pozycji konkurencyjnej w globalnej grze.

Walka o suwerenność i konkurencyjność

Pytany o punkty zapalne nowych regulacji, Michał Kobosko wskazał w kontekście częstotliwości na interesy państw członkowskich UE, a szerzej na relacje z globalnymi korporacjami z USA. Po pierwsze, rządy poszczególnych krajów (w tym Polski, Szwecji czy Litwy) mogą niechętnie oddawać kontrolę nad aukcjami częstotliwości, które stanowią potężny zastrzyk gotówki dla budżetów krajowych.

Po drugie, istnieje spór o to, co właściwie oznacza deregulacja. Choć komisja pod przewodnictwem Ursuli von der Leyen deklaruje, że jej priorytetem ma być uproszczenie przepisów, Michał Kobosko pozostaje sceptyczny wobec uproszczenia rozumianego jako łączenie pięciu starych aktów prawnych w jeden nowy. Jego zdaniem prawdziwe uproszczenie powinno polegać na odejmowaniu realnych obciążeń, obowiązków z firm, czego w obecnym projekcie DNA brakuje.

Najwięcej emocji budzi jednak kwestia „fair share”, czyli sprawiedliwego współdzielenia kosztów infrastruktury. Europejscy operatorzy od lat podnoszą, że amerykańskie giganty streamingowe i społecznościowe generują ogromny ruch w sieciach, nie dokładając się do budowy masztów czy kabli.

– Z punktu widzenia europejskich operatorów jest to jazda na gapę, korzystanie za friko z łączności, które ktoś inny zbudował ogromnym kosztem – zauważył Michał Kobosko.

Jednakże firmy zza oceanu argumentują, że to przede wszystkim ich treści przyciągają klientów do wykupowania abonamentów internetowych. Komisja Europejska w projekcie DNA podchodzi do tego tematu bardzo ostrożnie, co, jak sugeruje europoseł, może wynikać z napiętych relacji handlowych z administracją USA. Unia obawia się prowokowania strony amerykańskiej, zwłaszcza w obliczu niepewności dotyczącej zeszłorocznych porozumień handlowych.

Europa w cyfrowym wyścigu zbrojeń

W kuluarach Brukseli i Strasburga coraz głośniej mówi się o tym, że obecny kształt DNA to zaledwie rozgrzewka przed prawdziwą batalią o kształt rynku. Michał Kobosko nie ukrywa, że dokument w obecnej wersji jest traktowany raczej jako zaproszenie do dyskusji niż gotowe rozwiązanie wszystkich problemów sektora. Teraz to Parlament Europejski przejmuje inicjatywę.

– Piłka jest po stronie parlamentu, który będzie musiał się pochylić nad tymi kwestiami, bo jeśli nowe regulacje mają faktycznie odmienić rynek, to zmiany muszą iść o wiele dalej – zaznaczył sprawozdawca.

Podkreślił, że dla europejskiej branży telekomunikacyjnej czas jest towarem deficytowym, zwłaszcza gdy zestawia się jej wyniki z globalną konkurencją.

Sytuacja finansowa europejskich operatorów stała się punktem odniesienia w debacie nad DNA. Jeszcze dekadę temu firmy te uchodziły za symbole innowacyjności i potęgi kapitałowej. Teraźniejszość jest bardziej skomplikowana. Michał Kobosko zauważył, że choć rozwój technologiczny w Europie nie stanął w miejscu, to lokalni gracze przestali być tak atrakcyjni dla inwestorów giełdowych jak ich odpowiednicy ze Stanów Zjednoczonych czy z krajów azjatyckich, takich jak Korea Południowa czy Chiny.

– W Europie musimy mieć najlepszą możliwą łączność, która zapewni funkcjonowanie i rozwój naszej gospodarki i innych społeczeństw – podsumował Michał Kobosko.

Michał Perzyński

Czytaj więcej

Wywiad z Michałem Kobosko na temat zapisów DNA ukazał się również w DGP przed startem projektu Cyfrowa Gospodarka, 3 marca.

wenet

za'ks
sprzyjamy wyobraźni



ROZMOWY I DEBATY MOŻNA OBEJRZEĆ NA
CYFROWA-GOSPODARKA.GAZETAPRAWNA.PL

DGP
Dziennik
Gazeta Prawna

Magazyn na Weekend

Jutro w wydaniu

fot. desidesidesi/Shutterstock

Sny o sumie zerowej

Gdy rywalizacja o status się zaostrza, społeczeństwo staje się coraz bardziej podzielone. Wykształciliśmy tłumy marzące o przynależności do elity



fot. AFP/East News

Napięte łańcuchy kiedyś pęką

Kolejna wojna – w Iranie – i coraz większe tarcia międzynarodowe niekoniecznie doprowadzą do trzeciej wojny światowej. Jest za to prawdopodobne, że zakończą się globalnym kryzysem gospodarczym na olbrzymią skalę

Przedmięcia odbijają świat

Nigdy wcześniej we Francji nie było tak wielu młodych ludzi z ubogich rodzin, którzy podejmują studia wyższe. Tyle że media wolą pokazywać dilerów narkotyków, ewentualnie raperów czy gwiazdy futbolu – mówi socjolog Fabien Truong



fot. Arthur Nicholas Orchard/Hans Lucas via AFP/East News



fot. Michael Siluk/UCG/Universal Images Group via Getty Images

Nie chcę wychowywać tu córki

Co czwarta Amerykanka chętnie wyjechałaby z kraju, gdyby miała taką możliwość. Powód? Wysokie koszty życia w połączeniu z konserwatywnym zwrotem w polityce

Więcej pytań niż odpowiedzi

DANIA Socjaldemokraci, wyróżniający się na tle europejskiej lewicy restrykcyjnym podejściem do migracji, **odnieśli pyrrusowe zwycięstwo** w przedterminowych wyborach parlamentarnych

Michał Litorowicz
michal.litorowicz@infor.pl

W przeprowadzonych we wtorek wyborach do Folketingu na Socjaldemokrację pod wodzą premier Mette Frederiksen zagłosowało 21,9 proc. uprawnionych, co przełoży się na 38 przedstawicieli w 179-osobowym parlamencie. Taki rezultat oznacza, że socjaldemokraci, na których przed czterema laty głos oddało 27,5 proc. Duńczyków, zmniejszą stan posiadania aż o 12 mandatów.

Pozostałe partie wchodzące w skład wielkiej centrowej koalicji rządzącej Danią od 2022 r. również odnotowały spadki. Lewica (Venstre), wbrew nazwie partia konserwatywna, pod przewodnictwem ministra obrony Troelsa Lunda Poulsena wywalczyła 18 mandatów (spadek o pięć), natomiast liberałowie zrzeszeni w partii Umiarkowani – 14 (spadek o dwa). Drugim z wymienionych ugrupowań kieruje obecny szef MSZ i były premier Lars Løkke Rasmussen.

Na drugim miejscu uplasowała się z 20 mandatami Zielona Lewica (wzrost o pięć), niezły wynik osiągnął też czwarty w stawce Sojusz Liberalny, który wprowadzi do legislatury 16 przedstawicieli (plus dwa). Przyjmując za punkt odniesienia różnicę między zdobyczą z 2022 i 2026 r., z całej stawki zdecydowanie najlepiej poradziła sobie nacjonalistyczna Duńska Partia Ludowa, dodając do pięciu posia-

danych wcześniej mandatów kolejnych 11. W sumie do Folketingu weszło 16 ugrupowań, w tym po dwie partie farerskie i grenlandzkie.

Oficjalnym powodem zarządzenia wcześniejszych wyborów przez premier były groźby formułowane przez Donalda Trumpa w kontekście Grenlandii. W trakcie kampanii szefowa rządu grała oczywiście tą kartą i chciała skorzystać z efektu flagi, ale w miarę upływu czasu na pierwszy plan wysunęły się takie tematy, jak opodatkowanie najbogatszych Duńczyków, koszty życia, migracja czy dobrostan zwierząt – mówi DGP Damian Szacawa z Instytutu Europy Środkowej i Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

W powyborczych analizach pojawia się teza, że Frederiksen, zachęcona rosnącymi notowaniami jej partii, popełniła błąd, zarządzając wybory na kilka miesięcy przed konstytucyjnym terminem. Według eksperta prawda leży bardziej pośrodku. Z jednej strony premier osiągnęła cel minimum, ponieważ Socjaldemokracja pozostała największą siłą w parlamencie, i to jej liderce król Fryderyk X prawdopodobnie powierzy zadanie sformowania rządu. Frederiksen ma więc szansę na trzecią kadencję w fotelu premiera. Z drugiej strony socjaldemokraci zanotowali najgorszy rezultat od dekad, przez co w negocjacjach koalicyj-

nych ich pozycja będzie nad wyraz słaba.

Większości potrzebnej do rządu nie udało się zgromadzić ani blokowi lewicowemu, ani prawicowemu. Wykluczam, przynajmniej na tym etapie, obecność Socjaldemokracji i Venstre, dotychczasowych koalicjantów, w jednym gabinecie. Być może powstanie lewicowy rząd mniejszościowy, gdyby Frederiksen udało się porozumieć z Zieloną Lewicą i mniejszymi formacjami po tej stronie sceny. Rolę języczka u wagi mogą odegrać Umiarkowani, kuszeni zarówno przez socjaldemokratów, jak i Venstre – ocenia Szacawa, dodając, że scenariusz przewidujący utworzenie całkowicie konserwatywnego rządu przez tzw. niebieski blok jawi się jako najmniej prawdopodobny, bo duńska centroprawica jest mocno skłócona.

Polityka zagraniczna, bezpieczeństwo, relacje z USA i status Grenlandii w ramach królestwa są obszarami, co których w Danii panuje wypracowywany latami ponadpartyjny konsensus, a podczas kampanii suwerenności wyspy bronili zarówno Frederiksen, jak i jej główny rywal w postaci lidera Venstre. Niezależnie od tego, kto zawiąże powyborczy sojusz, żaden rząd nie odda Grenlandii innemu państwu ani nie naruszy zasady mówiącej, że o przyszłości wyspy zdecydują jej mieszkańcy – mówi Szacawa.

REKLAMA

Największe wydarzenie biznesowe Europy
Centralnej



EEC

22-24.04.2026

Międzynarodowe Centrum
Kongresowe & Spodek, Katowice

ZAREJESTRUJ SIĘ



WWW.EECPOLAND.EU

Podatki i księgowość

CIT Spada zainteresowanie estońskim CIT. Na koniec stycznia 2026 r. było o 1262 mniej firm stosujących tę formę opodatkowania niż na koniec października 2025 r. – podaje resort finansów **B2**

Firma i prawo

RECYKLING Paraliż decyzyjny – taki może być skutek wprowadzenia odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników Funduszu Ochrony Środowiska **B4**

Prawnik

PROCEDURA KARNA Radcowie chcą, aby zmiany realizujące założenia dyrektywy obrończej wprowadzono nowym projektem ustawy. Ministerstwo tego nie wyklucza **B5**

Samorząd i administracja

UPRAWNIENIA Minimalna kwota wynagrodzenia rodzica zastępczego zawodowego wzrosła do 6,1 tys. zł i będzie podlegać corocznej waloryzacji. Opiekunowi będzie przysługiwać też dodatek **B7**

Kadry i płace

WYWIAD Doktor Liwiusz Laska, Agnieszka Wołoszyn: – Trzeba się liczyć z późniejszym terminem wejścia w życie przepisów o równości płac. Jednym z powodów jest brak uregulowań o organie równościowym **B9**

PIP nie dostanie dodatkowych pieniędzy na wdrożenie przepisów o równości płac

PRAWO PRACY Inspekcja pracy szacuje, że na realizację nowych zadań potrzebuje 269 mln zł. Jednak, jak dowiedział się DGP w ministerstwie rodziny, **dodatkowego wsparcia nie będzie**

Ewa Martyna
Patrycja Otto
dgp@infor.pl

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn porządkuje jedną z najbardziej wrażliwych kwestii rynku pracy. Wynika z niego, że ciężar egzekwowania nowych przepisów w ogromnej mierze spadnie na Państwową Inspekcję Pracy. Dlatego GIP zwraca uwagę, że konieczne jest zarówno zwiększenie jej finansowania, jak i rozbudowa zaplecza kadrowego oraz organizacyjnego. Szczególnie że zmieni się rola inspekcji. Dotychczas była ona przede wszystkim organem kontrolnym. Po wejściu w życie nowych przepisów stanie się też analitykiem danych, doradcą dla pracodawców, organizatorem szkoleń, a także aktywnym uczestnikiem postępowań sądowych.

A na to, jak zwrócił uwagę GIP przy okazji konsultacji projektu, potrzebne są pieniądze. Swoje potrzeby PIP wyliczyła na 269 mln zł. Choć jest to kwota potrzebna od razu, to jednak nie do wydania od razu, lecz w perspektywie 10 lat.

– Taka reakcja inspekcji mnie nie dziwi. Z doświadczenia wiem, że za każdym razem, gdy na organ administracji publicznej nakłada się nowe obowiązki, pojawia się konieczność przeanalizowania zasobów – przede wszystkim kadrowych, ale też organizacyjnych

i finansowych. A te zasoby nie są przecież nieograniczone – mówi adwokat Piotr Wojciechowski, były wieloletni pracownik głównego inspektoratu pracy. – Centrala analizuje, jakie są możliwości kadrowe i czy urząd jest w stanie udźwignąć nowe zadania. Jeśli nie, naturalną konsekwencją są postulaty o zwiększenie finansowania czy zatrudnienia – wyjaśnia.

Więcej nie ma

Co na temat postulatów PIP myśli resort pracy? Jak dowiedział się DGP, inspekcja nie może liczyć na dodatkowe finanse ponad te, które przewidziano w ustawie budżetowej. A z tej wynika, że budżet PIP w tym roku wzrośnie o 13 proc., co oznacza dodatkowe 72 mln zł. Ponadto w rezerwie zabezpieczono środki na jej nowe zadania. Jak wyjaśnia dr Liwiusz Laska, dyrektor generalny Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, żaden inny urząd nie mógł liczyć na taki wzrost środków do dyspozycji.

W resorcie usłyszeliśmy też, że nie jest tak, iż cały ciężar będzie spoczywał na PIP, a przedsiębiorcy będą jeździć do inspektoratów, żeby uczyć się wartościowania. Od tego są narzędzia, które zostały przewidziane, by pracodawcy nabrali wprawy w związku z wejściem w życie nowej regulacji. Mowa o kalkulatorze w darmowym Excelu, który każdy będzie mógł bez-

piecznie pobrać na własny komputer, co rozwiązuje obawy o prywatność danych i nie wymaga tworzenia skomplikowanych modeli sztucznej inteligencji. Do tego, jak dowiedział się DGP w resorcie rodziny, trwają prace z szefową służby cywilnej nad stworzeniem jednego, spójnego systemu wartościowania dla całej administracji. Dlatego nie ma potrzeby angażować ogromnych środków w szkolenia prowadzone przez PIP, tylko należy postawić na instruktażowe filmy i aktualizację bazy pytań i odpowiedzi na stronach ministerstwa.

PIP zwraca jednak uwagę, że to nie wystarczy. Konieczne będzie stworzenie systemu szkoleń online, platformy e-learningowej oraz zaplecza organizacyjnego do obsługi szerokiej grupy odbiorców, a na to potrzeba pieniędzy.

W rozmowie z DGP Marcin Stanecki, główny inspektor pracy, przyznał, że szuka pieniędzy w bieżącym budżecie. Ich znalezienie będzie się wiązać z ograniczeniem wydatków na remonty czy zakup nowych komputerów. Przypomniał też, że 10 lat temu, przy znacznej mniejszej liczbie zadań, ówczesny główny inspektor pracy szacował, że potrzeba 3 tys. inspektorek i inspektorów, by inspekcja dobrze działała. Inspektorek i inspektorów pracy chodzących na kontrole w terenie jest obecnie połowa tej liczby.

Poza tym inspekcja będzie mogła żądać od pra-

WDROŻENIE PRZEPISÓW O RÓWNOŚCI PŁAC – SKALA WYZWAŃ DLA PIP

TAK JEST TERAZ	
	1505 INSPEKTORÓW PRACY PROWADZIŁO KONTROLE W 2024 R.
	61 942 KONTROLE PRZEPROWADZONO W CIĄGU ROKU
	41 ŚREDNIA LICZBA KONTROLI PRZYPADAJĄCA NA JEDNEGO INSPEKTORA ROCZNIE
	3 dni PRZECIĘTNY CZAS STANDARDOWEJ KONTROLI
	6 dni ŚREDNI CZAS KONTROLI DOTYCZĄCEJ DYSKRYMINACJI PŁACOWEJ
	ponad 780 SKARG NA NIERÓWNE TRAKTOWANIE ROCZNIE (W TYM PONAD 430 DOTYCZĄCYCH DYSKRYMINACJI PRZY KSZTAŁTOWANIU WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ LUB INNYCH WARUNKÓW ZATRUDNIENIA I WYNAGRODZEŃ)
TAK BĘDZIE PO ZMIANACH	
	do 12 dni MOGĄ TRWAĆ KONTROLE PO ZMIANIE PRZEPISÓW
	2 inspektorów MOŻE BYĆ POTRZEBNYCH DO JEDNEJ KONTROLI
	53 inspektorów POTRZEBA DO OBSŁUGI NOWYCH KONTROLI
	200 PLANOWANA LICZBA NOWYCH KONTROLI SKARGOWYCH ROCZNIE
	200 PLANOWANA LICZBA NOWYCH KONTROLI TEMATYCZNYCH ROCZNIE
	771,2 tys. PRACODAWCÓW DO WYSZKOLENIA PRZEZ PIP
	11,6 tys. ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DO WYSZKOLENIA PRZEZ PIP

Źródło: Państwowa Inspekcja Pracy

RM ©

codawców szczegółowych danych o wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, analizować je oraz domagać się dodatkowych wyjaśnień. Co więcej, nie tylko wskaże nieprawidłowości, lecz także będzie współpracować przy wdrażaniu działań naprawczych i uczestniczyć w ocenie systemów wynagrodzeń. Nowe przepisy wprowadzają również obowiązki systemowe – PIP ma zbierać i raportować dane o naruszeniach – oraz rozszerza-

ją jej rolę o udział w postępowaniach sądowych. Jednocześnie kontrole staną się bardziej złożone, bo obejmą analizę całych systemów płac. Inspekcja spodziewa się też wzrostu liczby skarg wraz ze wzrostem świadomości pracowników i z dostępem do informacji o wynagrodzeniach.

Co z kamieniem milowym?

Tymczasem, jak zauważają eksperci, ustawa o przejrzystości wynagro-

dzeń jest bardzo skomplikowana. – Jeśli przedsiębiorcy, ale i kontrolujący, nie będą dobrze przygotowani do jej przestrzegania, to może być problem – zauważa Marek Kowalski, przewodniczący Federacji Przedsiębiorców Polskich. I dodaje, że wejście nowelizacji ustawy o PIP w życie nie będzie jak na razie realizacją kamienia milowego. – Inspekcji nadano bowiem nowe uprawnienia, ale nie wyposażono jej w narzędzia, które mają służyć ich realizacji – mówi.

Podobnie problem ocenia dr Magdalena Rycak, radczyni prawna w Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR i dyrektorka Instytutu Prawa Zatrudnienia i Work-Life Balance w Uczelni Łazarskiego.

– Nowe przepisy oznaczają nie tylko więcej kontroli, lecz także zupełnie nowe kompetencje inspekcji. To m.in. analiza systemów wynagrodzeń, siatek płac, większa liczba postępowań oraz konieczność zdobycia nowej wiedzy i przeprowadzenia szkoleń – mówi. ©

O nowych przepisach o równości płac czytaj też na s. B9 oraz w tygodniku dla prenumeratorów „Kadry i Płace” s. C1

Etap legislacyjny

Projekt ustawy po konsultacjach i opiniowaniu



Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

Maleje popularność estońskiego CIT

ROZLICZENIA Przez kwartał z miesiąca na miesiąc spadało zainteresowanie ryczałtem od dochodów spółek. Na koniec stycznia 2026 r. było o 1262 mniej firm stosujących tę formę opodatkowania niż na koniec października 2025 r. – wynika z danych Ministerstwa Finansów

Agnieszka Pokojka
agnieszka.pokojka@infor.pl

Liczyby mówią same za siebie: pod koniec stycznia 2026 r. estoński CIT stosowało 21 192 spółek. Dla porównania pod koniec października 2025 r. było ich 22 454.

Wcześniej tendencja była odwrotna – zainteresowanie estońskim CIT wyraźnie wzrosło – z poziomu 394 spółek na koniec stycznia 2021 r. do 22 323 na koniec września 2025 r. i wspomnianych 22 454 miesiąc później.

Rośnie zainteresowanie fundacjami

Eksperti podają różne powody malejącej popularności estońskiego CIT. Natalia Kamińska-Kubiak, doradca podatkowy, menedżer w Grant Thornton, wskazuje, że przedsiębiorcy stawiają na fundacje rodzinne, a taka fundacja nie może być wspólnikiem spółki stosującej estoński CIT. Z danych pozyskanych przez kancelarię Tomczykowskiego Tomczykowska wynika, że na koniec stycznia 2026 r. zarejestrowanych było

3367 fundacji rodzinnych.

Są też inne powody

Nie bez znaczenia jest też niepewność co do wykładni przepisów o ryczałcie od dochodów spółek. Wykładnia organów podatkowych się zmienia, a nie ma jeszcze prawomocnych wyroków sądów administracyjnych.

Jest też inna przyczyna – pierwsze spadki liczby spółek stosujących estoński CIT nastąpiły niedługo po tym, jak opublikowany został (we wrześniu 2025 r.) projekt nowelizacji zakładający zaostrzenie przepisów w tym zakresie (projekt nr UD116). Zwraca na to uwagę Adam Giedroń, menedżer ds. podatków w Klariteo (patrz. opinia w ramce). Zdarza się też, że spółki wypadają z estońskiego CIT z powodu niedotrzymania warunków tej formy opodatkowania.

Estoński CIT funkcjonuje od pięciu lat

Przypomnijmy, że początkowo (w 2021 r.) warunki te były dużo bar-

dziej rygorystyczne. Estoński CIT mogły wybrać tylko spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i akcyjne. Dopiero rok później stał się on dostępny także dla spółek komandytowych i komandytowo-akcyjnych.

Początkowo był też limit przychodów – 100 mln zł, a stawki podatku były wyższe. Obecnie wynoszą one 10 proc. dla małych podatników i spółek rozpoczynających działalność i 20 proc. dla pozostałych. Co prawda osoby fizyczne muszą płacić 19-proc. PIT od wypłacanych zysków (wspólnikami mogą być tylko osoby fizyczne), ale mogą potrącić od niego 70 proc. lub 90 proc. estońskiego CIT zapłaconego przez spółkę (zależnie od okoliczności).

To powoduje, że wysokość opodatkowania jest znacznie niższa niż w spółkach stosujących klasyczny CIT. I co najważniejsze – w systemie estońskim podatek pojawia się dopiero w momencie wypłaty zysku.

Nastąpiło tąpnięcie

Korzystne zasady opodatkowania oraz złago-

dzenie warunków przystępowania do estońskiego CIT sprawiły, że przez długi czas zainteresowanie nim rosło. Entuzjazm jednak zmalał po tym, jak we wrześniu 2025 r. opublikowany został wspomniany projekt zaostrzenia przepisów. – Jeśli te zmiany wejdą w życie, to w mojej ocenie większość z ponad 20 tys. podatników estońskiego CIT może się szykować na zmianę sposobu rozliczania, bo obecny przestanie się opłacać – stwierdził Grzegorz Niebudek, adwokat, doradca podatkowy i partner zarządzający w LTCA w artykule „Zmiany w PIT i CIT. Czyżby powtórka z Polskiego Ładu?”.

Prace nad tym projektem przejściowo stanęły w miejscu, ale jego najnowsza, opublikowana niedawno wersja potwierdza, że plany zmian są aktualne. Pisaliśmy o nich szczegółowo w artykule „Koniec ukrytych dywidend i niskich stawek podatkowych. Fiskus uszczelnia przepisy”.

Przypomnijmy, że w zakresie ukrytych zysków nadal mają być opodatkowane świadczenia pieniężne lub niepieniężne, odpłatne, nieodpłatne lub częściowo odpłatne – przekazywane wspólnikom, udziałowcom, akcjonariuszom (bądź podmiotom z nimi powiązanym). Zostanie jednak usunięta przesłanka dotycząca związku świadczenia z prawem do udziału w zysku. Więcej świadczeń wypłacanych (dokonywanych) przez spółkę zostanie więc objętych estońskim CIT.

Pojawi się też definicja wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą. Mają to być wydatki poniesione w innym celu niż osiągnięcie przychodu lub zachowanie albo zabezpieczenie jego źródła, a także wszelkiego rodzaju opłaty i należności publicznoprawne o charakterze sankcyjnym.

Problemy ze sprawozdaniem

Do stosowania estońskiego CIT zniechęciły też problemy spółek, których sprawozdania finansowe sporządzone przed przejściem na estoński CIT nie zostały terminowo podpisane przez zarząd i głównego księgowego. Gdyby nie zapowiedziana przez Ministerstwo Finansów abolicja, to spółki te straciłyby prawo do stosowania ryczałtu i w wielu przypad-

OPINIA

Przyczyn może być wiele



ADAM GIEDROŃ

menedżer ds. podatków w Klariteo

Trudno jest prognozować dalszą tendencję co do liczby podatników estońskiego CIT, bo dane o malejącej liczbie podatników stosujących estoński CIT dotyczą ostatnich trzech miesięcy. Od dawna jednak widoczny był spadek dynamiki wzrostu popularności tej formy opodatkowania.

Z jednej strony na zmniejszenie liczby podatników zainteresowanych estońskim ryczałtem może mieć wpływ zakończenie pierwszego czteroletniego okresu korzystania z tego sposobu opodatkowania przez spółki, które go wybrały na początku 2022 r. Z drugiej strony przyczyniły się do tego zapewne niepewność i niestabilność wynikające z niekorzystnych zmian stanowisk organów podatkowych oraz z zapowiadanych zmian legislacyjnych ograniczających atrakcyjność tej formy opodatkowania.

Ryczałt od dochodów spółek to stosunkowo nowa forma opodatkowania, jednak było już wiele zmian w wykładni zarówno dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, jak i szefa Krajowej Administracji Skarbowej. Przy stosunkowo małej liczbie prawomocnych wyroków sądów administracyjnych dotyczących estońskiego CIT powoduje to niepewność związaną ze stosowaniem tej formy opodatkowania oraz trudności w oszacowaniu obciążeń podatkowych. Jako przykład można podać chociażby problem związany z ustaleniem właściwej stawki ryczałtu dla podziału zysków po utracie statusu małego podatnika, jeśli zyski te były wypracowane w okresie posiadania statusu małego podatnika bądź podmiotu rozpoczynającego działalność. Spór w tym zakresie nadal nie został rozstrzygnięty przez Naczelny Sąd Administracyjny. Ponadto pierwsze spadki zostały odnotowane niedługo po publikacji (we wrześniu 2025 r.) projektu nr UD116, niekorzystnego dla podatników estońskiego CIT. Powrót do procedowania tego projektu może istotnie wpłynąć na odroczenie w czasie decyzji o wyborze tej formy opodatkowania. Zakłada bowiem wzrost wpływów z ryczałtu od dochodów spółek o 289 mln zł w samym 2028 r. Wpływ na spadek ma także zapewne to, że pula podmiotów, które mogły skorzystać z tej formy opodatkowania, jest ograniczona poprzez restrykcyjne wymogi związane choćby ze strukturą udziałową czy poziomem zatrudnienia.

kach musiałyby dopłacić nawet milionowe kwoty klasycznego CIT wraz z odsetkami za zwłokę.

Ponadto, przez pewien czas fiskus twierdził, że najpierw należy zamknąć księgi rachunkowe i sporządzić sprawozdanie finansowe, a dopiero potem złożyć zawiadomienie o wyborze estońskiego ryczałtu. Ten, kto zrobił na odwrót, de facto nie przeszedł na nową formę opodatkowania. Ostatecznie ta kwestia została rozstrzygnięta na korzyść „estońskich” spółek, ale wszystko to potęgowało niepewność co do estońskiego CIT.

Niektórzy wypadają

Jednak zdaniem Natalii Kamińskiej-Kubiak najczęstszą przyczyną male-

jącej liczby „estońskich” spółek jest wzrost zainteresowania inną instytucją – fundacją rodzinną. Powodem – jak mówi ekspertka – może też być sprzedaż spółek z estońskim CIT inwestorom instytucjonalnym, a przepisy o estońskim CIT nie pozwalają, aby wspólnikiem takiej spółki był inny podmiot niż osoba fizyczna.

Ponadto część podatników ryczałtu utraciła możliwość korzystania z niego w wyniku popełnionych błędów własnych (np. nabycia lub objęcia udziałów i akcji przez spółki ryczałtowe) bądź w wyniku postępowania układowych – gdy ich wierzytelności zostały zamienione na udziały dłużnika – wyjaśnia ekspertka.

Ile spółek stosuje estoński CIT

Stan na:	Liczba spółek z estońskim CIT
31 stycznia 2026 r.	21 192
31 grudnia 2025 r.	21 479
30 listopada 2025 r.	22 103
31 października 2025 r.	22 454
30 września 2025 r.	22 323
31 sierpnia 2025 r.	22 164
31 lipca 2025 r.	22 000
30 czerwca 2025 r.	21 615
31 stycznia 2025 r.	20 387
31 grudnia 2024 r.	19 037
30 czerwca 2024 r.	17 790
31 stycznia 2024 r.	16 305
31 grudnia 2023 r.	14 541
30 czerwca 2023 r.	13 071
31 stycznia 2023 r.	11 539
31 grudnia 2022 r.	9 223
30 czerwca 2022 r.	7 832
31 stycznia 2022 r.	6 019
31 grudnia 2021 r.	515
30 czerwca 2021 r.	426
31 stycznia 2021 r.	394

Źródło: Ministerstwo Finansów

Nieoprocentowane pożyczki dla pracowników. Co z VAT?

ORZECZENIE Czy nieoprocentowane pożyczki udzielane pracownikom są zwolnione z podatku na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 38 ustawy o VAT? Odpowiedź w najnowszym wyroku NSA

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

Sprawa dotyczyła spółki, która udziela swoim pracownikom nieoprocentowanych pożyczek. Służą one finansowaniu udziału pracowników w programie akcjonariatu pracowniczego, a więc celom osobistym pracowników.

Spółka uważała, że udzielanie takich pożyczek jest czynnością, która co do zasady podlega VAT, ale zarazem jest objęta zwolnieniem przewidzianym w art. 43 ust. 1 pkt 38 ustawy o VAT.

Pożyczki poza VAT

Innego zdania był dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej. Wskazał, że

zasadniczo nieodpłatne świadczenia służące celom osobistym pracowników mogą podlegać VAT, ale w tej sprawie nie znajduje zastosowania art. 8 ust. 2 pkt 2 ustawy o VAT dotyczący takich świadczeń. Uzasadnił to tym, że udzielanie pożyczek – gdyby było opodatkowane – i tak korzystałoby z podatkowego zwolnienia.

W związku z tym dyrektor KIS przyjął, że czynność ta w ogóle nie podlega VAT, a więc nie można mówić o zwolnieniu z tego podatku.

Najpierw opodatkowanie, potem zwolnienie

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie (sygn. akt III SA/Wa 21/23) uchylił tę interpretację. Podkreślił, że zwolnienie z VAT może dotyczyć wyłącznie czynności, które najpierw zostaną uznane za podlegające opodatkowaniu.

Nie można odwracać tej logiki i wywodzić, że dana czynność nie jest opodatkowana, bo i tak byłaby zwolniona z podatku – wytknął fiskusowi sąd.

Pożyczki zwolnione z VAT

Tak samo orzekł Naczelny Sąd Administracyjny. Jak uzasadnił sędzia Ryszard Pęk, art. 8 ust. 2 pkt 2 ustawy o VAT nie daje podstaw do stwierdzenia, że wyłączone są z niego usługi korzystające ze zwolnienia. – To, że dana usługa jest zwolnio-

na z VAT, nie oznacza, że pozostaje poza zakresem opodatkowania – wyjaśnił sędzia Pęk.

Ostatecznie więc NSA orzekł, że udzielanie pożyczek przez spółkę mieści się w zakresie opodatkowania VAT, a zarazem jest zwolnione z tego podatku zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 38 ustawy o VAT. ☺☺

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 24 marca 2026 r., sygn. akt I FSK 1312/23
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia

Dostęp do platformy z benefitami to przychód pracownika

INTERPRETACJA

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

Pracodawca chce udostępnić podwładnym internetową platformę, za której pośrednictwem będą oni mogli skorzystać z usług świadczonych przez podmioty zewnętrzne. Czy będzie musiał potrącić z ich wynagrodzenia zaliczki na PIT?

Na to pytanie odpowiedział dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji indywidualnej. Wystąpiła o nią spółka, która planuje zawrzeć umowy z dostawcą

platformy internetowej. Platforma to narzędzie internetowe, za pomocą którego pracownicy spółki będą mieli dostęp do usług świadczonych bezpośrednio przez dostawcę albo przez jego partnerów.

Umowa będzie przewidywać pulę dostępów do platformy, a miesięczna cena będzie zryczałtowana.

Spółka nie będzie wiedzieć, kto z podwładnych i w jakim zakresie korzystał z usług. Będzie dostawać tylko zagregowane i zanonimizowane raporty statystyczne, m.in. o liczbie logowań w da-

nym okresie rozliczeniowym oraz o kategorii wykorzystanych usług. Nie pozwolą one ustalić, kto konkretnie korzystał z usług i z jakich.

Spółka brała pod uwagę to, że w niektórych miesiącach nikt z jej pracowników nie skorzysta z usług na platformie, a w niektórych będą oni korzystać z usług szczególnie intensywnie. W razie przekroczenia liczby dostępów cena ryczałtowa może wzrosnąć. Natomiast nie spadnie, jeśli zmaleje zatrudnienie w spółce.

Pracownicy nie będą obciążeni kosztem dostępu do platformy.

Całe wynagrodzenie dla dostawcy będzie pokrywać spółka. Pojawiło się w związku z tym pytanie, czy pracownicy uzyskają przychód z nieodpłatnych świadczeń. Gdyby tak było, to spółka jako płatnik musiałaby potrącać od niego zaliczki na PIT.

Uważała jednak, że nie będzie miała takiego obowiązku, bo nie będzie spełniony jeden z warunków wskazanych przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13). Nie będzie można przypisać wartości indywidualne-

go świadczenia (korzyści majątkowej) do konkretnej osoby, czyli w tym przypadku do pracownika – argumentowała. Przekonywała, że nie wchodzi w grę inny sposób wyliczenia przychodu, np. przez podział zryczałtowanej ceny przez liczbę dostępów do platformy w danym okresie rozliczeniowym.

Dyrektor KIS był innego zdania. Stwierdził, że aby wyliczyć przychód danego pracownika, spółka nie musi wiedzieć o tym, jak często i z jakich usług korzystała dana osoba. Wystarczy, że

podzieli kwotę miesięcznego ryczałtu przez liczbę pracowników mających dostęp do platformy.

Uznał zatem, że pracownicy uzyskają podatkowy przychód już z chwilą uzyskania dostępu do platformy, bo dzięki temu będą mieć realną możliwość korzystania z oferowanych za jej pośrednictwem usług. Natomiast spółka jako płatnik będzie musiała potrącać zaliczki na PIT od przysporzenia, które uzyskają jej podwładni – podsumował. ☺☺

Interpretacja indywidualna dyrektora KIS z 11 marca 2026 r., sygn. 0115-KDIT2.4011.710.2025.1.L5

Budowa drogi na nowym osiedlu. Czy gmina odliczy VAT?

ORZECZENIE

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

Jednostki samorządu terytorialnego wysuwają coraz to nowe argumenty na rzecz prawa do odliczenia VAT od wydatków na budowę drogi. Co na to Naczelny Sąd Administracyjny?

Jeżeli wybudowana przez gminę droga służy mieszkańcom i innym uczestnikom ruchu drogowego, to gmina nie może odliczyć VAT od jej budowy – wynika z kolejnego wyroku sądu kasacyjnego.

Spory pomiędzy dyrektorem Krajowej Informacji Skarbowej a gminami to niekończąca się opowieść. Byłoby ich mniej, gdyby ustawodawca zdecydował się doprecyzować art. 15 ust. 6 ustawy o VAT – stwierdził sędzia Artur Mudrecki, uzasadniając ten wyrok.

Zadania własne bez VAT

Przypomnijmy, że prawo do odliczenia podat-

ku naliczonego przysługuje wyłącznie w takim zakresie, w jakim towary i usługi są wykorzystywane do wykonywania czynności opodatkowanych (zgodnie z art. 86 ust. 1 ustawy o VAT). Dlatego gdy aktywność gminy nie stanowi działalności gospodarczej, lecz wpisuje się w realizację jej zadań własnych, nie ma ona prawa do odliczenia VAT. Zgodnie bowiem z art. 15 ust. 6 ustawy o VAT nie uznaje się za podatnika organów władzy publicznej w zakresie realizowanych przez nie zadań własnych (z wyłączeniem czynności wykonywanych na podstawie umów cywilnoprawnych).

Czy budowa drogi też?

Jednym z zadań własnych jest budowa i utrzymanie dróg, do czego każda gmina jest zobowiązana na podstawie art. 7 ust. 1 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. 2025 poz. 1153). Gminy, chcąc odliczyć VAT, uciekają się do różnych argumentów, np. że droga jest jedynym spo-

sobem dotarcia do oczyszczalni ścieków, która służy działalności opodatkowanej, że będą po niej jeździć pojazdy miejskiego transportu publicznego, w których pasażerowie podróżują z biletami opodatkowanymi VAT.

Fiskusa nie przekonują jednak te argumenty. Jego zdaniem gmina, budując drogę, nie działa jako podatnik VAT, więc nie ma prawa do odliczenia podatku naliczonego od wydatków na taką inwestycję.

Droga i tak musiałaby powstać

Tak samo orzekł Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 7 października 2025 r. (sygn. akt I FSK 1546/22). Wskazał, że gmina ma ustawowy obowiązek budowy dróg. Dlatego – w jego ocenie – nie jest istotne to, czy chodzi o dojazd do oczyszczalni ścieków, czy do jakiegokolwiek innego obiektu. Droga i tak musiałaby powstać. Pisaliśmy o tym w artykule „Budowa drogi do oczyszczalni ścieków. Czy można odliczyć VAT?”.

Podobne wnioski płyną z wyroku NSA z 28 sierpnia 2025 r. (I FSK 1015/22). Sąd nie dał się przekonać, że pomiędzy wydatkami miasta na drogę a działalnością opodatkowaną (sprzedażą biletów komunikacji publicznej) istnieje związek przyczynowo-skutkowy. To, że po drodze będą się poruszały autobusy miejskie, nie ma znaczenia dla kwestii odliczenia podatku naliczonego od jej budowy – orzekł sąd kasacyjny. Pisaliśmy o tym w artykule „Miasto nie odliczy VAT od budowy dróg, nawet zajętych pod komunikację miejską”.

Uatrakcyjnienie działek na sprzedaż

Najnowsza sprawa rozpoznana przez NSA dotyczyła gminy, która realizowała inwestycję polegającą na budowie: drogi, chodników, zjazdów i oświetlenia ulicznego na projektowanym osiedlu domów jednorodzinnych. Na terenie objętym inwestycją znajdują się niezabudowane działki należące do gmi-

ny, które zamierza ona w przyszłości sprzedać.

Gmina podkreślała, że celem budowy jest zwiększenie atrakcyjności nieruchomości i uzyskanie wyższej ceny sprzedaży gruntów. Dlatego – jej zdaniem – wydatki na inwestycję mają związek z planowaną sprzedażą działek opodatkowaną VAT.

Brak prawa do odliczenia VAT

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej uznał jednak, że gmina nie może odliczyć VAT od wydatków na budowę drogi, ponieważ – w jego ocenie – dotyczą one realizacji zadań własnych gminy. W tym zakresie gmina działa jako organ władzy publicznej, a nie jako podatnik VAT – stwierdził organ.

Gmina wygrała co prawda przed sądem I instancji (I SA/Op 27/23), ale NSA uchylił jego wyrok. Zgodził się z fiskusem, że budowa dróg publicznych jest zadaniem własnym gminy, a zatem budując drogę, gmina nie działa w charakterze podatnika VAT.

Uzasadniając wyrok, sędzia Artur Mudrecki podkreślił, że dostęp do drogi nie ma być biletowany ani w żaden sposób ograniczany. W związku z tym gmina nie przysługuje prawo do odliczenia VAT w zakresie tej inwestycji.

Tak samo NSA orzekł w wyroku z 15 maja 2025 r. (I FSK 960/22) i 9 października 2025 r. (I FSK 2/24). Oba te wyroki dotyczyły podobnych spraw. Za każdym razem sąd kasacyjny podkreślał, że nawet jeżeli gmina buduje drogę w celu zwiększenia atrakcyjności działek przeznaczonych na sprzedaż, to użytkować ją mogą również mieszkańcy i inni uczestnicy ruchu, a nie tylko osoby, które kupią grunty. Droga musiałaby zostać wybudowana przez gminę niezależnie od sprzedaży przez nią działek – wskazywał NSA w tych orzeczeniach. ☺☺

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 18 marca 2026 r., sygn. akt I FSK 1040/23
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia



Informujemy rzetelnie
Doradzamy profesjonalnie

- interpretacje prawne
- aktualności podatkowe
- analizy ekspertów



3 miesiące
tylko **149 zł**



dgp.pl/subskrypcja

Pieniądze z opłaty opakowaniowej utkną w NFOŚiGW? Tego się obawia branża

RECYKLING Paraliż decyzyjny – taki może być skutek wprowadzenia odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. W efekcie pieniądze mogą nie trafić do gmin i recyklerów

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

To tylko jeden z zarzutów kierowanych w stronę opublikowanej przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska kolejnej wersji projektu ustawy o opakowaniach i odpadach opakowaniowych. Jego celem jest wdrożenie rozszerzonej odpowiedzialności producenta (ROP). W branży mówią, że to, co resort proponuje obecnie, to wprowadzenie tego samego kontrowersyjnego modelu, który był projektowany od samego początku.

Nowa wersja, stary model

Rozszerzona Odpowiedzialność Producenta to mechanizm, w którym wytwórca, importerzy i dystrybutorzy produktów w opakowaniach ponoszą część finansowej odpowiedzialności za cały cykl życia tych opakowań – od momentu wprowadzenia na rynek aż do utylizacji lub recyklingu. W praktyce oznacza to, że ten, kto wprowadza opakowanie na rynek, ma pokrywać koszty jego selektywnej zbiórki, transportu i recyklingu – a nie tylko mieszkańcy gmin. Polska miała wdrożyć minimalne wymagania dyrektywy 2008/98/WE, która stanowi fundament dla prawa UE określającego zasady gospodarowania odpadami, już kilka lat temu.

Zaproponowany przez resort klimatu model zakłada, że Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW) przejmie rolę centralnej organizacji odpowiedzialności producenta (PRO). Producenty będą płacić kwartalną opłatę za każdy kilogram opakowań wprowadzanych na rynek, z różnymi stawkami w zależności od materiału, ustalonymi za pomocą rozporządzenia przez ministra klimatu. Szacowane wpływy

przy pełnym systemie to 4–6 mld zł rocznie. NFOŚiGW rozdzielałby te środki między gminy, firmy odpadowe i recyklerów.

Nowa wersja projektu zakłada przesunięcie daty wejścia w życie proponowanych regulacji z 1 stycznia 2026 r. na 1 stycznia 2027 r. Zgodnie z nią lata 2027 i 2028 stanowiąby okres przejściowy, po którym – od 2029 r. – miałyby nastąpić pełne wdrożenie nowego systemu i likwidacja dotychczasowych organizacji odzysku opakowań.

W okresie przejściowym organizacje odzysku mają opłatę opakowaniową w identycznej wysokości jak pierwotnie planowano: 8 proc. opłaty produktowej w 2027 r. i 20 proc. w 2028 r.

Związek Pracodawców Przemysłu Opakowań i Produktów w Opakowaniach EKO-PAK, komentując nową wersję projektu, stwierdził, że zmiany są „wyłącznie techniczne i kosmetyczne”. W zakresie ROP, według organizacji, nie ma żadnych istotnych nowości. Utrzymany został model parafunkcyjny z NFOŚiGW jako państwową centralną organizacją opakowań. „Skutki zostają jedynie przesunięte w czasie o rok” – podsumowano.

EKO PAK odnotował kilka drobnych modyfikacji, m.in. wprowadzenie sztywnego, procentowego podziału środków z opłaty opakowaniowej pomiędzy beneficjentów, brak podwyższonej opłaty opakowaniowej przy autokorekcie błędnego sprawozdania złożonego w ciągu siedmiu dni oraz zmianę składu rady ROP – zgodnie z nową wersją projektu udział przedstawicieli administracji publicznej spada z 13/23 do 12/23.

Z kolei w mechanizmie ubiegania się o środki z NFOŚiGW nie ma istotnych zmian; jedyną różnicą jest możliwość zwrócenia się przez beneficjentów do funduszu

o ponowne rozpatrzenie wniosku i przedstawienie dodatkowych wyjaśnień po jego odrzuceniu lub okrojeniu zwrotu.

Odpowiedzialność urzędników, obawy branży

Ciekawą nowością w stosunku do pierwotnej wersji projektu jest wprowadzenie odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników NFOŚiGW w przypadku złożenia skargi na złe działanie funduszu.

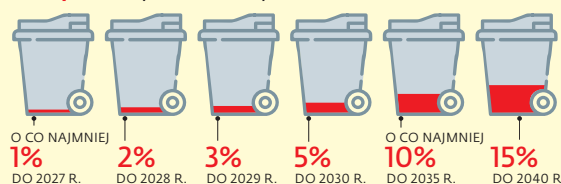
Jeżeli pracownicy NFOŚiGW odmówią przyznania środków, okroją je albo przyznają niezasadnie i w każdym z tych przypadków wpłynę na nich skarga, ministerstwo przeprowadzi wobec nich postępowanie dyscyplinarne. W tym momencie nastąpi kompletny paraliż. Ci ludzie nie podejmą jakiegokolwiek decyzji, bo będą wiedzieć, że w każdym przypadku może ich czekać ministerialne dochodzenie – podkreśla w rozmowie z DGP Krzysztof Baczyński, prezes EKO-PAK.

Jego zdaniem skutkiem będzie następujący scenariusz: opłata zostanie pobrana, NFOŚiGW będzie miał na koncie kilka miliardów złotych, a środki nie trafią tam, gdzie powinny, czyli do gmin, firm odpadowych i recyklerów. Nasz rozmówca określa ten mechanizm jako „wpisaną w projekt pułapkę systemową”.

Nowa wersja projektu wprowadza też zmiany w systemie kaucyjnym i w ustawie o utrzymaniu czystości i porządku w gminach (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 733). Z systemu kaucyjnego będą wyłączeni: sektor HoReCa (gdy konsument spożywa napój na miejscu), apteki, małe opakowania do 100 ml (z wyjątkiem alkoholu) oraz napoje zakupowane przez Siły Zbrojne RP i Rządową Agencję Rezerw Strategicznych. Na samorządy zostanie nałożony

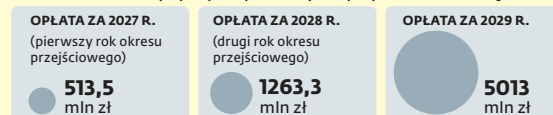
ROZSZERZONA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRODUCENTA MA POMÓC W OGRANICZENIU ILOŚCI ODPADÓW

Zakłada się, że wprowadzenie nowego modelu ROP przyczyni się do ograniczenia ilości wytwarzanych odpadów opakowaniowych na mieszkańca.



ŹRÓDŁA FINANSOWANIA ROP

Szacowane wpływy z tytułu opłaty opakowaniowej:



Źródło: ocena skutków regulacji do projektu ustawy o opakowaniach i odpadach opakowaniowych

obowiązek publikowania odrębnych kosztów zbiórki i zagospodarowania odpadów zbieranych selektywnie w podziale na frakcje, a wymagany poziom recyklingu na 2025 r. ma zostać obniżony z 55 do 50 proc. Restauracje będą musiały zaś oferować klientom wodę z kranu nieodpłatnie w ilości dokładnie 0,5 l na osobę.

Postulaty sojuszników odrzucone

Krzysztof Baczyński nie kryje rozczarowania nową wersją projektu. Nie jest dla niego zaskoczeniem, że ministerstwo zignorowało sprzeciw organizacji producentów, ale to, że resort nie uwzględnił też postulatów dotychczasowych ideowych sojuszników projektu, tj. korporacji samorządowych oraz organizacji zrzeszających firmy odpadowe.

Środowisko produkcyjne domaga się cofnięcia projektu do ministerstwa. Zdaniem branży NFOŚiGW powinien pełnić rolę wyłącznie instytucji finansującej inwestycje, a nie redystrybucji danin publicznych i pokrywania bieżących kosztów. Jako alternatywę wskazują modele Czech, Litwy czy Słowacji, oparte na prywatnych organizacjach odzysku, a nie na państwowym monopolu. Co istotne, producenci nie postulują powołania jednej takiej organizacji, lecz kilku konkurujących ze sobą podmiotów działających pod ścisłym nadzorem administracji państwowej.

– Od samego początku ten projekt resortu klimatu jest nacjonalizacją, centralizacją i etatyzacją – to jest po prostu powrót do PRL – konkluduje Baczyński.

Andrzej Gantner, wiceprezes i dyrektor generalny Polskiej Federacji Producentów Żywności, zapowiedział w mediach społecznościowych kampanię „Nie dla podatku ROP”. Jej przekaz jest jednoznaczny: branża popiera recykling, ale sprzeciwia się temu, co ministerstwo nazywa ROP-em. „Koncepcja Rozszerzonej Odpowiedzialności Producentów, którą proponuje Ministerstwo Klimatu i Środowiska, może doprowadzić do wzrostu cen żywności i innych artykułów pierwszej potrzeby bez żadnej gwarancji wzrostu efektywności selektywnej zbiórki ani poziomów recyklingu opakowań. Zamiast efektywnego środowiskowo i racjonalnie ekonomicznie ROP, resort chce, aby sektor rolno-spożywczy, a w konsekwencji całe społeczeństwo, stał się biernym płatnikiem kolejnego podatku” – napisał Gantner.

Posel pyta, resort odpowiada

Kilka tygodni przed opublikowaniem marcowej wersji projektu poseł Janusz Kowalski (PiS) złożył interpelację do ministra klimatu w sprawie „projektowanej centralizacji systemu rozszerzonej odpowiedzialności producenta oraz faktycznego wprowadzenia nowej daniny publicznej”. Pytał m.in. o porównanie

kosztów obecnego systemu z tym planowanym, charakter prawny projektowanej opłaty i o to, jak zmiany wpłyną na ceny żywności.

Ministerstwo, piórem podsekretarza stanu Anity Sowińskiej, odpowiedziało, że porównywanie kosztów obecnego systemu z nowym „nie jest zasadne”, a szczegółowa kalkulacja „nie jest możliwa z uwagi na brak danych”. Umowy między producentami a organizacjami odzysku są poufne, więc resort nie ma i nie może posiadać prognoz obciążeń finansowych producentów. Stwierdzono również, że opłata opakowaniowa ma charakter daniny publicznej, ale nie jest podatkiem, ponieważ środki pobierane z jej tytułu przeznaczone będą wyłącznie na finansowanie konkretnych zadań związanych z gospodarką odpadami opakowaniowymi, a nie na zasilenie budżetu państwa.

W odpowiedzi na pytanie o wpływ na ceny żywności resort zaznaczył, że „nie ma możliwości rzetelnego ustalenia, jaki wpływ będzie miała nowa opłata opakowaniowa na ostateczną cenę produktu w opakowaniu dla klienta”, skoro obecne ceny już zawierają koszty starego systemu ROP. W kwestii konkurencyjności podało, że ryzyko „osłabienia” polskich producentów nie istnieje, bo każde państwo UE ma własny system ROP, za to obecny model sprzyja „gapowiczom” z państw trzecich, którzy nie ponoszą kosztów gospodarowania odpadami.

W kwestii likwidacji organizacji odzysku ministerstwo policzyło, że największe z nich zatrudniają łącznie około 155 osób, a nowy system stworzy co najmniej 202 nowe etaty w sektorze publicznym (NFOŚiGW, IOŚ PIB, MKiŚ, urzędy marszałkowskie). Organizacje odzysku, za informacją resortu, „będą mogły kontynuować działalność w zmienionej formule, np. oferując usługi doradcze dla producentów”.

Etap legislacyjny
Projekt po uzgodnieniach, konsultacjach społecznych i opiniowaniu

Eksperci alarmują: dostęp do obrońcy potrzebny od zaraz

PROCEDURA KARNA Radcowie oczekują, że zmiany realizujące założenia dyrektywy obrończej zostaną wprowadzone nowym projektem ustawy. **Takiego scenariusza nie wyklucza Ministerstwo Sprawiedliwości**

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

Prezydenckie weto do największej od lat noweli kodeksu postępowania karnego w dużej mierze było spodziewane, jednak wyrzucenie do kosza prawie dwuletniej pracy nad największą reformą procedury karnej od lat zrodziło pytanie, co zrobić dalej. Już wcześniej w rozmowie z DGP szef Naczelnej Rady Adwokackiej mec. Przemysław Rosati zapowiadał walkę o dalsze zmiany modyfikujące przepisy w zakresie stosowania tymczasowego aresztowania i dostępu do obrońcy. O konieczności zapewnienia właściwego dostępu do obrońcy na każdym etapie postępowania głośno mówią też radcowie prawni. Kolejne argumenty świadczące o tym, że sprawa czekać nie może, wybrzmiały w raporcie Krajowej Izby Radców Prawnych oraz Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, o wiele mówiącym tytule „Obrońca potrzebny od zaraz. Dostęp do pomocy prawnej dla osób zatrzymanych: perspektywa dyrektyw unijnych i praktyki krajowej”.

Procedury zawodzą

Cały system jest stworzony tak, żeby sprawę załatwić jak najszybciej. To naczelną zasadą postępowania karnego oraz największą różnicą między tym, co jest w unijnej dyrektywie obrończej, a tym, co mamy w polskim k.p.k. – mówił podczas prezentacji raportu Piotr Kubaszewski, koordynator Programu Interwencji Prawnej HFPC oraz współautor raportu. Jak wskazywał, polska praktyka jest taka, żeby jak najszybciej przeprowadzić przesłuchanie, a dyrektywa obrończa mówi o realnym dostępie do obrońcy również przed nim.

Tego nie da się połączyć – podkreślał Kubaszewski.

W raporcie znalazły się spostrzeżenia na

temat dostępu do pomocy prawnej, którymi podzieliło się m.in. 20 adwokatów i radców prawnych. Wynika z nich, że jednym z naczelnych problemów jest domniemanie zrzeczenia się prawa do obrońcy na wczesnym etapie postępowania. 17 z 20 rozmówców potwierdziło, że ze strony policjantów i funkcjonariuszy służb zdarzają się przypadki przekonania osoby zatrzymanej do odstąpienia od kontaktu z obrońcą. Po jakie argumenty sięgają? Szybsze opuszczenie komisariatu, niezłożenie wniosku o tymczasowe aresztowanie, orzeczenie łagodniejszej kary czy postawienie łagodniejszych zarzutów. Niektórzy grożą też zatrzymaniem na 48 godzin. To w ewidentny sposób kłóci się z unijną dyrektywą, która stanowi, że zrzeczenie się przez osobę zatrzymaną prawa do kontaktu z adwokatem jest możliwe wyłącznie, jeśli zostało zapewnione jasne pouczenie na temat dostępu do pomocy prawnej, a dana osoba rzekła się przysługującego jej prawa w sposób w pełni dobrowolny i jednoznaczny.

To, w jaki sposób zatrzymani są pouczeni, to kolejny problem. Często odbywa się to w sposób niezrozumiały, a w momencie, gdy dana osoba nie włada językiem polskim, sprawa komplikuje się jeszcze bardziej. Choć teoretycznie powinna ona otrzymać pisemne pouczenie w zrozumiałym dla niej języku albo usłyszeć je od tłumacza, w praktyce nieznaną polskiego cudzoziemcy już wyjściowo znajdują się w trudniejszym położeniu procesowym niż Polacy. Na utrwalanie systemowych nierówności wskazują też autorzy raportu – w obecnym stanie prawnym na ograniczonym dostępie do obrońcy tracą bowiem głównie grupy najwrażliwsze, czyli np. uboższe oraz mniej

wyedukowane. To zatem przede wszystkim do nich są kierowane takie postulaty radców i adwokatów jak np. stworzenie systemu zapewniającego dostęp do obrońcy z wyboru przed pierwszym przesłuchaniem czy korzystanie także w sprawach zwykłych z list adwokatów i radców prawnych uprawnionych do obrony w postępowaniach przyspieszonych.

Swoje postulaty, w części tożsame z tymi sformułowanymi w raporcie, zgłosili też sędziowie oraz prokuratorzy. Ci domagają się m.in. wprowadzenia obligatoryjnego terminu (np. 24 godzin) na rozpoznanie przez sąd wniosku o wyznaczenie obrońcy z urzędu, uznania nieważności czynności przeprowadzonych pod nieobecność obrońcy czy wreszcie zapewnienia pokojów do kontaktów zatrzymanego z obrońcą i pokojów do przesłuchań. W tym ostatnim przypadku sami wskazują jednak wprost, że jest to postulat nierealny ze względu na bardzo złe warunki lokalowe policji i prokuratury. Także sami pełnomocnicy mówią wprost, że najczęstszym miejscem, w którym prowadzi rozmowę z klientem, jest po prostu korytarz.

ETPC po stronie skarżących

Część osób upatruje możliwości wzmocnienia praw osób zatrzymanych czy podejrzanych w bezpośrednim stosowaniu dyrektywy obrończej. Jest to możliwe w przypadku, gdy dany kraj nie wdrożył unijnych przepisów na czas. To jednak kwestia świadomej zmiany praktyki, na którą nie wszystkie organy procesowe są gotowe – zwłaszcza że przeciwko zmianom w k.p.k. bardzo głośno protestowała część środowiska prokuratorskiego. Jednak nie wszyscy, o czym w rozmowie z DGP przekonuje prok. Małgorzata Szeroczyńska z Prokuratury Okręgowej w Warszawie.

To nie jest tak, że każdy z prokuratorów patrzy na obrońcę jak na wroga i nie przyjmuje do wiadomości np. orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu. Jest duża grupa osób, która przestrzega, tylko nie są oni widoczni – wskazuje.



Do czego ma prawo oskarżony zgodnie z europejską konwencją praw człowieka

Każdy oskarżony o popełnienie czynu zagrożonego karą ma co najmniej prawo do:

- niezwłocznego otrzymania szczegółowej informacji w języku dla niego zrozumiałym o istocie i przyczynie skierowanego przeciwko niemu oskarżenia;
- posiadania odpowiedniego czasu i możliwości do przygotowania obrony;
- bronienia się osobiście lub przez ustanowionego przez siebie obrońcę, a jeśli nie ma wystarczających środków na pokrycie kosztów obrony – do bezpłatnego korzystania z pomocy obrońcy wyznaczonego z urzędu, gdy wymaga tego dobro wymiaru sprawiedliwości;
- przesłuchania lub spowodowania przesłuchania świadków oskarżenia oraz żądania obecności i przesłuchania świadków obrony na takich samych warunkach jak świadków oskarżenia;
- korzystania z bezpłatnej pomocy tłumacza, jeżeli nie rozumie lub nie mówi językiem używanym w sądzie.

Art. 6 ust. 3 europejskiej konwencji praw człowieka

skiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu. Jest duża grupa osób, która przestrzega, tylko nie są oni widoczni – wskazuje.

Z orzecznictwa ETPC wynika np., że skazanie na podstawie wyjaśnień złożonych przez podejrzanego, który nie miał dostępu do obrońcy na wczesnym etapie, stanowi naruszenie europejskiej konwencji praw człowieka.

Każda taka sprawa to potencjalny materiał na skargę – słyszymy wśród radców. Jednocześnie z przygotowanego raportu wynika, że 19 na 20 obrońców potwierdza, że pierwsze wyjaśnienia składane bez obecności obrońcy są wykorzystywane na dalszym etapie postępowania. Czasem zdarza się wręcz, że mimo iż ten był w drodze, policjant czy prokurator nie poczekali z rozpoczęciem czynności.

Z takimi sytuacjami wiąże się postulowana w dyrektywie konieczność wprowadzenia środka naprawczego – czyli mechanizmu, który naprawiłby szko-

dy powstałe w sytuacji, kiedy pozbawiono kogoś prawa do pomocy prawnej. Zdaniem dr. Piotra Kładocznego takim środkiem mogłoby być całociowe unieważnienie postępowania – jednak jest to postulat na tyle daleko idący, że trudno uwierzyć, by miał szansę na akceptację prokuratorów.

Ekspert podkreśla przy tym, że zgodnie z unijnymi wymogami – a także po prostu dobrą praktyką – prawo do obrońcy powinno przysługiwać od chwili, kiedy przeciwko komuś toczy się postępowanie, a nie dopiero od chwili postawienia zarzutów. Jednak nie zawsze da się wskazać ten moment precyzyjnie. Stąd też, zdaniem naszego rozmówcy, problem z ukuciem precyzyjnej definicji „podejrzanego”, która stała się jedną z głównych osi sporu wokół rządowej noweli k.p.k. zawetowanej przez prezydenta.

Prace powinny toczyć się dalej

Wątpliwości w stosunku do zaproponowanej w tej nowelizacji

definicji w rozmowie z DGP wprost wyraża prok. Szeroczyńska. Jak jednak przekonuje, źle się stało, że została ona zawetowana, gdyż zawierała wiele koniecznych zmian.

Projekt miał tę wadę, że był trochę za szeroki. Krytykom łatwo było więc jednym argumentem skreślić całość – wskazuje nasza rozmówczyni, przyznając, że trudno o przychylność dla zmian bez odpowiedniego przygotowania do nich osób, które będą nimi objęte.

Myślę, że bardzo dobrym pomysłem jest wyjęcie „obrończej części” z tamtej ustawy i spróbowanie przepracowania jej osobno. Wtedy byłbyśmy w stanie przekonać wszystkie strony, że jest to projekt apolityczny – uważa Szeroczyńska.

W podobnym tonie wypowiada się wiceprezes Krajowej Rady Radców Prawnych Tomasz Scheffler.

Gdyby wyabstrahować z rządowego projektu te rzeczy, na które jest powszechna zgoda, poszlibyśmy krok do przodu – mówi w rozmowie z DGP, przekonując, że to jedyny sposób, który pozwoli zastosować się do unijnych reguł. Jego zdaniem w niektórych przypadkach sporu nie budzą same przepisy, ale ich interpretacja.

Pytany przez DGP o to, czy resort sprawiedliwości planuje iść wskazywaną przez radców prawnych drogą, wiceszef MS Arkadiusz Mycha wskazał, że rozmowy na ten temat jeszcze będą się toczyć, a decyzja zapadnie „niebawem”, czyli w ciągu kilku najbliższych tygodni. Najpierw Sejm ma podjąć próbę odrzucenia prezydenckiego weta, do czego jest potrzebna większość trzech piątych głosów. Marszałek Sejmu Włodzimierz Czarzasty poinformował, że głosowanie w tej sprawie może się odbyć już w ten piątek.

©



Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl



Ogłoszenia sądowe
WWW.IKOMUNIKATY.PL

Lucyna Purzycka,
tel. +48 691-197-155, lucyna.purzycka@infor.pl
Patrycja Stangryciuk-Jaromin
tel. +48 510-024-770, patrycja.stangryciuk-jaromin@infor.pl

AUTOPROMOCJA

OBWIESZCZENIE
z dnia 26 marca 2026 r.

Stosownie do art. 49 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. *Kodeks postępowania administracyjnego* (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1691), w związku z art. 12 ust. 4 pkt 1 i 6 i art. 15 ust. 4 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. *o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu* (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1222)

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

o wydaniu przez **Głównego Inspektora Nadzoru Budowlanego** **decyzji z dnia 16 marca 2026 r., znak: DOR.7110.19.2026.MRA, utrzymującej w mocy w części zaskarżoną decyzję Wojewody Podkarpackiego z dnia 23 grudnia 2025 r., nr 13/2025, znak: I-XIII.7840.1.12.2025,** o pozwoleniu na budowę inwestycji pn.: „Budowa gazociągu DN1000 MOP 8,4MPa relacji Rozwadów – Strachocina wraz z infrastrukturą niezbędną do jego obsługi”. Odcinek II: Głuchów – Strachocina. W ramach zadania: „Budowa gazociągu Rembelszczyzna-Wronów-Rozwadów-Strachocina wraz z infrastrukturą niezbędną do jego obsługi na terenie województwa mazowieckiego, lubelskiego i podkarpackiego”, wydaną na rzecz OPERATORA GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A., ul. Mszczonowska 4, 02-337 Warszawa, **oraz umarzającej postępowanie odwoławcze w pozostałym zakresie, a także postanowienia z dnia 12 marca 2026 r., znak: DOR.7110.19.2026.MRA, odmawiającego wstrzymania natychmiastowego wykonania decyzji Wojewody Podkarpackiego z dnia 23 grudnia 2025 r., nr 13/2025, znak: I-XIII.7840.1.12.2025.**

Z treścią ww. decyzji i postanowienia zainteresowani mogą zapoznać się w Podkarpackim Urzędzie Wojewódzkim w Rzeszowie, Delegatura w Tarnobrzegu, ul. 1 Maja 4a, pokój 210, a także w:

Urzędzie Gminy Łańcut, ul. A. Mickiewicza 2A, 37-100 Łańcut,
Urzędzie Gminy w Markowej, Markowa 1399, 37-120 Markowa,
Urzędzie Miasta i Gminy w Jaworniku Polskim, ul. Rynek 30, 37-232 Jawornik Polski,
Urzędzie Miejskim w Białowej, ul. Plac Jana Pawła II 1, 36-030 Białowa,
Urzędzie Gminy Hyżne, Hyżne 103, 36-024 Hyżne,
Urzędzie Gminy Dynów, ul. Księdza Józefa Ożoga 2, 36-065 Dynów,
Urzędzie Miejskim w Brzozowie, ul. Armii Krajowej 1, 36-200 Brzozów,
Urzędzie Gminy Nozdrzec, Nozdrzec 224, 36-245 Nozdrzec,
Urzędzie Gminy w Dydni, Dydnia 224, 36-204 Dydnia,
Urzędzie Gminy Sanok, ul. Kościuszki 23, 38-500 Sanok.

Pouczenie o przysługujących środkach zaskarżenia zawarte jest w decyzji i postanowieniu.

KOMUNIKAT

Ważą się losy przepisów o adwokatach i radcach prawnych

KORPORACJE

Nadia Senkowska
nadia.senkowska@infor.pl

Sejmowa komisja zakończyła w środę pracę nad poprawkami do projektu ustawy o radcach prawnych, które mają uporządkować wiele spraw dotyczących funkcjonowania samorządu. Do porozumienia w kwestii nowych przepisów o adwokaturze jednak nie doszło. Powodem była wielowątkowa dyskusja na temat poprawki zakładającej, że sąd musiałby orzeczyć termin zaplanowanej czynności procesowej, jeśli adwokat zawiadomiłby o braku możliwości uczestnictwa w niej z powodu urlopu. Taka możliwość byłaby obwarowana wymogami: adwokat musiałby zadeklarować chęć skorzystania z wolnego w ściśle określonym terminie procesowym, tak aby uwzględnienie jego wniosku nie doprowadziło do obstrukcji postępowania. Swobody takiej nie miałyby też w sprawach, w których sąd musi przeprowadzić czynności w terminie ściśle określonym w ustawie.

O tym, jak kluczowa jest kwestia dojścia do porozumienia w tej sprawie, mówił podczas posiedzenia komisji Przemysław Rosati, prezes Naczelnej Rady Adwokackiej. Odpierał zarzuty, jakoby przyjęcie poprawki otwierało furtkę do celowej obstrukcji postępowań. Oceniał, że za ich

przewlekłość nie odpowiadają adwokaci ani radcowie, bo takie działanie dla nich mogłoby się skończyć np. konsekwencjami dyscyplinarnymi. Nie zgodził się też ze stanowiskiem m.in. Ministerstwa Sprawiedliwości, jakoby kwestia urlopów powinna zostać uregulowana nie w ustawach branżowych, a w kodeksach postępowania karnego i cywilnego. A to dlatego, że właśnie w ustawach branżowych mowa jest o czynnościach, jakie pełnomocnik procesowy musi zaplanować na czas swojej nieobecności. – Apeluję do państwa posłów, aby nie uciekali od rozwiązania tego problemu. Adwokat i radca prawny, tak jak każda inna osoba, ma prawo do dni wolnych. Gdyby w praktyce sądowej nie występowały związane z tym problemy, nie proponowałibyśmy takiego rozwiązania – argumentował szef NRA.

Mecenas Rosati poinformował również, że spotkał się z koordynatorem krajowym ds. informatyzacji sądownictwa, który zapewnił go, że portal sądowy jest już gotowy do uruchomienia kalendarzy procesowych wszystkich osób biorących udział w postępowaniach. – Teraz pojawia się pytanie, czy środowisko sędziowskie jest gotowe na to, żebyśmy wszyscy zobaczyli wokandy i żeby pokazali też nasze kalendarze. My jesteśmy za – zadeklarował.

wał w imieniu swojego środowiska. Według mecenas Rosati wdrożenie takiego rozwiązania zaowocuje znalezieniem dodatkowych terminów, które zagospodarować będzie można tak, by postępowania przyspieszyły.

Jak przypomniał mec. Rosati w rozmowie z DGP, uruchomienia kalendarza pełnomocnika w portalu informacyjnym domaga się już od 2022 r. Pełnomocnik mógłby w nim deklarować, które dni byłoby dla niego wolne od terminów rozpraw czy posiedzeń i w których nie byłoby możliwości doręczenia korespondencji. Takie dyspozycje byłyby notyfikowane z wyprzedzeniem, dzięki czemu nie zostałaby zakłócona praca samego sądu, przy równoczesnym poszanowaniu prawa adwokata do skorzystania z wolnego. W odczuciu szefa NRA rozmowy z resortem sprawiedliwości nie zaowocowały jednak dotąd żadnymi konkretnymi. A kwestia ta jest paląca.

Prace nad projektem ustawy – a tym samym i dyskusja nad najważniejszymi jego założeniami, takimi jak walka ze zjawiskiem bezprawnego posługiwania się tytułem zawodowym adwokata – kontynuowane będą podczas kolejnego posiedzenia komisji.

Mniej kontrowersji wzbudziły przepisy dotyczące radców prawnych, które w poprawionym

kształcie mają przede wszystkim poprawić sytuację aplikantów, będących już po egzaminie zawodowym, ale jeszcze przed złożeniem ślubowania. Na ten czas tracą oni bowiem swoje dotychczasowe uprawnienia, nie zyskując jeszcze nowych i nie mogąc już nawet pełnić zastępstwa za radców prawnych. Młodzi ludzie wpadają więc w lukę, w której mogą tkwić nawet tygodniami, bez możliwości podejmowania żadnych czynności. Po zmianie przepisów będzie jasne, że status aplikanta tracą dopiero w momencie złożenia ślubowania.

W uregulowaniu kolejnej, jednej z najważniejszych kwestii, pomóc mają nowe zasady walki ze zjawiskiem podszywania się pod osobę dysponującą uprawnieniami radcy prawnego (i z praktyką prowadzenia tego typu kancelarii). Za podobne działania, a tym samym i wprowadzanie w błąd klientów, grozić będzie znacznie wyższa niż dziś kara finansowa. Sam samorząd zyskać ma też status podobny nieco do tego, jaki nadaje się organizacjom pożytku publicznego, co w praktyce ułatwi mu reprezentowanie własnych interesów w toczących się postępowaniach. © P

Etap legislacyjny
W pracach komisji

OGŁOSZENIE

Na podstawie art. 113 ust 6 i 7, art. 114 ust. 3 i 4 w związku z art. 124 i art. 124a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (Dz. U. z 2024 r. poz. 1145 z późn. zm.)

Starosta Sierpecki
wykonujący zadanie z zakresu administracji rządowej,
zawiadamia

o zamiarze wszczęcia postępowań administracyjnych z wniosków Energa - Operator S.A. w przedmiocie ograniczenia sposobu korzystania z nieruchomości **o nieuregulowanym stanie prawnym**, poprzez udzielenie zezwolenia wnioskodawcy na wykonanie prac związanych z:

- wymianą przewodów istniejącej napowietrznej linii elektroenergetycznej SN 15 kV wraz z niezbędną infrastrukturą techniczną:
- na nieruchomości położonej w obrębie **Białoskóry gm. Sierpc**, oznaczonej jako działka o numerze ewidencyjnych: **6** (brak księgi wieczystej) – G.6821.4.2026
- na nieruchomości położonej w obrębie **Białoskóry gm. Sierpc**, oznaczonej jako działka o numerze ewidencyjnych: **130** (brak księgi wieczystej) – G.6821.4.2026
- na nieruchomości położonej w obrębie **Wilkowo gm. Gozdowo**, oznaczonej jako działka o numerze ewidencyjnych: **9** (brak księgi wieczystej) – G.6821.3.2026
- wymianą przewodów istniejącej napowietrznej linii elektroenergetycznej SN 15 kV wraz z niezbędną infrastrukturą techniczną, budową linii kablowej SN 15 kV, budową stanowiska słupowego SN 15 kV, demontażem linii napowietrznej SN 15 kV oraz demontażem stanowiska słupowego SN 15 kV:
- na nieruchomości położonej w obrębie **Ostrowy gm. Gozdowo**, oznaczonej jako działka o numerze ewidencyjnym: **44** (brak księgi wieczystej) – G.6821.3.2026

W związku z powyższym, wzywa się właścicieli lub ich następców prawnych oraz osoby, którym przysługują inne prawa rzeczowe do ww. nieruchomości, aby w terminie dwóch miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia, zgłosili i udokumentowali te prawa w Starostwie Powiatowym w Sierpcu ul. Świętokrzyska 2a, 09 – 200 Sierpc, pokój nr 9 tel. (24) 275-91-18.

Nie zgłoszenie się osób legitymujących się prawami rzeczowymi do ww. nieruchomości skutkować będzie wszczęciem postępowania administracyjnego w trybie przepisów art. 124 oraz art. 124a ustawy o gospodarce nieruchomościami.

Data podania ogłoszenia do publicznej wiadomości: 26.03.2026 r.

Sierpc, dnia 23.03.2026 r.



KRAJOWY OŚRODEK WSPARCIA ROLNICTWA
Oddział Terenowy w Olsztynie

ogłasza (V) przetarg ustny nieograniczony (licytacja) na sprzedaż nieruchomości gruntowej zabudowanej budynkami gospodarczymi, pochodzącej z byłego KPGR w Księżym Dworze. Nieruchomość położona jest w województwie warmińsko-mazurskim, powiecie działdowskim, obrębem 1 miasta Działdowo, oznaczona w ewidencji gruntów jako działki nr **3837/14, 3837/15** o łącznej powierzchni **0,7923 ha**.

Działki położone są w północnej części miasta Działdowo, przy ulicy Północnej. Najbliższe sąsiedztwo stanowi zabudowa mieszkaniowa, dalsze istniejące zakłady przemysłowe, m.in. Heinz plastics, producent tworzyw sztucznych Tae Sung Electronics Poland. Działki przylegają do siebie tworząc jeden kompleks w kształcie prostokąta. Wzdłuż północnej granicy działki nr 3837/14 przebiega sieć: wodociągowa, kanalizacyjna i teleinformatyczna. Wzdłuż południowej granicy działki nr 3837/15 poza jej granicami przebiega sieć wodociągowa, kanalizacyjna i elektroenergetyczna. Działki mają zapewniony dojazd do drogi gminnej publicznej.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 816.000,00 zł (osiemset szesnaście tysięcy złotych)

Wadium wynosi: 82.000,00 zł (osiemdziesiąt dwa tysiące złotych)

Przetarg odbędzie się w dniu **14 kwietnia 2026 roku, o godz. 13:00** w siedzibie Oddziału Terenowego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, sala 34.

Szczegółowe informacje dotyczące przedmiotowej nieruchomości oraz pełną treść ogłoszenia można uzyskać w Siedzibie Oddziału Terenowego KOWR w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, tel. (89) 524 88 40 lub Sekcji Zamiejscowej KOWR w Działdowie, ul. Marii Skłodowskiej – Curie 35, Działdowo, tel. (23) 698 07 80, a także na stronie internetowej: <https://www.gov.pl/web/kowr>



KRAJOWY OŚRODEK WSPARCIA ROLNICTWA
Oddział Terenowy w Olsztynie

ogłasza (III) przetarg ustny nieograniczony (licytacja) na sprzedaż nieruchomości gruntowej niezabudowanej, pochodzącej z byłego KPGR w Księżym Dworze. Nieruchomość położona jest w województwie warmińsko-mazurskim, powiecie działdowskim, mieście Działdowo, obręb Komorniki, oznaczona w ewidencji gruntów jako:

➤ działki nr **405/5, 405/51** o łącznej powierzchni **4,7366 ha**.

Nieruchomość położona jest w północno-wschodniej części miasta Działdowo, w odległości około 100 m od drogi wojewódzkiej 542 Działdowo–Nidzica. Najbliższe sąsiedztwo stanowi tereny uprawiane rolniczo, zabudowa przemysłowa oraz niewielkie enklawy leśne. Działki przylegają do siebie tworząc zwarty wielokąt. Teren płaski, użytkowany jako grunt orny, bez zadrzewień. Przez teren działki nr 405/5 przebiegają linie elektroenergetyczne i linia telekomunikacyjna. Nieruchomość położona jest przy drodze gminnej publicznej.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 4.005.000,00 zł (cztery miliony pięć tysięcy złotych)

Wadium wynosi: 401.000,00 zł (czterysta jeden tysięcy złotych)

Przetarg odbędzie się w dniu **16 kwietnia 2026 roku, o godz. 12:00** w siedzibie Oddziału Terenowego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, sala 34.

Do zawarcia umowy sprzedaży przedmiotowej nieruchomości wymagane jest uzyskanie przez Oddział Terenowy KOWR w Olsztynie szczególnego pełnomocnictwa Dyrektora Generalnego KOWR.

Szczegółowe informacje dotyczące przedmiotowej nieruchomości oraz pełną treść ogłoszenia można uzyskać w Siedzibie Oddziału Terenowego KOWR w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, tel. (89) 524 88 40 lub Sekcji Zamiejscowej KOWR w Działdowie, ul. Marii Skłodowskiej – Curie 35, Działdowo, tel. (23) 698 07 80, a także w Biuletynie Informacji Publicznej KOWR na stronie internetowej: <https://www.gov.pl/web/kowr>.

Projekt reformy pieczy zastępczej już gotowy

UPRAWNIENIA Minimalna kwota wynagrodzenia rodzica zastępczego zawodowego **wzrośnie do 6,1 tys. zł** i będzie podlegać corocznej waloryzacji. Opiekunowi będzie przysługiwać też dodatek stażowy do pensji

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Obserwowany od wielu lat kryzys w obszarze pieczy zastępczej wreszcie doczekał się konkretnej odpowiedzi ze strony Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Resort przedstawił projekt nowelizacji ustawy z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 49 ze zm.), który zmienia szereg przepisów związanych z funkcjonowaniem rodzinnych form pieczy zastępczej. Ich wejście w życie ma zmniejszyć problem niewystarczającej liczby miejsc oraz kandydatów na opiekunów, który skutkuje tym, że ok. 1800 dzieci czeka na zrealizowanie wydanego już przez sąd postanowienia o umieszczeniu w pieczy.

Umowa dająca stabilizację

Zaproponowane w projekcie zmiany przewidują m.in. podniesienie kwot świadczeń, jakie są wypłacane na pokrycie kosztów utrzymania dziecka w rodzinie zastępczej, oraz wynagrodzeń należnych zawodowym rodzicom za-

stępczym i osobom prowadzącym rodzinne domy dziecka. Jest to o tyle istotne, że obecne przepisy określają minimalną wysokość pensji, którą powiat powinien płacić takim opiekunom, i wynosi ona 4,5 tys. zł, a więc mniej niż najniższa pensja. Trochę więcej, bo 5,6 tys. otrzymuje jedynie taka rodzina, która pełni funkcję pogotowia rodzinnego. Projekt zakłada zaś podniesienie minimalnej kwoty wynagrodzenia do 6,1 tys. zł oraz 7,2 tys. zł nie tylko dla rodziny będącej pogotowiem rodzinnym, ale też dla rodzin specjalistycznych i rodzinnych domów dziecka.

– Do rodzin specjalistycznych trafiają dzieci niepełnosprawne, często z poważnymi dysfunkcjami zdrowotnymi, dlatego przyznanie im prawa do podwyższonego wynagrodzenia tak jak pogotowiom rodzinnym, jest zasadne – mówi Joanna Luberadźka-Gruca z Koalicji na rzecz Rodzinnej Opieki Zastępczej.

Co więcej, stawki pensji mają być waloryzowane na korzystniejszych niż teraz zasadach, bo co roku, a nie gdy skumulowany wskaźnik inflacji przekroczy 5 proc., co skutkuje tym, że są okre-

sy, w których wysokość wynagrodzeń jest zamrożona (podobna zmiana obejmie też świadczenia na dzieci). Ponadto projekt wprowadza dodatek stażowy do pensji opiekuna. Będzie on wypłacany rodzicom zastępczym zawodowym i osobom prowadzącym rodzinny dom dziecka z co najmniej pięcioletnim stażem. Będzie on wynosił 5 proc. i będzie wzrastał w każdym kolejnym roku o 1 proc., aż do osiągnięcia poziomu 20 proc. Dodatek stażowy obejmie rodziny, które już działają i dysponują wymaganym czasem pełnienia funkcji rodziny zastępczej, w tym również jako rodzina zastępcza spokrewniona lub niezawodowa.

Z punktu widzenia opiekunów ważne jest również to, że zgodnie z przepisami projektu umowy z rodzinami zastępczymi zawodowymi i rodzinnymi domami dziecka będą zawierane na czas nieokreślony – a te terminowe będą podpisywane jedynie z nowo tworzącymi, a okres ich trwania nie będzie mógł przekroczyć 24 miesięcy.

Wsparcie trzeciego sektora

Kolejną nowością, którą zamierza wprowadzić MRPiPS, jest umożliwienie organizacjom pozarządowym pełnienia roli organizatora rodzinnej pieczy zastępczej. Jego podstawowym zadaniem jest pozyskiwanie rodzin

zastępczych, ich wspieranie oraz szukanie miejsc dla dzieci, które mają być umieszczone w pieczy zastępczej, a w powiatach rolę organizatora pełnią najczęściej powiatowe centra pomocy rodzinie. Projekt przewiduje zaś, że taki pozarządowy organizator będzie zajmował się przypadkami, gdy m.in. powiat w ciągu dwóch tygodni nie znajdzie miejsca dla dziecka, dla którego sąd wydał rozstrzygnięcie o umieszczeniu w rodzinnej pieczy, gdy dziecko przebywa w instytucjonalnej pieczy, choć powinno trafić do rodziny, oraz gdy rodzeństwo zostało rozdzielone do różnych form pieczy.

Przepisy projektu wskazują, że status pozarządowego organizatora będzie nadawało MRPiPS podmiotom, które spełnią ustawowe warunki do jego posiadania. Koszt pobytu dziecka w rodzinie utworzonej przez pozarządowego organizatora będzie ustalony w decyzji resortu na podstawie przedstawionej przez niego kalkulacji i będzie uiszczany przez powiat.

– Dobrze, że pojawi się kolejny podmiot, który będzie rekrutował, szkolił i prowadził rodziny, ale obawiam się, że może to doprowadzić do niekontrolowanego wzrostu kosztów funkcjonowania pieczy zastępczej – uważa Mirosław Sobkowiak, wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Powiatowych i Miejskich



Opieka nad dziećmi

Projekt nowelizacji ustawy o pieczy zastępczej przewiduje m.in. podniesienie wysokości pomocy finansowej skierowanej do rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka

TAK JEST

WYSOKOŚĆ ŚWIADCZENIA NA POKRYCIE KOSZTÓW UTRZYMANIA DZIECKA

W RODZINIE ZASTĘPCZEJ:		
SPOKREWNIONEJ	1002	(zł)
NIEZAWODOWEJ, ZAWODOWEJ LUB W RODZINNYM DOMU DZIECKA	1527	

MINIMALNA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA DLA RODZINY ZASTĘPCZEJ:

ZAWODOWEJ I RODZINNEGO DOMU DZIECKA	4567,40 zł
ZAWODOWEJ PEŁNIĄCEJ FUNKCJĘ POGOTOWIA RODZINNEGO	5663,58 zł

TAK BĘDZIE

WYSOKOŚĆ ŚWIADCZENIA NA POKRYCIE KOSZTÓW UTRZYMANIA DZIECKA

W RODZINIE ZASTĘPCZEJ:		
SPOKREWNIONEJ	1325	(zł)
NIEZAWODOWEJ, ZAWODOWEJ LUB W RODZINNYM DOMU DZIECKA	1628,19	

MINIMALNA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA DLA RODZINY:

ZASTĘPCZEJ ZAWODOWEJ	6160 zł
ZASTĘPCZEJ ZAWODOWEJ SPECJALISTYCZNEJ LUB PEŁNIĄCEJ FUNKCJĘ POGOTOWIA RODZINNEGO ORAZ DLA RODZINNEGO DOMU DZIECKA	7260 zł

RM
©

Ośrodków Pomocy Rodzinie „Centrum”.

Dodaje, że taki pozarządowy organizator, aby pozyskać kandydatów na rodziców, może im oferować wyższe świadczenia na dzieci i wyższą pensję niż ta, którą zapewnia samorządowy organizator. Tymczasem ostatecznie to powiat będzie musiał ponosić te wyższe koszty, i to w sytuacji, gdy projekt nie gwarantuje samorządom żadnego dodatkowego finansowania, którym mogłyby zostać objęte.

Nowa forma opieki

Nowym rozwiązaniem w systemie pieczy zastępczej będzie też rodzina opiekuńcza. Ma ona być tworzona dla osoby, która przebywała w rodzinie zastępczej (z wyłączeniem spokrewnionej) lub rodzinnym domu dziecka, skończyła 25 lat, ale ma orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności i jest

niedolna do samodzielnej egzystencji. Rodziną opiekuńczą dla takiej osoby będzie się stawała jej dotychczasowa rodzina zastępcza, która będzie mogła łączyć tę nową funkcję z dotychczasową.

– Takie osoby często i tak zostają ze swoimi opiekunami, więc będzie to prawne usankcjonowanie sytuacji, która już występuje, i w efekcie nabierze ona formalnego charakteru – wyjaśnia Joanna Luberadźka-Gruca.

Co istotne, umowa o pełnienie funkcji rodziny opiekuńczej będzie podpisywana z gminą, która razem z samą osobą niepełnosprawną będzie współfinansować jej wynagrodzenie. Będzie ono wynosić minimum 6,1 tys. zł, a jeśli rodzina opiekuńcza jest dalej rodziną zastępczą, to otrzyma niemniej niż połowę tej kwoty. ©

Etap legislacyjny

Projekt ustawy w konsultacjach

Gorąco w Sejmie wokół ochrony ludności i obrony cywilnej

BEZPIECZEŃSTWO

Krzysztof Bałkowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Posłowie z Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych rozpatrzyli wczoraj projekt nowelizacji ustawy o ochronie ludności i obronie cywilnej. Nie obyło się jednak bez kontrowersji. Opozycja zgłaszała wątpliwości co do projektowanych punktów schronienia. Sposób procedowania projektu nie spodobał się natomiast przedstawicielom samorządów.

Nowelizacja ma m.in. dać wyraźną podstawę prawną do finansowania inwestycji wieloletnich czy wyłączyć część z nich

z reżimu ustawy – Prawo zamówień publicznych (np. te dotyczące budowy infrastruktury zapewniającej schronienie). Doprecyzowują też, jaką pojemność powinny mieć miejsca doraźnego schronienia, które w czasie wojny mają być tworzone w kondygnacjach podziemnych w budynkach użyteczności publicznej, budynkach mieszkalnych wielorodzinnych oraz garażach podziemnych.

W czasie pokoju bezpieczeństwo mają zapewniać punkty schronienia – niewchodzące w skład obiektów zbiorowej ochrony, czyli schronów, ukryć oraz miejsc

doraźnego schronienia. W przeciwieństwie do nich punkty schronienia nie będą musiały spełniać określonych warunków technicznych. Mają chronić przed „niebezpiecznymi zjawiskami pogodowymi oraz skutkami użycia konwencjonalnych środków rażenia, w szczególności odłamkami”.

– To krok czysto PR-owski. Nie jesteście państwem w stanie wybudować schronów, więc powołacie nowe punkty schronienia, które nie będą wymagały żadnych nakładów i spełniały żadnych wymogów bezpieczeństwa. Oznaczycie je i będziecie się chwali-

li, że zorganizowaliście schronienia dla obywateli. To jest wprowadzanie w błąd – mówił poseł Paweł Hreniak z PiS.

Politycy koalicji rządzącej odpowiadali, że brak schronów to efekt zaniedbań poprzedników i potrzeba czasu na ich budowę. Dodatkowo wymienione już dziś w przepisach obiekty zbiorowej ochrony będą miały zastosowanie wyłącznie w czasie wojny.

– Tu nie chodzi o PR. (...) Musimy pokazać miejsca, które mogą stanowić tymczasowe schronienie nie tylko na czas nalotów, ale również klęsk żywiołowych – wskazał Wiesław Le-

śniakiewicz, wiceminister spraw wewnętrznych i administracji. Ostatecznie posłowie rozpatrzyli projekt wraz z poprawkami porządkującymi i doprecyzowującymi przepisy.

Temat nowelizacji pojawił się jednak również podczas wczorajszego posiedzenia Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego. Samorządowcy przypomnieli, że wprowadził projekt otrzymał pozytywną opinię, ale dla dwóch przepisów była ona negatywna (chodzi o procedurę uznawania przez organy samorządowe danej inwestycji za budowlę ochronną). Informacji

o tym zabrakło jednak w projekcie skierowanym do Sejmu.

– Nasza skłonność do znajdowania rozwiązań elastycznych drastycznie spadła. (...) Mam nadzieję, że jeśli nie w II czytaniu, to w Senacie uda się poprawić błędy – stwierdził Grzegorz Kubalski, zastępca dyrektora biura Związku Powiatów Polskich.

Przedstawiciele MSWiA zapewнили z kolei, że poprawki zostały przeanalizowane i częściowo uwzględnione. ©

Etap legislacyjny

Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o ochronie ludności i obronie cywilnej oraz niektórych innych ustaw po I czytaniu



dr hab.
Jakub Zięty
prof.
Uniwersytetu
Warmińsko-
Mazurskiego

POLEMIKA

W dyskusji o zmianach granic gmin należy uwzględnić rolę wspólnoty samorządowej

Jeżeli w jakiejś sprawie prowadzi się wielostronne analizy, dyskutuje się na łamach prasy i prezentuje własne stanowiska, to znaczy, że poruszane zagadnienie ma znaczenie. Tak też jest w przypadku regulacji prawnych dotyczących zmiany granic gmin.

Ważna rola NIST

Te regulacje wywołują społeczne emocje, bo dotyczą bezpośrednio mieszkańców tworzących wspólnotę samorządową. Z tego punktu widzenia pozytywnie odbieram polemikę dr. Bartosza Wilka z Narodowego Instytutu Samorządu Terytorialnego „Sądowa kontrola zmian granic to nie wszystko”, DGP nr 33/2026, do mojego wcześniejszego tekstu „NSA rozpoczyna cywilizowanie zmian granic gmin i idzie w tym dalej niż NIST”, DGP nr 23/2026. (prof. Zięty ocenił propozycję NIST dotyczące nowelizacji przepisów regulujących zmiany granic gmin jako niewystarczającą; zdaniem dr. Wilka stanowią one kompromis między skrajnymi stanowiskami – red.). Im więcej o zmianach granic gmin, tym szersze grono osób będzie mogło wyrazić swoje zapatrywania, które, zmiełone w legislacyjnych młynach, przekształcą się w projekt względnie uzgodnionych zmian.

NIST jako podmiot skupiający specjalistów zajmujących się sprawami samorządu terytorialnego jest właściwym forum do wypracowywania różnych rekomendacji, w tym postulatów w sprawie nowelizacji. Roli Instytutu nie postrzegam wyłącznie w kategoriach „notariusza” propozycji przedstawianych przez poszczególnych interesariuszy i wybrania tych, co do których jest konsensus, ale szerzej – jako aktywnego uczestnika prowadzonej debaty. Tak ujęta rola NIST wynika nie tylko z jego statutowych zadań w zakresie prowadzenia badań oraz opracowywania ekspertyz, opinii, ocen, koncepcji zmian, założeń do projektów aktów prawnych, ale także z prowadzenia przezeń szeroko zakrojonych specanaliz

we współpracy z organami gmin oraz ich związkami i stowarzyszeniami.

Na to, czy decyzja w sprawie zmiany granic danej gminy jest słuszna, wpływa wiele czynników, w tym kwestie demograficzne, faktyczne i prawne możliwości realizowania zadań, kwestie związane z zapewnieniem dochodu gminom, zwiększenie kosztów funkcjonowania i wiele innych. Dodatkowo można wymienić procesy suburbanizacji czy możliwości prowadzenia polityki rozwoju lokalnego, ale też różne podejścia do tożsamości gmin i utrwalania więzi terytorialnych. W chwili tworzenia siatki gmin, jak i jej racjonalizacji w latach 1990–1991, nie można było przewidzieć wszystkich zmiennych, które dziś są istotne. Wprowadzone rozwiązania normatywne, dobre w okresie tworzenia samorządów gminnych, dzisiaj w wyniku rozwoju wspólnot okazują się niewystarczające, jeśli chodzi o uwzględnianie ich potrzeb i realizację prawa do samorządu.

Przy przygotowaniu raportów końcowych zawsze warto uwzględnić nie tylko wspólny mianownik, lecz także stanowiska najdalej idące, chociażby były one skrajne i niepopularne. Dzięki temu zarówno argumenty przedstawiane za i przeciw zgłaszanym propozycjom zmian, jak i dyskusja na temat szans i zagrożeń oraz słabych i mocnych stron proponowanych nowych rozwiązań będą mogły być brane pod uwagę przez gremia decyzyjne, podejmujące rozstrzygnięcia o ostatecznym kształcie projektów zmian normatywnych.

Nie poprzestańmy na minimum

Zdaję sobie sprawę, że wielość interesariuszy powoduje, iż w praktyce trudno jest wypracować projekt zadowalający wszystkich, jednak przyjęcie minimalistycznych, zdaje się – zachowawczych – propozycji nie zmieni w dłuższej perspektywie niczego. Oczywiście cieszyć może rekomendacja wprowadzenia sądowej weryfikacji, obowiązkowych referendum lokalnych bądź okresów karencji, które miały-

by oddzielać kolejne propozycje przesunięcia granic. Jednak spowoduje to jedynie odsunięcie w czasie skutków decyzji o zmianie granic gminy. Dobrze, że autorzy raportów NIST dostrzegają rolę mieszkańców, jednak demokracja bezpośrednia w samorządzie dla decydentów rządowych jest kwiatkiem do kożucha, bo w praktyce wyniki referendum będą miały taką samą moc prawną jak wyniki konsultacji z mieszkańcami. Jeżeli już chcemy uwzględnić wolę mieszkańców, których dotknąć ma zmiana, to niech ich zbiorowe stanowisko będzie wiążące dla organów administracji rządowej. Stworzy się mechanizm, w którym wspólnota samorządowa będzie rzeczywistym podmiotem dla władz państwowych.

Dobrze, że w tych rozważaniach zaczyna się pojawiać się, inaczej niż do tej pory, argumenty padające w orzecznictwie. Może to przyspieszyć zmiany w przepisach, które zakładają oceny sądowe podejmowanych uchwał czy, być może, rozporządzeń w indywidualnych sprawach zmiany granic gmin.

Należy docenić wszelkie próby poszerzenia dyskusji i zgodzić się z dr. Bartoszem Wilkiem, że potrzeba zmian systemowych. Jednak ich podstawą powinno być pytanie o rolę wspólnoty samorządowej w kształtowaniu własnego terytorium.

Na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie nie tak dawno została pozytywnie obroniona rozprawa doktorska na temat prawnych środków kształtowania zasadniczego podziału terytorialnego państwa. Oprócz pojęcia podziału w znaczeniu strukturalnym (instytucjonalnym), uwzględniono w niej także znaczenie funkcjonalne. W tym ostatnim aspekcie omówiono wiele instytucji alternatywnych dla klasycznego podziału terytorialnego. Przyjrano się także samym reformom terytorialnym i korektom granic. Warto skrzętnie z tego dorobku, zwłaszcza że obejmuje on rozważania z perspektywy standardów europejskich i doświadczeń innych państw. ©

KOMUNIKATY



Zarząd Dzielnicy Ursynów m.st. Warszawy INFORMUJE,

że zgodnie z art.35 ust. 1 ust. 2 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (Dz. U. z 2024 r. poz. 1145, 1222, 1717, 1881, oraz z 2025 r. poz. 1077, 1080.) w dniu 26 marca 2026 r. na Elektronicznej Tablicy Ogłoszeń Urzędu m.st. Warszawy (ETO) i stronie internetowej Dzielnicy Ursynów miasta stołecznego Warszawy na okres 21 dni do publicznej wiadomości podany został **wykaz nr 1/D/2026 nieruchomości stanowiącej dz. ew.53 z obrębów 1-09-42 w Warszawie przeznaczonych do wydzierżawienia na okres 3 lat.**

AUTOPROMOCJA

OBWIESZCZENIE z dnia 26 marca 2026 r.

Stosownie do art. 49 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. *Kodeks postępowania administracyjnego* (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691), w związku z art. 12 ust. 4 pkt 1 i art. 15 ust. 4 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. *o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu* (Dz. U. z 2025 r. poz. 1222)

WOJEWODA PODKARPACKI ZAWIADAMIA

że zostało wniesione odwołanie od decyzji Wojewody Podkarpackiego nr 3/2026, z dnia 23 lutego 2026 r., znak: I-XI.7840.2.5.2025, udzielającej OPERATOROWI GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A., ul. Mszczonowska 4, 02-337 Warszawa, pozwolenia na budowę inwestycji pn.: „**Budowa gazociągu DN1000 MOP 8,4MPa relacji Rozwadów – Strachocina wraz z infrastrukturą niezbędną do jego obsługi**” Odcinek I: Rozwadów – Głuchów. W ramach zadania: „**Budowa gazociągu Rembelszczyzna-Wronów-Rozwadów-Strachocina wraz z infrastrukturą niezbędną do jego obsługi na terenie województwa mazowieckiego, lubelskiego i podkarpackiego**”.

Odwołanie wraz z aktami sprawy, zgodnie z art. 133 ustawy *Kodeks postępowania administracyjnego*, zostało przekazane do Głównego Inspektora Nadzoru Budowlanego.

Ogłoszenia przetargowe

urzędów miast i gmin

GAZETA + INTERNET

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

Sylwia Nowakowska
sylwia.nowakowska@infor.pl
tel. + 48 510 024 732

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

Nowy model leczenia w szpitalach

OCHRONA ZDROWIA

Beata Lisowska
beata.lisowska@infor.pl

Leczenie w szpitalu bez hospitalizacji – to nowy pomysł Ministerstwa Zdrowia na poprawę dostępu pacjentów do procedur i zwiększenie efektywności leczenia bez kolejnego zwiększania finansowania.

Do konsultacji trafił projekt nowelizacji rozporządzenia z 22 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 870 ze zm.). Zakłada on, że część usług będzie można realizować bez formalnego przyjęcia pacjenta na oddział. Chodzi o badania i proste zabiegi niewymagające noclegu. Pacjent przychodziłby na procedurę i tego samego dnia wracał do domu. Jest jeden warunek pobytu w szpitalu nie dłuższy niż 12 godzin. W razie potrzeby pacjent będzie

mogł zostać objęty całonocną opieką. O wyborze trybu zdecyduje lekarz. To istotna zmiana – dotąd nawet krótkie procedury wymagały formalnego przyjęcia na oddział. Nowy model ma lepiej dopasować leczenie do potrzeb. Resort wskazuje, że często pacjent potrzebuje jedynie sprzętu i personelu, a nie pobytu na oddziale. Rozwiązanie ma też uwolnić łóżka dla cięższych przypadków. Eksperci chwalą nowy pomysł.

Krótszy pobyt pacjenta w szpitalu to dla świadczeniodawcy znaczne oszczędności, bo odchodzą koszty personelu medycznego, koszty hotelowe. Jeśli pacjent wychodzi ze szpitala, ten nie musi mu zabezpieczać leków, bo otrzymuje on na nie receptę – podkreśla Jerzy Gryglewicz, ekspert Instytutu Zarządzania w Ochronie Zdrowia Uczelni Łazarskiego. Takie rozwiązanie jest

korzystne także dla chorych. Pobyt w szpitalu zawsze się wiąże ze stresem, a krótsza hospitalizacja to szybszy powrót do codzienności. – Ważne jest także to, że przy krótszym pobycie ryzyko zdarzeń niepożądanych jest zdecydowanie mniejsze. Największym problemem w szpitalnictwie są zakażenia wewnątrzszpitalne, którym często ulegają osoby ze słabszą odpornością – uważa Jerzy Gryglewicz.

Krótsze pobyty szpitalne są standardem w wielu krajach europejskich. Na przykład w Szwecji prawie połowa wszystkich procedur szpitalnych odbywa się w trybie nieprzekraczającym jednej doby.

Proponowane przez Ministerstwo Zdrowia zmiany mają wejść w życie od 1 lipca 2026 r. ©

Etap legislacyjny
Projekt rozporządzenia przekazany do konsultacji

Rewolucja płacowa musi poczekać

WYWIAD dr Liwiusz Laska, Agnieszka

Wołoszyn: Trzeba się liczyć

z późniejszym terminem wejścia w życie przepisów o równości płac. Jednym z powodów jest brak uregulowań dotyczących organu równościowego

W trakcie konsultacji napłynęło mnóstwo uwag do projektu ustawy o przejrzystości wynagrodzeń. Czy resort przewiduje w związku z tym jego modyfikację?

dr Liwiusz Laska: Proces legislacyjny wciąż trwa. Jesteśmy jeszcze na etapie przed Komitetem ds. Europejskich, a co się z tym wiąże, przed Komitetem Stałym Rady Ministrów. Nie mamy żadnej politycznej agendy, to jest bardzo trudny projekt techniczny, a naszym celem jest wypełnienie dyrektywy. Przypomnę jednak, że wszystko musi mieścić się w ramach dyrektywy. Braliśmy udział w pracach Komisji Europejskiej, piszemy tę ustawę już od ponad roku. Tymczasem widzimy duże niezrozumienie części organizacji, które chciałyby te kwestie uregulować zupełnie inaczej.

Czy zatem 7 czerwca 2026 r. to ostateczna data na wdrożenie przepisów unijnej dyrektywy z 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, czy też firmy dostaną dłuższe vacatio legis?

dr Liwiusz Laska: Co do terminu, to moim zdaniem trzeba się liczyć z późniejszym wdrożeniem regulacji. Problem leży jednak poza naszym zakresem, dlatego trudno precyzyjnie określić, o jakim przesunięciu może być mowa. Chodzi o brak przepisów powołujących organ równościowy. Jako resort jesteśmy gotowi na wdrożenie regulacji. Co więcej, przygotowaliśmy też przepisy, zgodnie z którymi funkcję organu przejęła by Państwowa Inspekcja Pracy. Zgadzam się, że im dłuższy termin na dostosowanie dla firm, tym lepiej. Nie mamy nic przeciwko, by wydłużyć vacatio legis, przykładowo o pół roku, tak by regulacja weszła z początkiem 2027 r., w zależności od postępu prac.

Czy to tylko kwestia organu równościowego? Pracodawcy przyznają, że

ministerstwo udostępniło już projekt narzędzia informatycznego i podręcznik wspierający wartościowanie płac, ale jak mówią, ciężko pod to zrobić rewolucję w dziale HR, skoro ustawa może się zmienić.

dr Liwiusz Laska: Tylko że te ramy niespecjalnie mocno się zmieniają, bo wiąże nas dyrektywa. To nie jest wolontariat myślowy, że któregoś dnia my się obudzimy i napiszemy zupełnie inny projekt. Zrobiliśmy coś unikalnego: udostępniliśmy projekt poradnika i narzędzia w Excelu wiele miesięcy wcześniej, jeszcze przed powstaniem formalnej podstawy do ich stworzenia. Dzięki temu można zobaczyć, jak to ma działać w praktyce, przetestować to i zgłosić nam uwagi. Trudno wymagać, by najpierw toczył się czysto teoretyczny proces intelektualny, a dopiero po wejściu prawa w życie ministerstwo pokazało podręcznik, na co firmy powiedziałyby: ale my tak tego nie rozumieliśmy.

Wróćmy zatem do samego projektu i obaw rynku. W trakcie konsultacji przewija się zarzut, że polska ustawa jest zbyt rygorystyczna w stosunku do tego, czego faktycznie wymaga od nas Unia. Czy zamierzacie zrezygnować z tej nadmiarowości?

Agnieszka Wołoszyn: Staraliśmy się bardzo ściśle przestrzegać tego, co narzuca nam dyrektywa. Rzeczywiście, terminem, który skróciliśmy, jest zaproponowane 30 dni zamiast unijnych dwóch miesięcy na przekazanie informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia pracownika i średnich poziomach wynagrodzenia w podziale na płęć w jego kategorii. Ale żeby zrozumieć, dlaczego to zrobiliśmy, trzeba spojrzeć na dyskusję na Radzie Dialogu Społecznego (RDS). Strona związkowa podniosła, że te 30 dni to wciąż za dużo. Pracodawcy z kolei twierdzą, że za krótko. My jako ministerstwo musimy wyważyć te interesy.

O dłuższy termin apelują jednak nie tylko firmy prywatne, lecz także resorty...

dr Liwiusz Laska: Owszem, i my to stanowisko na pewno jeszcze rozważymy. Ale spojrzymy na to czysto praktycznie. Z naszej perspektywy to nie jest żadne science fiction. Rozpisujemy ten proces na własne potrzeby w ministerstwie, pracujemy też nad rozwiązaniami dla całej administracji publicznej i wiemy, że jest to absolutnie do zrobienia nawet w 14 dni. Dzisiaj po prostu każdemu się wydaje, że to ogromny problem, i każdy chce mieć więcej czasu na wdrożenie się, co jest zrozumiałe. Jeśli więc ktoś mówi o nadmiarowości, to odpowiadam: szukamy wyważonego kompromisu między oczekiwaniami biznesu a prawami pracowniczymi.

A jeśli już mówimy o korektach projektu po konsultacjach, to co jeszcze planujecie zmienić?

dr Liwiusz Laska: Zmiany przewidujemy w terminach, gdzie rozważamy też wydłużenie z 14 dni do 30 dni na udzielenie wyjaśnień w odpowiedzi na ewentualne wnioski, w zakresie przekazanego sprawozdania z luki płacowej.

Na pewno doprecyzujemy też definicje. Dużo emocji wzbudziło ujęcie „przedziałów wynagrodzenia” oparte na pojęciu kwartyli. Dla statystyka, który zajmuje się tym od dawna, to nie jest problem, to bardzo precyzyjne pojęcie. Ale chcemy to napisać tak, by zwykły czytelnik nie miał z tym problemu.

Zmienimy też układ niektórych przepisów, zamienimy ich kolejność, by były jaśniejsze. Dziś nagminnie myłone są skuteczne środki zaradcze, które należy zastosować, gdy luka płacowa w kategorii pracowników wynosi co najmniej 5 proc. (tam mowa m.in. o terminie sześciu miesięcy), ze środkami podejmowanymi przy innych nieuzasadnionych różnicach w wynagrodzeniu. Chcemy też doprecyzować część technicznych zasad dotyczących wyliczania luki płacowej czy poziomów wynagrodzenia. Obecnie wyjaśnienia w tym zakresie znajdują się w dużej mierze w uzasadnieniu do projektu ustawy.

Punktem wyjścia jest wartościowanie stano-



Agnieszka Wołoszyn, zastępca dyrektora w departamencie prawa pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

wisk pracy. Jakie metody może zastosować pracodawca? Rekomenduje się metodę analityczno-punktową.

dr Liwiusz Laska: Pracodawca może zastosować każdą metodę, która spełni cel dyrektywy i będzie zgodna z naszą ustawą. Musi się opierać na obiektywnych kryteriach neutralnych pod względem płci i kryteria muszą zostać uzgodnione ze związkami zawodowymi. My zaprezentowaliśmy metodę analityczno-punktową, opartą na czterech obligatoryjnych, wynikających z projektu ustawy kryteriach, bo wydaje się nam najtrafniejsza i najłatwiejsza do samodzielnego wdrożenia przez firmy z ograniczonymi zasobami. Ale jeśli duża korporacja ma własne, lepsze systemy, to prośbę bardzo, niech je stosuje. Metoda z ministerstwa nie jest obligatoryjna.

Pojawiają się obawy, że przy zastosowaniu minimalnych kryteriów okaże się, że pani sprzątająca i ślusarz mają zarabiać tyle samo, i że trzeba będzie żonglować podkryteriami, żeby temu zapobiec.

Agnieszka Wołoszyn: Otóż nie. Wszyscy pracownicy muszą być ocenieni według tych samych zasad. Można jednak, zgodnie z wytycznymi KE, dodać kryterium wpływu (impact) – czyli jak dane stanowisko wpływa na cele całej organizacji. Wtedy nie ma ryzyka, że sekretarz czy sekretarka zdobędą podobną liczbę punktów co dyrektor czy dyrektorka – co byłoby ewidentnym błędem wartościowania. Z kolei nie ma problemu, by w jednej kategorii zaszerogowania znaleźli się dyrektorzy i ich zastępcy, bo to jest podobna kadra zarządzająca.



dr Liwiusz Laska, dyrektor generalny Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Czy wartościowanie stanowisk pracy przełoży się na wysokość wynagrodzeń poszczególnych kategorii pracowników?

Agnieszka Wołoszyn: Tak, bowiem ocena wartości pracy jest punktem wyjścia dla stworzenia struktur wynagrodzeń zapewniających równą płacę za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Czyli zapewniających, aby nie występowały różnice wynagrodzeń ze względu na płęć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami.

Oprócz wartościowania trzeba wypracować strukturę wynagrodzeń. Czym ona właściwie jest? Związki chcą konkretnej definicji, część pracodawców wręcz przeciwnie.

Agnieszka Wołoszyn: Sprawdziliśmy podejście Komisji Europejskiej i Europejskiego Instytutu ds. Równości Płci. Nasza wstępna propozycja definicji – choć to jeszcze nic pewnego – zakłada, że są to kategorie zaszerogowania wynagrodzeń dla różnych stanowisk, zawierające zakresy (widełki) wynagrodzeń, będące w szczególności wynikiem oceny wartości pracy. Na strukturę wpływ mają również kryteria wzrostu wynagrodzeń oraz inne czynniki, w szczególności osiągnięcia i kompetencje uzasadniające różnice.

Czy regionalnie płace mogą być zróżnicowane? Mammy handlowca w Warszawie i w Kołobrzegu. Koszty życia i realia rynkowe są diametralnie różne.

Agnieszka Wołoszyn: Tak, nasz projekt (w art. 5 ust. 2), podobnie jak dyrektywa (motyw 17), na to pozwala. Wynagrodzenia osób wykonujących pracę o jednakowej wartości mogą się różnić, o ile pracodawca kieruje się obiek-

tywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Nasz katalog tych kryteriów jest otwarty: daliśmy przykład „osiągnięć i kompetencji”, ale mieszczą się w tym czynnikowi rynku pracy, w tym np. koszty życia czy niedobór kandydatów.

Wyobraźmy sobie fikcyjny przykład z ministerstwa: wartościujemy stanowiska naczelników. Wychodzi nam, że naczelnik informatyki i naczelnik wydziału obsługi administracyjnej wykonują pracę o równej wartości i należą do tej samej kategorii pracowników. Ale jeśli zapłacimy naczelnikowi IT tyle samo co temu z administracją, to w Warszawie po prostu nie znajdziemy informatyka! Czynniki rynkowe pozwalają zaofiarować mu wyższą stawkę.

Trzeba jednak pamiętać o orzecznictwie TSUE, np. w sprawie dr Pamela Enderby przeciwko Publicznej Służbie Zdrowia (C-127/92). Trybunał stwierdził, że siły rynkowe nie mogą uzasadniać każdego rodzaju i wielkości podwyżki. Różnica musi być proporcjonalna. Jedynie część podwyżki, którą można przypisać siłom rynkowym, może uzasadniać wyższe wynagrodzenie. Nie można powiedzieć, że informatyk w firmie dostanie 70 proc. więcej, jeśli na rynku ta różnica wynosi np. 10 proc.

Służby mundurowe alarmują, że ustawa jest do nich niedostosowana.

Zostaną objęte przepisami? Agnieszka Wołoszyn: Sytuacja jest skomplikowana. My jako resort pracy zazwyczaj przygotowujemy przepisy ze swojej kompetencji, czyli dotyczące pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Służby mundurowe nie mają statusu pracownika, zatem projekt ustawy w obecnym kształcie ich nie obejmuje.

Jednak otrzymaliśmy uwagę od ministra ds. europejskich, że dyrektywa powinna ich dotyczyć, bowiem są oni pracownikami w rozumieniu orzecznictwa TSUE. Mieścimy podobną sytuację przy wdrażaniu dyrektywy work-life balance. Będziemy o tym dyskutować na dalszym etapie prac. ©

Rozmawiała **Patrycja Otto**



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

Coraz więcej sporów pracowniczych kończy się ugodą stron

PROCEDURY Mediacja w sporach z zakresu prawa pracy zyskuje na znaczeniu. Rośnie liczba spraw i uгод. Ekspert wskazuje, że **to rezultat przeciążenia sądów** i większej świadomości stron, coraz częściej dostrzegających korzyści płynące z takiej formy zakończenia sporu

Ewa Martyna
ewa.martyna@infor.pl

Jak wynika z danych Ministerstwa Sprawiedliwości (patrz: infografika), w ciągu ostatnich trzech lat liczba spraw trafiających do mediacji w sądach rejonowych wyraźnie wzrosła, a wraz z nią liczba spraw kończących się porozumieniem stron. Jednocześnie mediacja pozostaje zdecydowanie szybszą drogą rozwiązania sporu niż tradycyjne postępowanie sądowe.

Dane płynące z Ministerstwa Sprawiedliwości potwierdzają to, co obserwujemy w codziennej praktyce zawodowej – mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy przestaje być instytucją marginalną i staje się realnym elementem praktyki procesowej – mówi radca prawny Katarzyna Zwierz-Wilkocka, Senior Associate z Praktyki Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych DZP.

Zmiana ta jest szczególnie widoczna w praktyce orzeczniczej. Jeszcze kilka lat temu mediacja była w sprawach pracowniczych rzadkością, dziś – jak podkreślają prawnicy – staje się niemal standardem.

Sędziowie coraz częściej sięgają po tę instytucję – zwłaszcza na początku postępowania, gdy konflikt jest świeży, a strony nie okopały

się jeszcze na trwałych pozycjach procesowych – wskazuje Katarzyna Zwierz-Wilkocka.

Podobne obserwacje ma radca prawny Łukasz Kuczkowski, partner zarządzający w kancelarii Raczkowski, który zwraca uwagę na to, że obecnie niemal każdej sprawie towarzyszy próba skierowania jej do mediacji. – Dochodzi nawet do takich sytuacji, że sąd, doręczając pozew, oddała w czasie terminu na złożenie odpowiedzi na pozew, próbując nakłonić strony do mediacji i ugody – mówi.

Szybciej i spokojniej

Jednym z najważniejszych argumentów przemawiających za mediacją jest czas. Dane ministerialne pokazują wyraźną przewagę tej formy rozwiązywania sporów nad postępowaniem sądowym.

Na ten aspekt zwraca uwagę radca prawny Sławomir Paruch, partner w kancelarii PCS Paruch Chruściel Stępień Kanclerz. – Ta forma ugodowego rozstrzygnięcia umożliwia szybsze zakończenie sporu. Mając na uwadze długość trwania postępowań, to wielki atut.

Podkreśla jednak, że chodzi nie tylko o szybkość. Mediacja pozwala również uniknąć zaostrenia konfliktu. – Nie angażuje niepotrzebnie

reszty świadków, których słuchanie eskaluje spór i jego percepcję społeczną – dodaje.

W podobnym tonie wypowiada się adwokat Michał Prokop, partner w RÖDL, wskazując, że sprawnie prowadzona mediacja może doprowadzić do zawarcia ugody w ciągu kilku tygodni, co jest nieporównywalnie szybsze niż oczekiwanie – czasem przez kilka lat – na prawomocne rozstrzygnięcie sądu.

Jakie sprawy trafiają do mediacji

Typy spraw kierowanych do mediacji są zróżnicowane, lecz dominują trzy kategorie: odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, roszczenia o zaległe wynagrodzenie, premie i inne świadczenia ze stosunku pracy oraz sprawy dotyczące mobbingu i dyskryminacji – wyjaśnia mec. Zwierz-Wilkocka.

Jej obserwacje potwierdzają inni eksperci, choć zwracają uwagę na pewne różnice w praktyce. Mecenas Łukasz Kuczkowski wskazuje, że najczęściej mediacjami są obejmowane właśnie spory dotyczące odwołania od rozwiązania umowy o pracę, natomiast rzadziej o nadgodziny.

Z kolei mecenas Michał Prokop podkreśla, że mediacja jest szczególnie skuteczna tam, gdzie re-

lacja między stronami ma znaczenie psychologiczne lub reputacyjne – na przykład w sporach o mobbing strony często poszukują nie wyroku, lecz bezpiecznego i godnego zamknięcia konfliktu.

Dlaczego mediacja zyskuje na znaczeniu

Ekspert są zgodni, że za rosnącą popularnością mediacji stoi przede wszystkim przeciążenie sądów pracy i wydłużający się czas oczekiwania na rozstrzygnięcie.

W większych miastach na wyrok sądu I instancji czeka się często ok. 3 lat. Mediacja pozwala zamknąć sprawę w 1–3 miesiące, nie ma też ryzyka apelacji, co dla sądu jest bardzo pożądanym – zauważa mec. Kuczkowski.

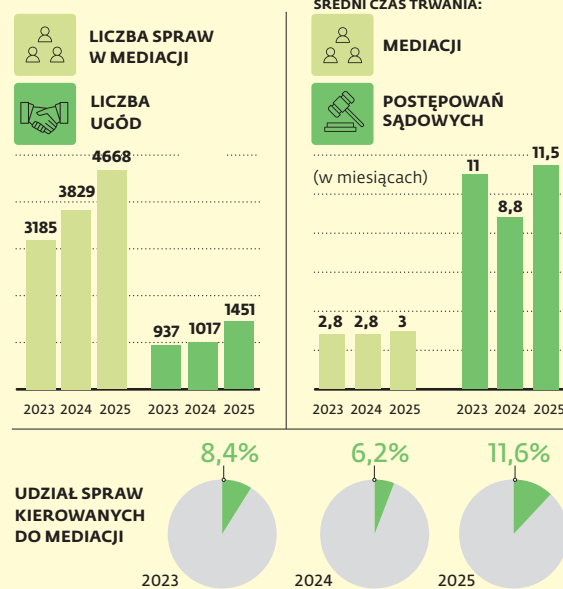
Do tego dochodzi zmiana podejścia samych stron. Pracodawcy dostrzegają, że wyrok sądowy – nawet korzystny – wiąże się z kosztami wizerunkowymi i organizacyjnymi, z kolei pracownicy coraz częściej preferują szybkie i pewne świadczenie od wieloletniego procesu o niepewnym wyniku – mówi Katarzyna Zwierz-Wilkocka.

Są bariery

Mimo wyraźnego trendu wzrostowego mediacja nie jest rozwiązaniem pozbawionym ograniczeń. Kluczową barierą pozostaje nastawienie stron.

Największą jest nieufność stron wobec samego procesu, w szczególności przekonanie, że zgoda na mediację oznacza słabość lub re-

Mediacje w sprawach pracowniczych w sądach rejonowych



Źródło: Ministerstwo Sprawiedliwości

RM ©

zygnąć z roszczeń. Poważnym problemem jest nierównowaga stron: pracownik działający bez pełnomocnika naprzeciw profesjonalnego pełnomocnika pracodawcy ma ograniczone możliwości świadomego negocjowania ugody – zauważa Katarzyna Zwierz-Wilkocka.

Problemem bywa także brak gotowości do kompromisu. Jak wskazuje Łukasz Kuczkowski, jeżeli strony mają skrajnie odmienne oczekiwania co do wyniku sporu, zawarcie ugody staje się mało prawdopodobne. – Jeżeli pracodawca uważa, że dane roszczenie nie jest zasadne, na przykład istniały podstawy do rozwiązania umowy, brak było nadgodzin, to szansa na zawarcie ugody jest stosunkowo niewielka. Podobnie jak nastawienie pracownika do wykazania, że pracodawca zrobił źle. Analogicznie część pracodawców i pracowników postrzega ugodę jako „przyznanie się do winy” i nie chce

kończyć sporu z taką oceną. Czasami jest to gra na czas i zmęczenie drugiej strony – wyjaśnia.

Realna alternatywa dla procesu

Mimo tych barier kierunek zmian wydaje się jednoznaczny. Mediacja coraz wyraźniej wpisuje się w praktykę rozwiązywania sporów pracowniczych i przestaje być traktowana jako rozwiązanie wyjątkowe. – To narzędzie o realnym potencjale – skuteczne tam, gdzie strony są gotowe do kompromisu, działają w dobrej wierze i rozumieją, że uгода bywa lepszym rozwiązaniem niż najlepszy wyrok – podsumowuje Katarzyna Zwierz-Wilkocka. ©



NSA: meldunek to za mało, by potwierdzić pracę na roli

ORZECZNICTWO

Michał Culepa
dgp@infor.pl

Prowadząc postępowanie w sprawie wydania zaświadczenia potwierdzającego okresy pracy w gospodarstwie rolnym wliczane do pracowniczego stażu pracy, urząd gminy może się opierać wyłącznie na posiadanej dokumentacji. Jeżeli wykazuje ona zasadnicze braki, organ nie może wydać żądanego przez pracownika zaświadczenia – orzekł NSA.

Sprawa dotyczyła wniosku pracownika o wydanie zaświadczenia

potwierdzającego jego pracę jako domownika w gospodarstwie rolnym ojca w latach 1991–1994. Wnioskodawca wskazał, że stale pracował w tym gospodarstwie, łącząc tę aktywność z nauką w szkole ponadpodstawowej.

Burmistrz miasta i gminy wydał jednak postanowienie o odmowie wydania zaświadczenia. Stwierdził, że urząd nie ma odpowiedniej dokumentacji pozwalającej na jego wystawienie – większość dokumentów przekazano do innych instytucji (np. do KRUS) albo zlikwidowano. Ustalono

jedynie, że wnioskodawca był zameldowany w miejscowości, w której znajdowało się gospodarstwo, w którym miał pracować, oraz że jego ojciec faktycznie posiadał gospodarstwo rolne w latach wskazanych we wniosku. Na tej podstawie urząd jednak nie mógł ustalić, czy wnioskodawca pracował w tym gospodarstwie, i wystawić stosownego zaświadczenia. Poza tym w świetle obowiązujących przepisów organ nie mógł dokonywać nowych ustaleń faktycznych i prawnych.

Wnioskodawca złożył zażalenie do samorządo-

wego kolegium odwoławczego, które je oddaliło. To orzeczenie zaskarżył następnie do sądu administracyjnego, jednak również i tu nie uzyskał korzystnego rozstrzygnięcia: najpierw Wojewódzki Sąd Administracyjny w Olsztynie oddalił skargę, a następnie Naczelny Sąd Administracyjny oddalił skargę kasacyjną.

Postępowanie, które się odbywa przed organami administracji, jest postępowaniem opartym na dokumentach. Jeżeli organ dysponuje określonymi dokumentami i informa-

cjami, to może, zgodnie z art. 217 k.p.a., wydać zaświadczenie potwierdzające dane okoliczności zgodnie z życzeniem petenta. W rozpoznawanej sprawie organ ustalił jedynie, że w latach wskazanych przez wnioskodawcę był on zameldowany pod adresem, pod którym znajdowało się gospodarstwo rolne. Ustalono jego powierzchnię oraz fakt, że w tym czasie funkcjonowało i opłacano od niego podatki itp. I to wyczerpuje całą wiedzę organu na temat tego gospodarstwa. Tyle że nie jest potwierdzeniem pracy

określonej osoby w tym konkretnym gospodarstwie rolnym. W tej sytuacji organ nie miał możliwości dokonywania innych ustaleń poza wykorzystaniem dokumentacji znajdującej się w jego archiwach. Nie mógł więc wydać zaświadczenia o treści żądanej przez skarżącego – powiedział sędzia Sławomir Wojciechowski. ©

ORZECZNICTWO

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 17 marca 2026 r., sygn. akt III OSK 2590/22
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia

Firmy sprawdzają prawo do małego ZUS plus

UPRAWNIENIA Od stycznia przepisy pozwalają liczyć od nowa trzyletni okres małego ZUS plus. Mimo wyjaśnień ZUS przedsiębiorcy **wolą występować o interpretację indywidualną**

Joanna Śliwińska

joanna.sliwinska@infor.pl

Widać to w ostatnich interpretacjach publikowanych przez ZUS. Wiele dotyczy możliwości ponownego korzystania z tej ulgi przez 3 lata, mimo wcześniejszego wykorzystania 36 miesięcy i braku karencji. Taki okres wynikał z przepisów ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Początkowo zasady korzystania z ulgi mały ZUS plus nie budziły większych wątpliwości. Zgodnie z regulami zawartymi w art. 18c ustawy systemowej przysługiwała ona osobom, których roczny przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej uzyskany w poprzednim roku kalendarzowym nie przekroczył 120 tys. zł. Uprawnione osoby mogły przez cały rok kalendarzowy, niezależnie od bieżą-

cych przychodów, opłacać składki od podstawy wymiaru ustalonej na podstawie średniomiesięcznego dochodu uzyskanego w roku poprzednim. Podstawa wymiaru nie mogła być jednak niższa niż 30 proc. obowiązującego minimalnego wynagrodzenia.

Prawo do tej ulgi od początku obowiązywania tych przepisów (2019 r.) było ograniczone. Jedno z takich ograniczeń zostało zawarte w art. 18c ust. 11 pkt 6 ustawy systemowej. Stanowi on, że ulga nie przysługuje osobom, które korzystały z ulgi przez 36 miesięcy kalendarzowych w ciągu ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Do limitów liczono jako pełny każdy miesiąc kalendarzowy, w którym osoba odpowiednio ustalała podstawę składek na

ubezpieczenia emerytalne i rentowe zgodnie z tym artykułem lub prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą przez co najmniej jeden dzień.

W uproszczeniu: po trzech latach ulgi następną kalendryczną karencją. W tym okresie, mimo spełniania kryteriów przychodowych, przedsiębiorca nie mógł korzystać z małego ZUS plus. W pewnym momencie pojawiła się jednak koncepcja rzecznika małych i średnich przedsiębiorców, który twierdził, że karencja jest tak naprawdą dwuletnia. ZUS trzymał się dotychczasowej interpretacji przepisów.

Stanowisko rzecznika zostało ostatecznie przeformułowane przez nowelizację ustawy systemowej i usunięcie z niej art. 18c ust. 11 pkt 6 i dodanie ust. 11a–11c.

Zgodnie z nimi przedsiębiorca może korzy-

stać z małego ZUS plus maksymalnie przez 36 miesięcy kalendarzowych w każdym okresie 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej (ust. 11a). W kolejnych ustępach doprecyzowano zasady obliczania tych okresów.

Jak więc wynika z ust. 11b, okres pierwszych 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia działalności zaczyna się od pierwszego miesiąca kalendarzowego, w którym korzystano z małego ZUS plus. Kolejne 60-miesięczne okresy zaczynają się każdorazowo od pierwszego miesiąca kalendarzowego prowadzenia działalności po upływie poprzedniego okresu 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia działalności.

Do okresów 36 miesięcy kalendarzowych prowadzenia działalności wlicza się jako pełny miesiąc każdy miesiąc kalendarzowy, w którym przedsiębiorca korzystał

z małego ZUS plus lub prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą przez co najmniej jeden dzień kalendarzowy.

Innymi słowy, prawo do ulgi będzie przysługiwało przez trzy lata w każdym pięcioletnim okresie, po zakończeniu którego okres ten się resetuje i biegnie na nowo.

ZUS na swojej stronie internetowej jeszcze przed wejściem w życie tych przepisów zamieścił wyjaśnienia, jak mają stosować nowe przepisy ci przedsiębiorcy, którzy dotychczas korzystali z tej ulgi. Zakład wyjaśnił, że „jeżeli prowadzisz pozarolniczą działalność gospodarczą i spełnisz warunki, aby skorzystać z ulgi «mały ZUS plus», to możesz począwszy od stycznia 2026 r. w każdym okresie 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej płacić mniejsze składki przez 36 miesięcy kalendarzowych”. Ponadto napisał wprost, że „od stycznia 2026 r. możesz skorzystać z 36 mie-

sięcy ulgi «mały ZUS plus» na nowych zasadach (tych, które obowiązują od 2026 r.) niezależnie od tego, czy wykorzystałeś ją przed 2026 rokiem, czy obecnie z niej korzystasz, czy też nigdy z niej nie korzystałeś”.

To jednak nie przekonało wielu przedsiębiorców. Dlatego wielu z nich zdecydowało się na wystąpienie do ZUS z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej. Chcieli oficjalnego potwierdzenia, że nowe przepisy na to pozwalają. ZUS takie interpretacje wydaje, ale z zastrzeżeniem, że nie może wydać interpretacji dotyczących lat przyszłych. ZUS odmawia wydania interpretacji w zakresie, w jakim przedsiębiorca pyta, czy może korzystać z tej ulgi po 2026 r., ponieważ w tym momencie nie jest możliwe określenie, czy spełni on inne warunki korzystania z małego ZUS plus. Przede wszystkim chodzi o warunek dotyczący przychodu uzyskanego w poprzednim roku kalendarzowym. ©

KOMUNIKATY

Gdańsk, 23 marca 2026 r.

WI-III.7840.4.22.2025.EL.h

OBWIESZCZENIE

Działając na podstawie art. 10 ust. 1 i 2 w związku z art. 13 ust. 4 oraz art. 25 ustawy z dnia 24 lipca 2015r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych (Dz. U. z 2024r. poz. 1199) zwanej dalej „u.i.s.p.” oraz art. 10, art. 49 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. Kodeks Postępowania Administracyjnego (Dz. U. z 2025r. poz. 1691) oraz art. 72 ust. 6 ustawy z dnia 3 października 2008r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko (Dz. U. 2024r. poz. 1112 ze zm.)

Wojewoda Pomorski zawiadamia,

że na wniosek z dnia 01.12.2025r. złożony przez inwestora: Baltic Power Sp. z o.o., ul. Bielańska 12, 00-085 Warszawa, reprezentowanego przez pełnomocnika panią Magdalenę Jabłonowską, w dniu **18 marca 2026r. wydano decyzję nr 22/2026/EL** zmieniającą decyzję Wojewody Pomorskiego nr 39/2023/EL z dnia 1 marca 2023r. (znak sprawy: WI-III.7840.4.3.2023.EL), zmienioną decyzją Wojewody Pomorskiego nr 45/2024/EL z dnia 2 maja 2024r. (znak sprawy: WI-III.7840.4.4.2024.EL), zmienioną decyzją Wojewody Pomorskiego nr 159/2024/EL z dnia 4 listopada 2024r. (znak sprawy: WI-III.7840.4.29.2024.EL) o pozwoleniu na budowę dla inwestycji w zakresie zespołu urządzeń służących do wyprowadzenia mocy pn.: **„Budowa stacji abonenckiej 220/400kV dla Morskiej Floty Wiatrowej Baltic Power”**, zlokalizowanej w województwie pomorskim, w powiecie wejherowskim, w jednostce ewidencyjnej 221504_2 Choczewo, w obrębie ewidencyjnym 0016 Kierzkowo na działce nr: 17/134.

Jednocześnie informuję, że zgodnie z art. 25 ust. 1 „u.i.s.p.” ww. decyzja podlega natychmiastowemu wykonaniu.

Z wyżej wymienioną decyzją oraz aktami sprawy można się zapoznać w Wydziale Infrastruktury w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Gdańsku, przy ul. Okopowej 21/27, **po telefonicznym uzgodnieniu terminu pod nr tel. 58 30 77 483.**

Treść decyzji została również zamieszczona na okres 14 dni licząc od dnia 23.03.2026r., w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego: <https://www.gov.pl/web/uw-pomorski/obwieszczenia-wojewody-pomorskiego-z-zakresu-wydzialu-infrastruktury4>

Zgodnie z art. 25 ust. 2 „u.i.s.p.” od ww. decyzji służy odwołanie do Głównego Inspektora Nadzoru Budowlanego, za pośrednictwem Wojewody Pomorskiego, w terminie 14 dni od dnia, w którym zawiadomienie o jej wydaniu w drodze obwieszczenia uważa się za dokonane. Zgodnie z art. 10 ust. 2a „u.i.s.p.” zawiadomienie, o którym mowa powyżej, uważa się za dokonane po upływie 14 dni od dnia, w którym nastąpiło obwieszczenie w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim. Odwołanie powinno zawierać zarzuty odnoszące się do decyzji, określać istotę i zakres żądania będącego przedmiotem odwołania oraz wskazywać dowody uzasadniające to żądanie (art. 25 ust. 3 „u.i.s.p.”).

Zarząd Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w Kłodzku S.A. (dalej jako „Organizator”)

ogłasza

I nieograniczony przetarg pisemny połączony z aukcją na sprzedaż prawa użytkowania wieczystego nieruchomości gruntowej zabudowanej

Przedmiotem Przetargu jest sprzedaż prawa użytkowania wieczystego nieruchomości gruntowej zabudowanej budynkiem usługowym – hale obsługi technicznej samochodów, położone w Kłodzku, ul. Dusznicka nr 1, na dz. Nr 3/49 AM-1 (powstałej po podziale dz. nr 3/32 mocą ostatecznej Decyzji Burmistrza Miasta Kłodzka nr 5/2026 z dnia 28.01.2026 r.), obręb Nowe Miasto, dla której Sąd Rejonowy w Kłodzku, V Wydział Ksiąg Wieczystych prowadzi księgę wieczystą pod numerem KW: SW1K/00065811/0.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: **1 050 000,00 zł** (słownie: jeden milion pięćdziesiąt tysięcy złotych 00/100).

Cena wynikająca ze zwycięskiej oferty jest ceną netto i zostanie powiększona o podatek VAT wg aktualnej stawki, jeżeli przepisy ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 685 z późn. zm.) przewidują obowiązek objęcia sprzedaży podatkiem VAT.

Sprzedaż nastąpi w trybie pisemnego zbierania ofert, przy czym, pod warunkami określonymi w Regulaminie przetargu, Organizator zastrzega sobie prawo do przeprowadzenia aukcji.

Wadium jest wnoszone wyłącznie w pieniądzu i wynosi 20% ceny wywoławczej netto. Wadium winno zostać wpłacone przelewem na rachunek bankowy Organizatora prowadzonym w Gospodarczym Banku Spółdzielczym w Strzelinie o numerze: 85 9588 0004 7103 0111 2000 0010.

Oferty w formie pisemnej w zaklejonych kopertach z napisem „Oferta PKS w Kłodzku” należy składać w nieprzekraczalnym terminie **do dnia 24 kwietnia 2026 r. do godz. 12:00** w biurze Organizatora pod adresem: 57-300 Kłodzko, ul. Dusznicka 1. Oferty mogą być również składane drogą pocztową lub kurierską, z tym zastrzeżeniem, że muszą one wpłynąć na wskazany adres w terminie wskazanym w ogłoszeniu. Oferty złożone lub doręczone po terminie nie będą rozpatrywane.

Przetarg odbędzie się w trybie niejawnym w siedzibie PKS w Kłodzku S.A. w ciągu 21 dni po upływie terminu zgłaszania ofert nabycia.

Dodatkowe informacje o przedmiocie, Regulaminie i warunkach przetargu można uzyskać w Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej w Kłodzku S.A., ul. Dusznicka 1, 57-300 Kłodzko, pok. nr 14, tel. 74 867 41 24 e-mail: sekretariat@pks-klodzko.pl

Regulamin Przetargu wyłożony zostanie do wglądu osób zainteresowanych w sekretariacie Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w Kłodzku S.A. w Kłodzku przy ul. Dusznickiej 1 w dni powszednie w godzinach od 8.00 do 15.00 od daty ukazania się ogłoszenia do chwili zakończenia przetargu.

Przedmiot przetargu można oglądać, po uzgodnieniu terminu wizyty pod numerem telefonu: 609 721 062, od daty ukazania się ogłoszenia do dnia poprzedzającego dzień przetargu od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 15.00.

Zarząd Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w Kłodzku S.A. (dalej jako „Organizator”)

ogłasza

II nieograniczony przetarg pisemny połączony z aukcją na sprzedaż prawa użytkowania wieczystego nieruchomości gruntowej zabudowanej

Przedmiotem Przetargu jest sprzedaż prawa użytkowania wieczystego nieruchomości gruntowej zabudowanej budynkiem bazy autobusowej stanowiącej własność Organizatora, położonej w Wilkanowie, powiat Kłodzki, Wilkanów 25 (działka nr 1189/1, 1189/3, 1189/5, 1189/6) obręb ewidencyjny nr 0036, Wilkanów), dla której Sąd Rejonowy w Kłodzku, V Wydział Ksiąg Wieczystych prowadzi księgę wieczystą pod numerem KW: SW1K/00065815/8.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: **1 347 514,20 zł** (słownie: jeden milion trzysta czterdzieści siedem tysięcy pięćset czterdzieści złotych 20/100).

Cena wynikająca ze zwycięskiej oferty jest ceną netto i zostanie powiększona o podatek VAT wg aktualnej stawki, jeżeli przepisy ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 685 z późn. zm.) przewidują obowiązek objęcia sprzedaży podatkiem VAT.

Sprzedaż nastąpi w trybie pisemnego zbierania ofert, przy czym, pod warunkami określonymi w Regulaminie przetargu, Organizator zastrzega sobie prawo do przeprowadzenia aukcji.

Wadium jest wnoszone wyłącznie w pieniądzu i wynosi 10% ceny wywoławczej netto. Wadium winno zostać wpłacone przelewem na rachunek bankowy Organizatora prowadzonym w Gospodarczym Banku Spółdzielczym w Strzelinie o numerze: 85 9588 0004 7103 0111 2000 0010.

Oferty w formie pisemnej w zaklejonych kopertach z napisem „Oferta PKS w Kłodzku” należy składać w nieprzekraczalnym terminie **do dnia 20 maja 2026 r. do godz. 12:00** w biurze Organizatora pod adresem: 57-300 Kłodzko, ul. Dusznicka 1. Oferty mogą być również składane drogą pocztową lub kurierską, z tym zastrzeżeniem, że muszą one wpłynąć na wskazany adres w terminie wskazanym w ogłoszeniu. Oferty złożone lub doręczone po terminie nie będą rozpatrywane.

Przetarg odbędzie się w trybie niejawnym w siedzibie PKS w Kłodzku S.A. w ciągu 21 dni po upływie terminu zgłaszania ofert nabycia.

Dodatkowe informacje o przedmiocie, Regulaminie i warunkach przetargu można uzyskać w Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej w Kłodzku S.A., ul. Dusznicka 1, 57-300 Kłodzko, pok. nr 14, tel. 74 867 41 24 e-mail: sekretariat@pks-klodzko.pl

Regulamin Przetargu wyłożony zostanie do wglądu osób zainteresowanych w sekretariacie Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w Kłodzku S.A. w Kłodzku przy ul. Dusznickiej 1 w dni powszednie w godzinach od 8.00 do 15.00 od daty ukazania się ogłoszenia do chwili zakończenia przetargu.

Przedmiot przetargu można oglądać, po uzgodnieniu terminu wizyty pod numerem telefonu: 609 721 062, od daty ukazania się ogłoszenia do dnia poprzedzającego dzień przetargu od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 15.00.

US

20 KWIETNIA

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

20 KWIETNIA

Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

27 KWIETNIA

Termin przesłania jednolitego pliku kontrolnego dla potrzeb VAT (JPK_VAT)

27 KWIETNIA

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

27 KWIETNIA

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

Wchodzą w życie 26 marca 2026 r.

Ratyfikacja umowy – ustawa z 23 stycznia 2026 r. o ratyfikacji umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej o wygaśnięciu trwających skutków prawnych artykułu 13 umowy między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej w sprawie popierania i wzajemnej ochrony inwestycji, podpisanej w Londynie 8 grudnia 1987 r. (Dz.U. z 11 marca 2026 r. poz. 312)

Omówienie: Wyrażono zgodę na dokonanie przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej ratyfikacji umowy.

Legitymacje służbowe – rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 9 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie legitymacji służbowej funkcjonariusza Służby Więziennej (Dz.U. z 11 marca 2026 r. poz. 309)

Omówienie: Minister sprawiedliwości wydaje legitymację służbową: dyrektorowi generalnemu Służby Więziennej i rektorowi-komendantowi uczelni Służby Więziennej.

Akta osobowe – rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 9 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie prowadzenia dokumentacji w aktach osobowych funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz.U. z 11 marca 2026 r. poz. 310)

Omówienie: Uchylony został przepis, zgodnie z którym akta osobowe szefa Inspektoratu Wewnętrzznego Służby Więziennej prowadzi upoważniony na piśmie przez ministra sprawiedliwości funkcjonariusz lub pracownik realizujący zagadnienia kadrowe w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej.

Wchodzą w życie 27 marca 2026 r.

Ochrona rolnictwa – ustawa z 23 stycznia 2026 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ochrony polskiego rolnictwa (Dz.U. z 12 marca 2026 r. poz. 317)

Omówienie: W ustawie o kształtowaniu ustroju rolnego preambuła otrzymała następujące brzmienie: Kierując się zasadą, że gospodarstwa rodzinne, zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, stanowią podstawę ustroju rolnego Rzeczypospolitej Polskiej, dążąc do wzmocnienia ochrony i trwałego rozwoju tych gospodarstw, mając na względzie potrzebę zapewnienia właściwego zagospodarowania ziemi rolnej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w trosce o bezpieczeństwo żywnościowe obywateli, a także pragnąc wspierać zrównoważone rolnictwo i działalność rolniczą oraz sprzyjać rozwojowi obszarów wiejskich, jako element spójnej polityki rolniej państwa uchwala się niniejszą ustawę. Wprowadzono również zmiany w ustawie o wstrzymaniu sprzedaży nieruchomości Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa oraz o zmianie niektórych ustaw. Zgodnie z nowymi przepisami w okresie 20 lat od dnia wejścia w życie ustawy wstrzymuje się sprzedaż nieruchomości wchodzących w skład Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa. (Omawiana ustawa zaczyna obowiązywać po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. od 27 marca 2026 r., z wyjątkiem przepisu, który wchodzi w życie 30 kwietnia 2026 r.).

Gospodarowanie mieniem – ustawa z 23 stycznia 2026 r. o zmianie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa (Dz.U. z 12 marca 2026 r. poz. 318)

Omówienie: Środki finansowe z gospodarowania mieniem Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa (nazywany dalej „Zasobem”) przeznaczają się na finansowanie:

- obciążających mienie Zasobu zadań określonych w ustawie;
- zadań określonych przepisami o kształtowaniu ustroju rolnego;
- wsparcia działań na rzecz odnawialnych źródeł energii, w szczególności w rolnictwie, w tym na realizację inwestycji z zakresu odnawialnych źródeł energii realizowanych na gruntach Zasobu w zakresie budowy,

przebudowy lub rozbudowy urządzeń lub instalacji związanych z pozyskiwaniem energii z odnawialnych źródeł energii, w szczególności biogazu rolniczego lub biometanu, w tym włączenia tych instalacji do sieci dystrybucyjnych lub przesyłowych;

■ zadań określonych przepisami o realizacji prawa do rekompensaty z tytułu pozostawienia nieruchomości poza obecnymi granicami Polski.

Warunki przyznawania zapomogi – ustawa z 23 stycznia 2026 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 12 marca 2026 r. poz. 328)

Omówienie: Doktorant, który znalazł się przejściowo w trudnej sytuacji życiowej, może otrzymać zapomogę. Zapomogę przyznaje się na warunkach określonych w uzgodnieniu z samorządem doktorantów przez rektora uczelni, dyrektora instytutu PAN, dyrektora instytutu badawczego, dyrektora instytutu międzynarodowego albo dyrektora Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego.

Fundacje i stowarzyszenia – ustawa z 23 stycznia 2026 r. o zmianie ustawy o fundacjach oraz ustawy – Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 12 marca 2026 r. poz. 316)

Omówienie: W ustawie o fundacjach uchylono przepis przewidujący, że korzystanie ze środków komunikacji elektronicznej w głosowaniu władz fundacji stosuje się w przypadku wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, o których mowa w ustawie o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. W ustawie – Prawo o stowarzyszeniach uchylono unormowanie, zgodnie z którym możliwość wykorzystania środków komunikacji elektronicznej, np. przeprowadzenie głosowań czy udziału w posiedzeniu władz stowarzyszenia, stosuje się w przypadku wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, o których mowa w ustawie o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

Służba Więzienna – rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 6 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wyróżnień funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz.U. z 12 marca 2026 r. poz. 323)

Omówienie: Jeżeli funkcjonariusz nie spełnia niektórych wymagań przewidzianych dla stanowiska, wyróżnienia w formie mianowania na wyższe stanowisko służbowe udziela się za zgodą dyrektora generalnego Służby Więziennej. Zgoda nie jest wymagana w przypadku funkcjonariusza pełniącego służbę w uczelni Służby Więziennej.

Mnożniki dodatku zagranicznego – rozporządzenie ministra spraw zagranicznych z 9 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie mnożników dodatku zagranicznego (Dz.U. z 12 marca 2026 r. poz. 324)

Omówienie: Zmienił się załącznik do rozporządzenia, w którym określono przedziały mnożników dodatku zagranicznego dla poszczególnych grup stanowisk w placówkach zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej.

Wchodzą w życie 28 marca 2026 r.

Funkcjonowanie banków spółdzielczych – ustawa z 23 stycznia 2026 r. o zmianie ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 13 marca 2026 r. poz. 331)

Omówienie: Nowelizacja przewiduje m.in., że umowa zrzeszenia jest zawierana według zatwierdzonego przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF) wzoru umowy dla danego zrzeszenia. Projekt wzoru umowy bank zrzeszający jest zobowiązany przedstawić KNF. KNF podejmuje decyzję w sprawie zatwierdzenia wzoru umowy w terminie sześciu miesięcy od dnia otrzymania jego projektu. KNF odmawia zatwierdzenia wzoru umowy, jeżeli umowa naruszałaby przepisy prawa, interesy klientów albo nie gwarantowałaby bezpieczeństwa środków gromadzonych w bankach będących członkami zrzeszenia. Zmiana umowy zrzeszenia wymaga zatwierdzenia przez KNF. Bank zrzeszający przedstawia projekt zmiany umowy KNF.

Zgodnie z nowelizacją celami zrzeszenia są stworzenie warunków do koordynacji działań, współpracy i wzajemnej pomocy w realizacji działalności statutowej zrzeszonych banków oraz poprawa jakości usług zrzeszonych banków i dostosowanie takich usług do zmieniających się warunków. Sposób realizacji celów zrzeszenia określa umowa zrzeszenia.

Organami zrzeszenia są zgromadzenie prezesów i rada zrzeszenia. Zgromadzenie prezesów składa się z prezesa zarządu banku zrzeszającego oraz prezesów zarządów banków spółdzielczych zrzeszonych z bankiem zrzeszającym.

Do kompetencji zgromadzenia prezesów należy w szczególności uchwalanie:

- zmian umowy zrzeszenia;
- strategii zrzeszenia.

W posiedzeniu zgromadzenia prezesów mogą także brać udział członkowie zarządu kierujący pracami zarządu, w stosunku do których toczy się postępowanie o wyrażenie zgody na powołanie odpowiednio na prezesa zarządu banku spółdzielczego lub prezesa banku zrzeszającego. Osoby te nie posiadają biernego prawa wyborczego do rady zrzeszenia. W skład rady zrzeszenia wchodzi prezes zarządu banku zrzeszającego oraz wybrani przez zgromadzenie prezesów prezesi banków spółdzielczych. Rada zrzeszenia jest organem opiniodawczo-doradczym zrzeszenia.

Do kompetencji rady zrzeszenia należy w szczególności opiniowanie:

- zmian umowy zrzeszenia;
- strategii zrzeszenia;
- kierunków wspólnych działań zrzeszenia oraz ich zakresu.

Mundur policyjny – rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 9 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie części munduru policyjnego, których używanie jest dozwolone (Dz.U. z 13 marca 2026 r. poz. 330)

Omówienie: Dozwolone jest używanie części munduru policyjnego, wchodzących w skład ubioru wyjściowego ze sznurem galowym, z orderami, odznaczeniami i odznakami przez policjantów zwolnionych ze służby, którzy mają prawo do używania posiadanego stopnia policyjnego z dodaniem określenia „w stanie spoczynku” podczas uroczystości z okazji świąt państwowych i Święta Policji.

Organizacja dyspozytorni medycznej – rozporządzenie ministra zdrowia z 24 lutego 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie organizacji dyspozytorni medycznej (Dz.U. z 27 lutego 2026 r. poz. 231)

Omówienie: W dyspozytorni medycznej należy zorganizować m.in. stanowiska:

- pracownika administracyjnego do obsługi dyspozytorni medycznej w zakresie czynności organizacyjnych i administracyjno-biurowych;
- administratora wojewódzkiego Systemu Wspomagania Dowodzenia Państwowego Ratownictwa Medycznego, wykonującego w imieniu wojewody zadania polegające na zarządzaniu tym systemem i jego utrzymaniu.

Jeżeli warunki techniczne lub lokalowe uniemożliwiają zorganizowanie wyżej wymienionego stanowiska na terenie dyspozytorni, to można je zorganizować poza nią. W dyspozytorni należy zapewnić m.in.:

- system łączności telefonicznej w postaci rezerwowych aparatów telefonicznych znajdujących się na każdym stanowisku dyspozytora medycznego, które umożliwiają przyjmowanie zgłoszeń alarmowych kierowanych do dyspozytorni z centrów powiadamiania ratunkowego oraz dysponowanie zespołów ratownictwa medycznego;
- co najmniej jedno rezerwowe i jedno szkoleniowe stanowisko dyspozytorskie.

Zgodnie z omawianym rozporządzeniem na potrzeby dyspozytorni należy zapewnić m.in. powierzchnię przeznaczoną do instalacji urządzeń, które odpowiadają za terminację sieci OST112, zabezpieczoną zgodnie z polityką bezpieczeństwa urzędu wojewódzkiego. ©

.....
Część przepisów wchodzących w życie 26 marca 2026 r. omówiono w wydaniu Dziennika Gazety Prawnej z 25 marca 2026 r., str. B12.

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

Nowoczesny system wartościowania pracy: jak go przygotować i wdrożyć

PROCEDURY Aby taki system mógł rzeczywiście wspierać politykę płacową, musi się opierać na jasnych, obiektywnych i weryfikowalnych kryteriach odnoszących się do faktycznie wykonywanych zadań, zakresu odpowiedzialności, wymaganego wysiłku oraz warunków świadczenia pracy. Prawidłowe zaprojektowanie tego mechanizmu, a następnie jego stosowanie pozwala uporządkować strukturę organizacyjną, ograniczyć ryzyko nierównego traktowania oraz zwiększyć przejrzystość zasad wynagradzania. W rezultacie pracodawca nie tylko przygotowuje się do nowych wymogów regulacyjnych, lecz także zyska narzędzie wzmacniające poczucie sprawiedliwości w organizacji.



Sławomir Paruch
radca prawny, partner w PCS
Paruch Chruściel Stępień
Kancelarz



Julita Kołodziejska
starsza prawniczka w PCS
Paruch Chruściel Stępień
Kancelarz



Paulina Paliga
asystentka prawna w PCS
Paruch Chruściel Stępień
Kancelarz

Regulacje w obszarze oceny wartości pracy – wynikające z dyrektywy UE 2023/970 o jawności wynagrodzeń oraz z aktualnego brzmienia projektu wdrażającego tę dyrektywę, który jest obecnie na etapie opiniowania – stawiają przed pracodawcami i zespołami HR nowe wyzwania. Doświadczenia organizacji, które już teraz wdrażają systemy wartościowania pracy, pokazują jednak, że rozwiązania te nie tylko pozwalają przygotować się do nowych wymogów prawnych, lecz także mogą przynosić długofalowe korzyści biznesowe. Jest to bowiem nie tylko wymóg regulacyjny, ale także szansa na uporządkowanie struktury organizacyjnej i zwiększenie transparentności w organizacji. W rezultacie coraz więcej firm traktuje wartościowanie pracy jako element dojrzałego, nowoczesnego i odpowiedzialnego zarządzania, zwłaszcza w kontekście eliminowania nierówności i zapobiegania dyskryminacji w zatrudnieniu – nie tylko ze względu na płeć, lecz także z innych przyczyn, które nie powinny wpływać na wysokość wynagrodzenia.

JAK OCENIAĆ STANOWISKA PRACY

Wartościowanie pracy polega na uporządkowanej analizie i ocenie stanowisk z zastosowaniem jasno przyjętej metody. Dzięki temu możliwe jest ustalenie, które funkcje mają większe znaczenie z perspektywy organizacji oraz jakie czynniki decydują o ich rze-

czywistej wartości. Zgodnie z projektowanymi zmianami proces ten powinien opierać się na obiektywnych i mierzalnych kryteriach, obejmujących w szczególności:

- wymagane umiejętności,
- wysiłek,
- zakres odpowiedzialności oraz
- warunki wykonywanej pracy.

Jednocześnie regulacje pozostawiają pracodawcom możliwość doprecyzowania podkryteriów istotnych dla określonego rodzaju pracy lub konkretnego stanowiska.

Uwaga! Wysokość wynagrodzenia nie powinna być uzależniona wyłącznie od nazwy stanowiska. Decydujące znaczenie mają rzeczywiste wymagania związane z daną funkcją i charakterem pracy, takie jak poziom kompetencji, zakres odpowiedzialności, samodzielność decyzyjna czy stopień obciążenia pracą.

WYZWANIE DLA ORGANIZACJI

Wprowadzenie wartościowania pracy w organizacji – choć wymaga wnikliwej analizy świadczonej pracy, kompetencji i zakresu odpowiedzialności pracowników – może stać się impulsem do rzeczywistego uporządkowania jej wewnętrznej struktury. Prawidłowe hierarchizowanie ról zawodowych w oparciu na projektowanych przepisach sprzyja budowaniu wśród pracowników poczucia sprawiedliwości, ponieważ ocena ich pracy nie będzie opierać się na cechach osobistych, takich jak płeć czy wiek, lecz na kompetencjach, wiedzy oraz faktycznym wysiłku wkładanym w wykonywanie obowiązków.

Uwaga! Jasno zdefiniowane wymagania przypisane do poszczególnych stanowisk mogą ułatwić pracownikom zrozumienie ścieżek kariery, a tym samym zwiększyć ich motywację do rozwoju.

Globalne inspiracje

Wartościowanie stanowisk może jednak stanowić szczególne wyzwanie dla organizacji międzynarodowych, których struktury nie zawsze odpowiadają specyfice polskich przepisów i przyjętych kryteriów oceny pracy. Dotyczy to zwłaszcza organizacji funkcjonujących w państwach spoza Unii Europejskiej, które nie będą wdrażały zmian wynikających z dyrektywy o jawności wynagrodzeń. Paradoksalnie jednak doświadczenia takich organizacji mogą okazać się cenną inspiracją, pokazując

Cztery mierniki

Dyrektywa w sprawie jawności wynagrodzeń, a w ślad za nią również polski projekt przepisów, wskazują cztery podstawowe elementy, które powinny być uwzględniane przy ocenie wartości pracy. Chodzi o kryteria, które pozwalają porównywać poszczególne rodzaje obowiązków w sposób obiektywny i neutralny. Należą do nich:

- **umiejętności** – obejmują zarówno wiedzę teoretyczną pracownika, jak i kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania obowiązków na danym stanowisku. W tej kategorii mieszczą się m.in. wykształcenie, ukończone kursy i szkolenia, doświadczenie, a także umiejętności miękkie, takie jak umiejętności interpersonalne, negocjacyjne czy komunikacyjne;
- **wysiłek** – może mieć charakter fizyczny, psychiczny, emocjonalny albo intelektualny, w zależności od rodzaju pracy i specyfiki stanowiska. Obejmuje np. podnoszenie ciężarów, pracę w ruchu, wykonywanie zadań pod presją czasu czy konieczność rozwiązywania złożonych problemów;
- **zakres odpowiedzialności** – może dotyczyć różnych sfer funkcjonowania organizacji. Na stanowiskach kierowniczych będzie obejmował odpowiedzialność za zespół, a w innych przypadkach może się wiązać z opieką nad pacjentami, klientami lub uczniami, a także ochroną informacji poufnych, tajemnicy przedsiębiorstwa, tajemnicy zawodowej, mienia lub środków finansowych;
- **warunki pracy** – odnoszą się do środowiska, w jakim wykonywane są obowiązki i mogą obejmować zarówno obciążenia fizyczne, jak i psychiczne. Chodzi np. o narażenie na hałas, czynniki chemiczne lub biologiczne, wysokie lub niskie temperatury, a także wykonywanie pracy w nieregularnych godzinach, w tym w porze nocnej.

© P

odmienne sposoby budowania hierarchii stanowisk oraz rozwiązania, które po odpowiednim dostosowaniu mogą wspierać proces wartościowania w polskich realiach.

W JAKI SPOSÓB PORÓWNYWAĆ ZAKRES OBOWIĄZKÓW

Dyrektywa UE podkreśla konieczność stosowania obiektywnych kryteriów oceny, tak aby możliwe było prawidłowe porównanie sytuacji pracowników i ustalenie, czy wykonują oni pracę o jednakowej wartości. Kryteria neutralne ze względu na płeć, wiek czy inne cechy osobiste, opracowane przez pracodawcę i stosowane w sposób konsekwentny, zwiększą transparentność struktury organizacyjnej. W efekcie pracownicy mogą odczuwać silniejsze poczucie bezpieczeństwa oraz większe przekonanie o sprawiedliwym traktowaniu w zespole. [ramka]

Znaczenie przesłanek

Wszystkie wskazane kryteria będą miały istotne znaczenie przy ustalaniu hierarchii stanowisk oraz określaniu wartości pracy. Projektowana ustawa zmierza do odejścia od oceniania pracownika przez pryzmat cech osobi-

stych, takich jak wiek, płeć, pochodzenie czy inne czynniki niemające związku z wykonywaną pracą, na rzecz analizy opartej wyłącznie na obiektywnych parametrach. Oznacza to, że pracodawcy powinni się koncentrować na warunkach wykonywania pracy, związanych z nią obciążeniach, zakresie odpowiedzialności oraz kompetencjach i umiejętnościach niezbędnych do rzetelnego realizowania powierzonych zadań. Pozostałe cechy pracownika pozostają z perspektywy wartościowania pracy bez znaczenia.

Uwaga! Organizacje będą miały pełen zakres swobody w definiowaniu podkryteriów, dostosowując proces wartościowania do własnej specyfiki. Umożliwi to pracodawcom uwzględnienie elementów istotnych z perspektywy danej branży lub przyjętego modelu funkcjonowania firmy. Należy jednak pamiętać, że również te dodatkowe podkryteria muszą być formułowane i stosowane w sposób obiektywny, neutralny oraz pozbawiony czynników dyskryminacyjnych. Tylko w takiej sytuacji proces wartościowania pracy będzie spełniał swój ustawowy cel.

© P

Dokończenie na s. C3

Zadaniowy system czasu pracy: kiedy się sprawdza, a kiedy stw

Jest użyteczny zwłaszcza wtedy, gdy sposób wykonywania obowiązków utrudnia precyzyjne wyznaczenie godzin aktywności, a większe znaczenie ma terminowe osiągnięcie rezultatu. Trzeba jednak uważać, by zakres powierzonych czynności nie prowadził do nadmiernego obciążenia zatrudnionego, a w związku z tym – do sporów o pracę ponad obowiązujące normy.



Monika Czekanowicz
radczyni prawna
w kancelarii Raczkowski

Określenie przez pracodawcę zadań przypisanych do danego stanowiska pracy oraz ustalenie w porozumieniu z pracownikiem czasu niezbędnego do ich wykonania nie stanowi jeszcze podstawy do uznania, że pracownik został objęty systemem zadaniowego czasu pracy. Wprowadzenie w zakładzie pracy takiego systemu wymaga jego formalnego ustalenia w układzie zbiorowym albo w regulaminie pracy, ewentualnie w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty tymi aktami.

Wejście w życie

Przyjmuje się, że obwieszczenie ma charakter ogólnego polecenia pracodawcy, skierowanego do wszystkich pracowników, przy czym – w odróżnieniu od innych poleceń – cechuje je większy stopień sformalizowania. Oznacza to, że niedopuszczalne byłoby ustalenie obowiązki systemu zadaniowego czasu pracy w drodze polecenia pracodawcy wydanego w innej formie niż obwieszczenie.

Uwaga! W przypadku układu zbiorowego postanowienia regulujące system czasu pracy obowiązujący pracownika wchodzi w życie w terminie określonym w tym akcie, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do elektronicznej ewidencji układów zbiorowych pracy i porozumień. Z kolei postanowienia regulaminu pracy i obwieszczenia zaczynają obowiązywać po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy. [przykład 1]

Objęcie pracowników

W orzecznictwie przyjmuje się także, że nie ma przeszkód, aby organizację pracy, w tym system i rozkład czasu pracy, ustalić w umowie o pracę albo w odrębnym porozumieniu między pracodawcą a pracownikiem.

Sąd Najwyższy w wyroku z 17 lipca 2009 r. (sygn. akt I BP 6/09) uznał jednak, że w takim przypadku postanowienie ustalające system i rozkład czasu pracy może stanowić istotny element indywidualnego stosunku pracy, a w konsekwencji jego zmiana będzie wymagała porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Z tego względu dla pracodawcy korzystniejsze może się okazać uregulowanie obowiązującego pracownika systemu czasu pracy w regulacjach wewnątrzzakładowych, a nie ustaleniach indywidualnych.

Uwaga! Ustalenie zadaniowego systemu czasu pracy w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu oznacza nie tylko wskazanie, że taki system obowiązuje w zakładzie pracy, lecz także konieczność określenia grupy pracowników nim objętych. W praktyce najczęściej następuje to w formie załącznika do tych regulacji, w których wskazuje się konkretne stanowiska albo rodzaje pracy wyodrębniające daną grupę pracowników.

Wbrew dość rozpowszechnionemu przekonaniu pracownik objęty zadaniowym systemem czasu pracy może świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawcy, kwestionując tę możliwość, najczęściej odwołują się do porozumienia, w którym wspólnie z pracownikiem ustalono zakres zadań do wykonania w określonym czasie, wywodząc z tego, że skoro zatrudniony sam organizuje swój rozkład czasu pracy, to nie może dojść do pracy w godzinach nadliczbowych.

Takie uzgodnienie rzeczywiście przemawia za założeniem, że powierzone zadania są możliwe do wykonania w granicach obowiązujących norm, nie ma ono jednak charakteru bezwzględnie. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika bowiem, że nawet przy samodzielnym wyznaczaniu początku i końca dnia pracy, jeżeli przy zachowaniu należytej staranności wykonanie zadań w ramach obowiązujących norm nie jest możliwe, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lutego 2008 r. (sygn. akt II PK 148/07).

Dowodzenie pracy w godzinach nadliczbowych

Dochodząc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, pracownik musi udowodnić albo co najmniej uprawdopodobnić, że:

- w konkretnych dniach wykonywał pracę w interesie pracodawcy, co najmniej za jego dorozumianą akceptacją,
- pracował ponad obowiązujące normy, w dającej się zweryfikować liczbie godzin.

Jeżeli pracownik precyzyjnie wskaże rodzaj i wymiar zadań realizowanych poza normatywnym czasem pracy, to na pracodawcy będzie spoczywał ciężar wykazania, że zadania te mogły zostać wykonane w ustalonym czasie, a więc że nie zachodziła potrzeba wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

W takiej sytuacji nie wystarczy powoływanie się na porozumienie zawarte z pracownikiem, brak obowiązku prowadzenia tradycyjnej ewidencji czasu pracy, a nawet na to, że wykonywanie dodatkowej pracy wynikało z inicjatywy pracownika, np. ze względu na prowizyjny system wynagradzania i chęć realizacji jak największej liczby zadań. Skoro pracodawca zna czas niezbędny do wykonania powierzonych obowiązków i wie, jaki wymiar czasu pracy obowiązuje pracownika, to w jego interesie leży bieżące kontrolowanie, czy nie dochodzi do pracy ponad normę, a w razie stwierdzenia takiej sytuacji – wydanie polecenia zaprzestania jej wykonywania. [przykład 2]

Bez przekroczenia norm

Praca w godzinach nadliczbowych nie wystąpi natomiast wtedy, gdy przekroczenie obowiązujących norm było następstwem mniejszej wydajności pracownika albo innych przeszkód leżących po jego stronie. Jeżeli więc pracownik popełni błąd przy wykonywaniu zadania, a usunięcie jego skutków spowoduje wydłużenie aktywności ponad

PRZYKŁAD 1

E-mail nie zastąpi obwieszczenia

Pracodawca, który nie jest objęty układem zbiorowym pracy ani nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, postanowił wprowadzić system zadaniowego czasu pracy wobec pracowników działu IT. W tym celu przesłał im wiadomość e-mailową z informacją, że od pierwszego dnia następnego miesiąca kalendarzowego zostaną objęci tym systemem, a także wskazał zadania oraz przewidywany czas ich wykonania ustalony jednostronnie. Takie działanie należy uznać za nieprawidłowe. Nie doszło bowiem do konsultacji czasu realizacji poszczególnych zadań z pracownikami, a ponadto pracodawca nie wydał obwieszczenia, które formalnie wprowadzałoby ten system czasu pracy. Nieprawidłowe wdrożenie takiego rozwiązania bez zachowania wymaganej procedury może prowadzić do uznania, że praca traktowana przez pracodawcę jako zwykła była w rzeczywistości pracą w godzinach nadliczbowych. Nie można też wykluczyć odpowiedzialności wykroczeniowej w związku z naruszeniem przepisów o czasie pracy.

PRZYKŁAD 2

Brak kontroli oznacza zgodę

Pracownik zatrudniony na 1/4 etatu w systemie zadaniowego czasu pracy, który wykonywał obowiązki przedstawiciela handlowego, osiągał poziom realizacji zadań porównywalny z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca nie zweryfikował jednak, czy wykonywanie tych obowiązków nie wymaga pracy ponad obowiązujące normy. Po zakończeniu zatrudnienia pracownik wystąpił z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd uwzględnił powództwo, uznając, że pracodawca w sposób dorozumiany akceptował świadczenie takiej pracy.

PRZYKŁAD 3

Skutki nieprzeprowadzenia instruktażu

Pracownik, który udał się do magazynu klienta w celu dokonania pomiarów nowych regałów wysokiego składowania, został potrącony przez wózek widłowy prowadzony przez pracownika klienta. Przed wizytą nie został poinformowany o zasadach poruszania się po zakładzie pracy klienta, nie wyposażono go również w żadne środki ochrony indywidualnej. Odpowiedzialność odszkodowawczą będą w takiej sytuacji ponosić zarówno pracodawca poszkodowanego pracownika, na zasadach ogólnych, jak i klient, u którego doszło do zdarzenia, z uwagi na niewłaściwe zabezpieczenie osoby trzeciej znajdującej się na terenie jego zakładu pracy. ©

normatywny czas pracy w danym dniu, nie będzie to traktowane jako praca w godzinach nadliczbowych. Zasada ta odpowiada rozwiązaniu przyjętemu w art. 82 ust. 2 kodeksu pracy, zgodnie z którym za czas pracy przy usuwaniu wady pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości 50 proc. lub 100 proc. albo czas lub dzień wolny zależnie od tego, kiedy taka praca była wykonywana.

Czas dojazdu

Nieoczywista jest kwestia, czy do czasu pracy pracownika zatrudnionego w systemie zadaniowego czasu pracy należy wliczać czas dojazdu do miejsca rozpoczęcia pracy oraz czas powrotu do miejsca zamieszkania z ostatniego miejsca pracy w danym dniu. O ile w przypadku pracowników świadczących pracę w podstawowym systemie czasu pracy czas dojazdu do zakładu pracy i powrotu do domu co do zasady nie jest uznawany za czas pracy, o tyle przy zadaniowym systemie ocena może być odmienna. Zależy to od sposobu określenia miejsca wykonywania pracy przez pracownika.

Jeżeli miejscem wykonywania pracy pracownika zatrudnionego w systemie zadaniowego czasu pracy jest nie tylko pewien obszar obejmujący siedziby klientów pracodawcy, lecz także miejsce zamieszkania pracownika, to pracę rozpoczyna on już w drodze z domu do pierwszego klienta danego dnia, a kończy dopiero po powrocie od ostatniego

klienta do domu. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 2009 r. (sygn. akt I PK 89/09).

Uwaga! Pracodawca, konsultując z pracownikiem zadania i czasokres ich wykonania w normatywnym czasie pracy obowiązującym pracownika, powinien uwzględniać również czas jego dojazdów. Pominięcie tego elementu może prowadzić do stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

System zadaniowego czasu pracy wymaga szczególnego podejścia do zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca musi chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy niezależnie od tego, czy pracownik wykonuje pracę w zakładzie pracy, czy też w innym wskazanym przez pracodawcę miejscu.

Uwaga! Okoliczność, że pracownik wykonuje obowiązki głównie na określonym obszarze, np. odwiedzając klientów pracodawcy i prezentując jego produkty lub usługi, a na terenie zakładu pracy pracodawcy pojawia się jedynie sporadycznie, nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za ewentualne zdarzenia wypadkowe.

Ocena ryzyka poza firmą

Jednym z podstawowych dokumentów z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, z którym pracodawca musi zapoznać pracownika przed dopuszczeniem do pracy, jest ocena ryzyka zawodowego. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w systemie zadaniowego

arza problemy

czasu pracy pracodawca powinien uwzględnić nie tylko czynniki ryzyka występujące na terenie jego zakładu, lecz także zagrożenia pojawiające się w innych miejscach wykonywania obowiązków, w tym na terenie zakładów pracy klientów.

Pracownik powinien zostać również wyposażony w środki ochrony indywidualnej, które będą chronić go przed skutkami potencjalnych zagrożeń. Pracodawca powinien przy tym, w porozumieniu z klientem, ustalić, jakie ryzyka wiążą się z pobytem pracownika na terenie jego zakładu oraz jakie środki ochrony indywidualnej są w związku z tym niezbędne.

Co do zasady takie środki są przekazywane pracownikowi nieodpłatnie na czas wizyty u klienta pracodawcy. Często pracownik otrzymuje również informację o najważniejszych zasadach przebywania na terenie danego zakładu, np. dotyczących ewakuacji w razie zagrożenia pożarowego. Mając jednak na względzie własny interes, pracodawca powinien upewnić się, że klient rzeczywiście podejmie takie działania.

[przykład 3]

Nadmierne obciążenie

Warto zwrócić większą uwagę na ryzyko nadmiernego obciążenia pracowników. Elastyczne godziny wykonywania pracy w systemie zadaniowego czasu pracy mogą bowiem utrudniać oddzielenie sfery prywatnej od zawodowej oraz sprzyjać wypaleniu zawodowemu, wynikającemu z poczucia ciągłej dyspozycyjności. Podczas szkoleń bhp pracodawca powinien położyć nacisk na przekazanie pracownikom informacji dotyczących zarządzania czasem oraz radzenia sobie ze stresem towarzyszącym nieregularnej dyspozycyjności.

Wnioski dla pracodawcy

System zadaniowego czasu pracy ma wiele zalet i stanowi idealnym rozwiązaniem w przypadku pracowników, u których ze względu na organizację pracy, miejsce jej wykonywania lub jej charakter, ścisłe ewidencjonowanie godzin pracy jest niecelowe, a niekiedy wręcz niemożliwe. Wiąże się on jednak również z ryzykiem nadmiernego obciążenia pracowników oraz trudnościami w rozliczaniu czasu pracy, zwłaszcza gdy pojawia się praca w godzinach nadliczbowych. Pracodawca powinien przy tym pamiętać, że stosowanie tego systemu nie zwalnia go z odpowiedzialności ani za przestrzeganie norm czasu pracy, ani za zapewnienie pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

©©

Podstawa prawna

● art. 82, art. 129, art. 140, art. 150 par. 1, art. 151, art. 151², art. 151³, art. 207, art. 281 par. 1 pkt 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)

Praca u konkurencji na wychowawczym nie uzasadnia automatycznie dyscyplinarki

PYTANIE: Pracownica korzystała z urlopu wychowawczego. Pracodawca się dowiedział, że kobieta podjęła w tym okresie zatrudnienie u podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną. Jednocześnie z pracownikami nie zawierano umów o zakazie konkurencji. Po uzyskaniu tej informacji pracodawca wezwał pracownicę do powrotu do pracy, ta jednak odmówiła. W konsekwencji pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pracownica wniosła odwołanie, zarzucając pracodawcy bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę. Czy pracodawca mógł rozwiązać stosunek pracy w tym trybie?

Aleksandra Kowalska
ekspertka ds. prawa pracy

ODPOWIEDŹ: Praca podczas urlopu wychowawczego nie jest zabroniona. Zgodnie z art. 186² par. 1 k.p. w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. O dopuszczalności takiej aktywności decyduje więc to, czy nadal możliwa jest realizacja celu, dla którego urlop został udzielony, a zatem osobista piecza nad dzieckiem. Ustawodawca nie sprecyzował jednak bliżej tego kryterium, co w praktyce oznacza, że jego ocena należy do pracodawcy.

Wezwanie do pracy

Z art. 186² par. 2 k.p. wynika, że jeżeli pracodawca ustali, iż pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, może wezwać go do stawienia się do pracy w wyznaczonym terminie.

Termin ten nie może przypadać później niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości ani wcześniej niż po upływie trzech dni od doręczenia wezwania.

W praktyce weryfikacja, czy pracownik rzeczywiście nadal osobiście opiekuje się dzieckiem, zazwyczaj jest jednak utrudniona. Jednak w analizowanym stanie faktycznym informacja taka dotarła do pracodawcy dlatego, że

pracownica podjęła pracę u podmiotu konkurencyjnego.

Chociaż w analizowanym przypadku umowa o zakazie konkurencji nie została podpisana, warto zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 101¹ par. 1 k.p. pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani świadczyć pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność wyłącznie w zakresie określonym w odrębnej umowie. Oznacza to, że jeżeli taki kontrakt nie został zawarty, to samo podjęcie zatrudnienia u konkurencji nie oznacza jeszcze naruszenia zakazu konkurencji.

Natychmiastowe zwolnienie

W analizowanej sprawie nic nie wskazuje na to, aby pracodawca zawarł z pracownicą umowę o zakazie konkurencji. Nie ma więc podstaw do przyjęcia, że samo podjęcie przez nią zatrudnienia u podmiotu konkurencyjnego stanowiło naruszenie ciężącego na niej zakazu.

Uwaga! Nie można automatycznie utożsamiać podjęcia pracy w konkurencyjnej firmie z trwałym zaprzestaniem sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Pracodawca powinien najpierw wyjaśnić wszystkie istotne okoliczności, w szczególności ustalić wymiar czasu pracy oraz sposób jej wykonywania, w tym to, czy była ona świadczona zdalnie.

Dopiero ustalenie z odpowiednio wysokim stopniem prawdopodobieństwa, że pracownica faktycznie zaprzestała osobistej opieki nad dzieckiem, mogłoby

uzasadniać wezwanie jej do stawienia się do pracy. Bez wcześniejszego zbadania tych okoliczności podjęcie takiego kroku byłoby przedwczesne.

Ryzyko procesowe

Co do zasady niestawienie się pracownika do pracy mimo skutecznego wezwania pracodawcy może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 k.p., a więc z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednocześnie zastosowanie tego trybu jest ograniczone terminem z art. 52 par. 2 k.p. – nie może ono nastąpić po upływie miesiąca od dnia, w którym pracodawca uzyskał wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W rozpatrywanym stanie faktycznym zasadnicze znaczenie ma jednak to, że istnieją poważne wątpliwości co do skuteczności wezwania pracownicy do powrotu z urlopu wychowawczego. Jeżeli bowiem pracodawca nie wykazał wcześniej, że pracownica trwale zaprzestała sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, to samo wezwanie do stawienia się do pracy może zostać uznane za przedwczesne, a w konsekwencji także odmowa jego wykonania nie musi być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z tej przyczyny pracodawca powinien się liczyć z istotnym ryzykiem procesowym. Sąd pracy może bowiem uznać odwołanie pracownicy za zasadne i stwierdzić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane bez dostatecznej podstawy.

©©

Podstawa prawna

● art. 52 par. 1 pkt 1 i par. 2, art. 101¹ par. 1, art. 186² 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. 26)

Nowoczesny system wartościowania pracy: jak go przygotować i wdrożyć

Dokończenie ze s. C1

CZY NAZWA STANOWISKA WYSTARCZA

Przy wartościowaniu pracy kluczowe jest unikanie uproszczeń opartych wyłącznie na nazwach stanowisk. Proces ten powinien koncentrować się na rzeczywistym zakresie obowiązków, poziomie wysiłku oraz pozostałych kryteriach bądź podkryteriach. W praktyce nierzadko bowiem się zdarza, że pracownicy, którzy mają identyczne nazwy stanowisk, wykonują zupełnie różne zadania, dysponując odmiennym poziomem wiedzy, umiejętności i doświadczenia, a w konsekwencji mają także różny zakres odpowiedzialności.

Dlatego wysokość wynagrodzenia oraz miejsce pracownika w strukturze organizacyjnej powinny odzwierciedlać realną wartość jego pracy, a nie jedynie formalną nazwę stanowiska. Pomijanie tych różnic może prowadzić do narastającej frustracji i spadku motywacji, co w dłuższej perspektywie może nega-

tywnie oddziaływać na funkcjonowanie zespołu oraz atmosferę w organizacji.

JAK UNIKAĆ RYZYKA DYSKRYMINACJI

Kryteria i podkryteria stosowane w procesie wartościowania stanowisk muszą być formułowane i wykorzystywane w sposób, który nie prowadzi do bezpośredniej ani pośredniej dyskryminacji. Szczególnej ostrożności wymaga ocena tych elementów, które w praktyce mogą faworyzować określone grupy pracowników, zwłaszcza ze względu na wiek czy płeć. Przykładowo nadmierne ekspozowanie długości doświadczenia zawodowego może stawiać w mniej korzystnej sytuacji nie tylko osoby młodsze, lecz także pracowników, których ścieżki zawodowe zostały przerwane z przyczyn od nich niezależnych, takich jak urlopy związane z rodzicielstwem, co nadal częściej dotyczy kobiet. Podobnie automatyczne utożsamianie przerw w zatrudnieniu z brakiem lub niższym poziomem kompetencji może prowadzić do pośredniej dyskryminacji

ze względu na płeć lub sytuację życiową pracownika. Dlatego kryteria i podkryteria powinny być konstruowane z należytą ostrożnością, tak aby nie rodziły zarzutów nierównego traktowania.

Uwaga! Unijne wymogi dotyczące wartościowania zobowiązują pracodawców do oceny pracy na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy, a nie nazwa stanowiska czy cechy osobiste pracownika. Proces ten, choć wymagający, stwarza szansę na budowanie bardziej przejrzystych, niedyskryminujących i sprawiedliwych systemów wynagrodzeń. Prawdłowo wdrożone wartościowanie może uporządkować strukturę organizacyjną, wzmocnić zaufanie oraz wspierać rozwój kultury równości w miejscu pracy.

©©

Podstawa prawna

● dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U.UE.L. z 2023 r. poz. 132, s. 21)



Więcej niż
gazeta!
Skanuj
kod!
DGP.pl

Wypowiedzenie umowy: jak wyznaczyć początek biegu terminu na złożenie odwołania do sądu

Istotne jest nie tylko samo złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, lecz także to, kiedy dotrze ono do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią. Od tej chwili liczy się **21 dni na wniesienie pozwu, nawet gdy doszło do uchybień co do formy**



Ryszard Sadlik
sędzia Sądu Okręgowego
w Kielcach

Pracownik może zakwestionować złożone mu wypowiedzenie umowy o pracę poprzez wniesienie odwołania, tj. pozwu do sądu pracy. Dla skuteczności tego środka prawnego istotne jest jednak zachowanie terminu określonego w kodeksie pracy (dalej k.p.). Jego przekroczenie może prowadzić do oddalenia powództwa.

Termin na odwołanie

Zgodnie bowiem z art. 264 par. 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Zatem pracownik, który nie godzi się z rozwiązaniem z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, ma tylko trzy tygodnie na wniesienie pozwu do sądu. Jest to więc stosunkowo krótki czas, a jego przekroczenie powoduje poważne skutki prawne. Celem tego unormowania jest niejako zmuszenie pracownika do podjęcia szybkiej decyzji co do tego, czy ma on zamiar zgłaszać roszczenia wobec pracodawcy rozwiązującego z nim umowę o pracę, czy też nie. Takiej szybkiej decyzji wymaga zarówno interes pracownika, jak i interes pracodawcy, wyrażający się przede wszystkim w usunięciu stanu niepewności co do prawidłowości rozwiązania umowy o pracę. Artykuł 264 par. 1 k.p. ma zastosowanie zarówno do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jak i na czas określony oraz na okres próbny.

W granicach pojęcia odwołania od wypowiedzenia mieści się zarówno roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, jak i o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia.

Skutki opóźnienia

Niezachowanie terminu do wniesienia odwołania skutkuje oddaleniem powództwa pracownika. Oznacza to, że spóźnione złożenie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę spowoduje oddalenie jego powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Stanowisko orzecznictwa jest już w tym zakresie ugruntowane. Sąd Najwyższy w wyroku z 23 listopada 2001 r. (sygn. akt I PKN 693/00) stwierdził, że niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy

rozwiązującej stosunek pracy wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Tak też uznał SN w wyroku z 23 czerwca 2005 r. (sygn. akt II PK 287/04) oraz w wyroku z 17 listopada 2025 r. (sygn. akt I PSKP 20/25).

Uwaga! Niezależnie od poprawności lub zasadności dokonanego wypowiedzenia, przekroczenie terminu z art. 264 par. 1 k.p. skutkować będzie przegraną procesu przez pracownika. Co więcej, powoduje to, że nie można już stwierdzić, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była niezgodna z prawem.

Termin do wniesienia pozwu do sądu rozpoczyna bieg od dnia doręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę. Chodzi tu zarówno o sytuację, gdy dokument wypowiedzenia został pracownikowi wręczony bezpośrednio podczas jego obecności w pracy, jak i o przypadki, gdy doręczenie nastąpiło za pośrednictwem poczty lub pośłańca.

Uwaga! Termin z art. 264 par. 1 k.p. rozpoczyna swój bieg również w razie doręczenia pracownikowi wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazywał na to wyrażnie Sąd Najwyższy w uchwale z 2 października 2002 r. (sygn. akt III PZP 17/02). Podał, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 par. 1 k.p., ale stanowi naruszenie art. 30 par. 3 k.p.

Niedopełnienie wymogu

Zatem nawet w razie niedopełnienia przez pracodawcę wymogu złożenia wypowiedzenia w formie pisemnej, termin do złożenia odwołania rozpoczyna swój bieg od chwili, gdy wypowiedzenie to dotarło do pracownika. Podobnie byłoby więc także w razie złożenia wypowiedzenia za pomocą poczty elektronicznej (e-mail) czy też w razie ustnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. [\[przykład 1\]](#)

Odmowa nie pomaga

W praktyce wiele wątpliwości budzi kwestia obliczenia terminu do wniesienia odwołania w sytuacji, gdy pracownik odmówi przyjęcia wypowiedzenia. Otóż uznać należy, że odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 par. 5 k.p. w zw. z art. 264 par. 1 k.p.), nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu.

PRZYKŁAD 1

Pozew po 21 dniach

Pan Michał otrzymał 1 czerwca 2025 r. od swego pracodawcy wiadomość e-mail zawierającą oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wraz z pouczeniem o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. Uznał jednak, że skoro wypowiedzenie nie zostało mu doręczone w formie pisemnej, to nie wywołuje skutków prawnych, dlatego nie podjął od razu żadnych działań. Dopiero po upływie 6 tygodni Pan Michał złożył odwołanie od tego wypowiedzenia w sądzie pracy. W odpowiedzi na pozew pracodawca wskazała, że odwołanie zostało złożone po terminie wynikającym z kodeksu pracy. Sąd oddalił powództwo pracownika, mimo że pracodawca nie zachowała właściwej formy wypowiedzenia, gdyż odwołanie złożono po upływie 21-dniowego terminu.

PRZYKŁAD 2

Gdy oświadczenie nie ma formy pisemnej

Dyrektor wezwał pracownika i poinformował go, że rozwiązuje z nim umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, gdyż utracił do niego zaufanie. Następnie chciał wręczyć pracownikowi dokument zawierający to wypowiedzenie wraz z pouczeniem o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Pracownik odmówił jego przyjęcia i wyszedł. Po upływie 2 miesięcy złożył pozew do sądu pracy. Wskazywał, że nie mógł dotrzymać ustawowego terminu, gdyż nie otrzymał wypowiedzenia od pracodawcy. Firma wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że pracownik uchybił terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, z własnej winy, gdyż bezzasadnie odmówił przyjęcia wypowiedzenia. Sąd oddalił powództwo pracownika, gdyż wniósł on odwołanie po upływie terminu z art. 264 par. 1 k.p. [\[2\]](#)

Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 13 grudnia 1996 r. (sygn. akt I PKN 41/96). Podobny pogląd można odnieść do sytuacji, w której pracownik świadomie i celowo nie odbiera z poczty awizowanej przesyłki w obawie przed tym, że zawiera ona oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Tak też wskazywał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 5 października 2005 r. (sygn. akt I PK 37/05). Zbliżone stanowisko wyraził Sąd Najwyższy również w postanowieniu z 17 czerwca 2020 r. (sygn. akt II PK 111/19). Można zatem stwierdzić, że jeśli pracodawca miał prawo spodziewać się, że pracownik będzie przebywał w miejscu swego zamieszkania, to przesłane tam pismo można uznać za doręczone. Pracownik może jednak wykazać, że nie miał faktycznej możliwości odbioru tego pisma. Zatem ryzyko nieotrzymania przesyłek przesyłanych przez pracodawcę na adres podany przez pracownika, pod którym on jednak nie przebywa, obciąża pracownika. [\[przykład 2\]](#)

Spóźnienie można naprawić

Termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę ma charakter terminu prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Wskazywał na to także Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lutego 2025 r. (sygn. akt I PSKP 46/24). Istnieje jednak możliwość jego przywrócenia. Wynika to jednoznacznie z art. 265 par. 1 k.p. zgodnie z którym,

jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o której mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdomocnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 par. 2 k.p.). Oznacza to, że pracownik, który nie zachował terminu do wniesienia odwołania do sądu z przyczyn niezawinionych (np. z powodu choroby), może wnosić o jego przywrócenie. Musi jednak złożyć stosowny wniosek w ciągu 7 dni od dnia ustania okoliczności uniemożliwiającej dochowanie terminu. Należy zauważyć, że w orzecznictwie do tych wymogów podchodzi się dość liberalnie. We wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy akcentował, że już samo złożenie przez pracownika pozwu po terminie uznaje się za równoczesne złożenie wniosku o jego przywrócenie. W nowszym orzecznictwie bardziej rygorystycznie podnosi się jednak, że wymagane jest złożenie takiego wniosku wraz ze wskazaniem przyczyn uchybienia ustawowemu terminowi. Tak SN wskazał także w wyroku z 6 października 2016 r. (sygn. akt III PK 151/15), podkreślając zarazem, że wniosek ten może być zawarty w pozwie pracownika. [\[3\]](#)

Podstawa prawna

• art. 30 par. 5, art. 264 par. 1, art. 265 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)

BEZPŁATNE SPOTKANIE ONLINE 31.03.2026 r. 9.00-9.45

Jawność wynagrodzeń

Ekspertki: Katarzyna Gospodarowicz, Grzegorz Filipowicz



Zeskanuj kod
i zapisz się na spotkanie

Wydanie
EXTRA

Kawa
z INFORLEX

AUTOPROMOCJA

ZUS uruchomił usługę elektronicznych powiadomień o zaległościach składkowych

AKTUALNOŚCI Przedsiębiorcy otrzymają **informację o nieopłaconych składkach za ostatni miesiąc rozliczeniowy jeszcze przed wysłaniem formalnego upomnienia**. Ma to umożliwić szybsze uregulowanie należności oraz ograniczyć ryzyko naliczenia odsetek i innych obciążeń



Izabela Nowacka
ekspert
ds. ubezpieczeń
społecznych

Powiadomienia o zadłużeniu trafiają bezpośrednio na profile płatników na platformie eZUS. Są kierowane wyłącznie do aktywnych przedsiębiorców, u których wystąpiła zaległość za ostatni miesiąc rozliczeniowy oraz którzy nie złożyli wniosku o układ ratalny. Nowe rozwiązanie ma przeciwdziałać narastaniu zadłużenia oraz usprawnić przekazywanie informacji o zaległościach.

Wiadomość dotrze szybciej

ZUS poinformował na swojej stronie internetowej (www.zus.pl), że przedsiębiorcy będą na bieżąco otrzymywać informacje o zaległościach z tytułu składek. Z danych wynika, że ok. 1/5 aktywnych płatników ma na swoim koncie zadłużenie. Wynika ono np. z przelewów w niewłaściwej wysokości albo z pominięcia wpłaty.

Dotychczas na konta w eZUS wpływały do płatników informacje o braku wpłaty. Obecnie udostępniana nowa usługa polega na bieżącym przekazywaniu wezwania do zapłaty składek należnych za ostatni miesiąc. Przykładowo informacja wysłana przez ZUS w marcu będzie dotyczyć składek, które przedsiębiorcy mieli opłacić w lutym.

Uwaga! Kolejność działań ma wyglądać następująco: najpierw przedsiębiorca otrzyma wiadomość o braku wpłaty, następnie wezwanie do zapłaty, a dopiero w razie braku reakcji – upomnienie.

System bieżących powiadomień o zaległościach był początkowo testowany w kilku województwach, a obecnie jest wdrażany w całej Polsce.

Co zawiera wezwanie

W wezwaniu do zapłaty ZUS wskaże, którego miesiąca rozliczeniowego dotyczy zaległość, jaki był termin opłacania składek, jaka jest kwota do uregulowania i jakie są odsetki. Znajdzie się tam również indywidualny numer rachunku do wpłaty składek i wskazówki, gdzie przedsiębiorca może sprawdzić informacje o swoim saldzie w ZUS.

Uwaga! ZUS wyjaśnił, że płatnicy nie muszą się codziennie logować do portalu eZUS, aby kontrolować korespondencję z zakładem. Po zalogowaniu do eZUS można bowiem ustawić powiadomienia SMS lub e-mail o pojawieniu się nowych dokumentów. To wygodne rozwią-

zanie, ponieważ pozwala szybko uzyskać informację o powstałej zaległości i niezwłocznie ją uregulować, dysponując wszystkimi niezbędnymi danymi oraz unikając dodatkowych należności, takich jak odsetki czy koszty upomnienia.

[przykład 1]

Terminy płatności

Warto przypomnieć, że płatnik składek musi – zgodnie z zasadami wynikającymi z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – rozliczać i opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Składki za dany miesiąc trzeba opłacić do:

- 5. dnia następnego miesiąca – jednostki budżetowe,
- 15. dnia następnego miesiąca – płatnicy posiadający osobowość prawną,
- 20. dnia następnego miesiąca – pozostali płatnicy.

Należności z tytułu składek na: ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych – opłaca się jedną wpłatą na przydzielony przez ZUS numer rachunku składkowego.

Płatnik składek dokonuje jednej wpłaty obejmującej łączną kwotę składek na:

- ubezpieczenia społeczne – w wysokości stanowiącej różnicę między wykazaną w deklaracji kwotą należnych składek za dany miesiąc kalendarzowy a kwotą uznań, takich jak np. wypłacone zasiłki czy przysługujące płatnikowi składek wynagrodzenie za obsługę zasiłków, których jest płatnikiem w danym roku,
- Fundusz Emerytur Pomostowych, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Solidarnościowy oraz na ubezpieczenie zdrowotne – w wysokości wykazanej w deklaracji kwoty składek należnych do zapłaty za dany miesiąc kalendarzowy.

Konsekwencje zadłużenia

► Od składek nieopłaconych w terminie należne są odsetki za zwłokę, ustalane na zasadach i w wysokości określonych w ustawie – Ordynacja podatkowa, chyba że ich kwota nie przekraczałaby 1 proc. kwoty mini-

PRZYKŁAD 1

Bez dodatkowych kosztów

Pan Marek prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą i opłaca składki do 20. dnia następnego miesiąca. W lutym 2026 r. omyłkowo wykonał przelew na zaniżoną kwotę, przez co na jego koncie w ZUS powstała zaległość za styczeń 2026 r. W marcu 2026 r. na jego profilu w eZUS pojawiło się wezwanie do zapłaty. ZUS wskazał w nim, którego miesiąca rozliczeniowego dotyczy niedopłata, jaki był termin płatności, jaka kwota pozostała do uregulowania, a także naliczone odsetki. W informacji ZUS podał również indywidualny numer rachunku składkowego oraz wskazał, gdzie płatnik może sprawdzić saldo swojego konta. Pan Marek miał wcześniej aktywowane powiadomienia e-mail o nowych dokumentach w eZUS, dzięki czemu szybko odczytał korespondencję i niezwłocznie uregulował należność.

PRZYKŁAD 2

Wstrzymana wypłata zasiłku

Pani Anna prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą i podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. W lutym 2026 r. wskutek omyłki przy rozliczeniu składek na jej koncie w ZUS pozostała niedopłata w wysokości 62 zł z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne. W marcu 2026 r. przedsiębiorczyni stała się niezdolna do pracy i wystąpiła o zasiłek chorobowy. W dniu powstania prawa do świadczenia zadłużenie nadal istniało i przekraczało 1 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli 48,06 zł. Pani Anna była przekonana, że tak niewielka zaległość nie wpłynie na możliwość uzyskania świadczenia. Co innego wynika jednak z przepisów. Osobom prowadzącym pozarolniczą działalność oraz osobom z nimi współpracującym nie przysługują bowiem świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, jeżeli w dniu powstania prawa do świadczenia mają zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne przekraczające 1 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2026 r. jest to kwota 48,06 zł, a zatem zaległość w wysokości 62 zł przekracza ustawowy próg. Nie ma przy tym znaczenia, że zadłużenie jest stosunkowo niewielkie. Decydujące jest samo przekroczenie ustawowego limitu w dniu nabycia prawa do świadczenia. Dopiero po spłacie całej zaległości przedsiębiorczyni może skutecznie się ubiegać o wypłatę świadczenia.

© P

malnego wynagrodzenia za pracę (w 2026 r. to 48,06 zł, czyli 1 proc. od kwoty 4806 zł) lub gdy zaległość powstała z przyczyn leżących po stronie ZUS. W takich przypadkach odsetek się nie nalicza.

► Poza odsetkami w razie nieopłacenia składek lub opłacenia ich w zaniżonej wysokości, ZUS może wymierzyć płatnikowi dodatkową opłatę do wysokości 100 proc. nieopłaconych składek.

Należności z tytułu składek, obejmujące same składki oraz odsetki za zwłokę, koszty egzekucyjne, koszty upomnienia i dodatkową opłatę, jeżeli nie zostaną opłacone w terminie, podlegają potrąceniu ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych wypłacanych przez ZUS lub ściąganiu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji lub egzekucji sądowej.

► Zadłużenie na koncie składek wpływa także na prawo do zasiłków. Świadczenia takie jak zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek opiekuńczy, zasiłek ma-

cierzyński nie przysługują bowiem osobom prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym, jeżeli w dniu powstania prawa do świadczenia istnieje zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą 1 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. Uprawnienie do nich powstaje dopiero po spłacie całości zadłużenia. [przykład 2]

► Płatnik, który ma zadłużenie z tytułu składek, nie otrzyma za świadczenia o niezaleganiu w ZUS, niezbędnego np. przy ubieganiu się o dotacje, kredyty, dofinansowania czy do przystąpienia do przetargów.

© P

Podstawa prawna

- art. 24, art. 47 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199)
- art. 2a 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 2025 r. poz. 26)

Czy oskładkować kartę przedpłaconą na Wielkanoc

Przekazanie pracownikowi takiego świadczenia wymaga oceny, czy **pozostaje ono w związku ze stosunkiem pracy, czy też ma charakter darowizny**. Od tej kwalifikacji zależy przede wszystkim, czy powstanie obowiązek naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne



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



Patrycja Busse-Grzybowska
radca prawny w Kancelarii
Radcy Prawnego Katarzyna
Klemba w Łodzi

W okresie przedświątecznym wielu pracodawców rozważa przekazanie pracownikom kart podarunkowych czy przedpłaconych. Przed ich wręczeniem warto jednak ocenić, czy tego rodzaju świadczenia wywołują skutki w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz innych obciążeń publicznoprawnych. Dlatego pomocne będą najnowsze stanowiska dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej oraz ZUS.

Jak rozumieć pojęcia

Ponieważ przepisy nie zawierają ustawowej definicji karty przedpłaconej, jej znaczenie jest rekonstruowane w praktyce na podstawie stanowisk prezentowanych przez dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej oraz ZUS. Organy przyjmują, że jest to rodzaj karty płatniczej uprzednio zasilonej do oznaczonej kwoty, która umożliwia dokonywanie płatności bezgotówkowych do wysokości dostępnego salda. Istotną cechą tego instrumentu jest możliwość posługiwania się nim co do zasady w różnych punktach akceptujących dany sposób płatności, a więc bez ograniczenia do jednego sprzedawcy lub jednej sieci handlowej. Właśnie ta właściwość odróżnia kartę przedpłaconą od karty podarunkowej, która z reguły może zostać wykorzystana wyłącznie w oznaczonym miejscu. Takie rozumienie tego pojęcia zostało przyjęte m.in. przez ZUS w interpretacji indywidualnej z 19 marca 2025 r., nr DI/100000/43/124/2025.

Szeroki zakres przychodów pracownika

Na gruncie art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: u.p.d.o.f.) przez przychód ze stosunku pracy należy rozumieć nie tylko wypłaty pieniężne, lecz także wartość pieniężną świadczeń w naturze, ich ekwiwalentów oraz innych świadczeń nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych, jeśli zostały otrzymane lub postawione do dyspozycji pracownika w danym miesiącu. Bez znaczenia pozostaje przy tym źródło finansowania tych należności i świadczeń.

Z regulacji wynika, że zakres przychodów pracownika został ujęty bardzo szeroko i obejmuje co do zasady wszystkie świadczenia otrzymane od pracodawcy w związku z pozostawaniem w stosunku pracy. Dotyczy to zatem nie tylko środków pieniężnych, lecz także świadczeń rzeczowych oraz nieodpłatnych przysporzeń.

W takim ujęciu wartość karty przedpłaconej finansowanej ze środków obrotowych przez dłuższy czas była traktowana jako przychód ze stosunku pracy. Przyjmowano bowiem, że stanowi ona dla pracownika nieodpłatne świadcze-

nie pozostające w związku z zatrudnieniem, czego przykładem jest interpretacja dyrektora KIS z 11 grudnia 2017 r. (nr 0114-KDIP3-3.4011.405.2017.2.MS1).

W ostatnim czasie pojawiły się jednak interpretacje dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, z których wynika odmienne podejście – jeśli karta przedpłacona zostaje przekazana pracownikowi w formie darowizny, to nie musi być kwalifikowana jednocześnie jako przychód ze stosunku pracy. Kluczowe znaczenie ma zatem nie samo przekazanie takiej karty, lecz jego podstawa prawna oraz rzeczywisty charakter świadczenia (por. np. interpretację dyrektora KIS z 13 stycznia 2025 r., nr 0112-KDIL2-1.4011.898.2024.2.KF).

Nieodpłatne świadczenie

Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13) przyjmuje się, że nie każde świadczenie otrzymane od pracodawcy automatycznie stanowi przychód pracownika z tytułu nieodpłatnego świadczenia. Za takie można uznać świadczenia, które:

- zostały spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie),
 - leżą w interesie zatrudnionego (a nie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść,
 - przyniosły korzyść, jest ona wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).
- Trybunał podkreślił przy tym, że świadczenie uzyskiwane od pracodawcy powinno pozostawać w związku z zatrudnieniem i stanowić w istocie formę gratyfikacji za pracę, tyle że przybierającą postać inną niż wypłata pieniężna. Innymi słowy, aby po stronie pracownika powstał przychód, konieczne jest ustalenie, że otrzymane przysporzenie ma charakter ekwiwalentu za wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Stanowiska fiskusa

To właśnie ten kierunek wykładni znajduje odzwierciedlenie w nowszych interpretacjach organów podatkowych. Przykładowo dyrektor KIS w interpretacji z 13 stycznia 2025 r. (nr 0112-KDIL2-1.4011.898.2024.2.KF) wskazał, że jeśli wręczenie pracownikowi kart przedpłaconych stanowi element polityki personalnej pracodawcy i nie pozostaje w związku z odpłatnością za wykonywaną pracę, to takie świadczenie może zostać zakwalifikowane jako darowizna, a nie jako przychód ze stosunku pracy. Dalej organ stwierdził, że planowane przekazywanie pracownikom upominków w postaci kart przedpłaconych z okazji świąt, które, jak wskazano, nie mają stanowić dodatkowego elementu wynagrodzenia ani nie są związane z jakimkolwiek świadczeniem wzajemnym z ich strony, lecz mają na celu wzmacnianie relacji i zaangażowania pracowników, powinno być co do zasady kwalifikowane na gruncie podatku od spadków i darowizn.

Darowizna – kiedy taka kwalifikacja

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 3 u.p.d.o.f. jej przepisów nie stosuje się do przysporzeń podlegających regulacjom o podatku od spadków i darowizn. Oznacza to, że jeżeli dane świadczenie zostanie zakwalifikowane jako darowizna, to nie

podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Jak wynika z interpretacji dyrektora KIS z 20 listopada 2025 r. (nr 0112-KDIL2-1.4011.908.2025.3.KF), karty przedpłacone będą stanowiły darowiznę, jeśli:

- nie zostały zagwarantowane w umowie o pracę ani żadnym innym akcie wewnątrzzakładowym jako element wynagrodzenia za pracę,
- pracodawca nie oczekuje od pracownika żadnego świadczenia wzajemnego,
- samo przekazanie ma charakter dobrowolny i nie stanowi ekwiwalentu za pracę.

Taka ocena pozostaje zresztą zgodna z cywilnoprawnym rozumieniem darowizny. Zgodnie z art. 888 par. 1 k.c. jest nią bowiem nieodpłatne świadczenie dokonane przez darczyńcę na rzecz obdarowanego kosztem własnego majątku.

Uwaga! Karta przedpłacona wręczana pracownikowi okazjonalnie, poza systemem wynagradzania i bez związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, może stanowić przedmiot darowizny. W takim przypadku jej wartość nie podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Potrzebna jest ostrożność

Warto zwrócić uwagę, że kwalifikowanie świadczeń niepieniężnych przekazywanych pracownikom jako darowizny stanowi nowe zjawisko w praktyce interpretacyjnej organów podatkowych. Z tego względu korzystanie z dotychczas wydanych interpretacji wymaga dużej ostrożności, a w każdym konkretnym przypadku zasadne jest wystąpienie o wydanie interpretacji indywidualnej, która zapewni płatnikowi ochronę prawną. Nie można bowiem wykluczyć, że w odmiennym stanie faktycznym karta przedpłacona zostanie uznana za przychód ze stosunku pracy.

Potwierdza to interpretacja dyrektora KIS z 29 stycznia 2026 r. (nr 0115-KDIT2.4011.664.2025.1.KC). Wnioskodawca wskazał, że zamierza przekazywać pracownikom przedpłacone karty podarunkowe w ramach polityki wzmacniania relacji i zaangażowania, przy czym świadczeniu temu nie miało towarzyszyć żadne świadczenie wzajemne ze strony pracowników. Jednocześnie wyraźnie zaznaczył, że karty nie będą stanowiły darowizny w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. Ta właśnie okoliczność okazała się rozstrzygająca dla oceny organu. Dyrektor KIS przyjął, że jeśli przekazanie kart nie następuje tytułem darowizny, to ich wartość nie podlega przepisom o podatku od spadków i darowizn. W konsekwencji organ uznał, że świadczenie to stanowi dla pracowników nieodpłatne świadczenie ze stosunku pracy, a tym samym mieści się w zakresie art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f. Powyższe pokazuje, że kwalifikacja kart przedpłaconych nie ma charakteru automatycznego i każdorazowo zależy od treści wniosku oraz szczegółowo opisanego stanu faktycznego. Ocena skutków prawnych tego rodzaju świadczeń wymaga więc szczególnej staranności.

⇒ Czy wartość karty przedpłaconej trzeba wliczyć do podstawy wymiaru składek?

O tym, czy wartość karty przedpłaconej powinna zostać uwzględniona

w podstawie wymiaru składek, rozstrzyga przede wszystkim jej kwalifikacja na gruncie prawa podatkowego. Jeżeli bowiem dane świadczenie stanowi przychód ze stosunku pracy, co do zasady będzie ono również wliczane do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Wynika to z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, zgodnie z którym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1 (osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy) stanowi przychód, o którym mowa m.in. w art. 4 pkt 9. Przepis ten odsyła z kolei do przychodów w rozumieniu u.p.d.o.f., osiąganych przez pracownika z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Tym samym kwalifikacja podatkowa świadczenia wpływa bezpośrednio na jego ocenę składkową.

Jeżeli natomiast dane przysporzenie podlega przepisom o podatku od spadków i darowizn, to – zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 3 u.p.d.o.f. – jest poza zakresem podatku dochodowego od osób fizycznych. W takim przypadku nie stanowi ono przychodu ze stosunku pracy, a tym samym nie powinno być także uwzględniane w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Innymi słowy, darowizna nie powoduje powstania obowiązku składkowego, natomiast świadczenie zakwalifikowane jako przychód podatkowy co do zasady taki skutek wywołuje.

Takie stanowisko potwierdza interpretacja indywidualna ZUS z 14 lutego 2025 r. (nr DI/100000/43/34/2025). Organ wskazał w niej, że skoro wnioskodawca nie zakwalifikował kart przedpłaconych przekazanych pracownikom z okazji świąt jako przychodu ze stosunku pracy, to świadczenie to nie może zostać uznane za składnik podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. ZUS przyjął zatem, że brak pracowniczego charakteru tego przysporzenia przesądza również o braku obowiązku jego oskładkowania.

Ryzyko rozbieżnych ocen

Pracodawcy stają obecnie przed koniecznością rozstrzygnięcia, czy karty przedpłacone, podobnie jak inne świadczenia okolicznościowe przekazywane pracownikom, należy kwalifikować jako darowiznę, czy jako przychód ze stosunku pracy. Przyjęta kwalifikacja ma istotne znaczenie dla oceny, czy wartość takiego świadczenia powinna zostać uwzględniona w podstawie wymiaru składek. Ze względu na relatywnie nowe stanowiska organów podatkowych celowe jest występowanie o interpretację indywidualną. Zwiększa to bezpieczeństwo płatnika i może uchronić do przed dotkliwymi skutkami finansowymi w razie zmiany stanowiska organu. ©

Podstawa prawna

- art. 4 pkt 9, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199)
- art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1795)
- art. 888 par. 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1508)

Sąd nie podejmie zawieszonego postępowania, jeśli ubezpieczony nie przedłoży wymaganego dokumentu

PYTANIE: Złożyłem odwołanie od decyzji ZUS o niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym. Sąd wezwał mnie do dołączenia do akt sprawy oryginału zaświadczenia pracodawcy (potwierdzającego pozostawanie w stosunku pracy), którego kopię załączyłem do odwołania. Ponieważ nie złożyłem tego dokumentu, postępowanie zostało zawieszone. Jakie są skutki w takiej sytuacji? Czy sąd sam podejmie dalsze czynności, czy to ja muszę o to wystąpić?



Marcin Nagórek
radca prawny

ODPOWIEDŹ: W przedstawionym stanie faktycznym sąd nie podejmie zawieszonego postępowania z urzędu. Inicjatywa w tym zakresie należy do ubezpieczonego (wnioskodawcy), który powinien złożyć stosowny wniosek nie później niż w terminie trzech miesięcy od zawieszenia postępowania sądowego. W przeciwnym razie sąd wyda postanowienie o jego umorzeniu.

Ubezpieczony zainicjował postępowanie odwoławcze od decyzji ZUS o niepod-

leganiu obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Ponieważ rozstrzygnięcie to było dla niego niekorzystne, złożył odwołanie do sądu. Na etapie wstępnego badania środka odwoławczego sąd wezwał jednak stronę do przedłożenia stosownego dokumentu w postaci zaświadczenia, które ostatecznie nie zostało złożone. W konsekwencji sąd wydał postanowienie o zawieszeniu postępowania, najpewniej na podstawie art. 177 par. 1 pkt 6 kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.).

Z przepisu tego wynika, że sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli na skutek braku lub wskazania złego adresu powoda albo niewskazania przez powoda w wyznaczonym terminie adresu pozwanego lub danych pozwalających sądowi na ustalenie numerów,

o których mowa w art. 208¹ (np. PESEL czy numeru w Krajowym Rejestrze Sądowym) lub niewykonania przez powoda innych zarządzeń nie można nadać sprawy dalszego biegu.

Uwaga! W przedstawionym stanie faktycznym sąd miał zatem podstawy do wydania postanowienia. Z perspektywy ubezpieczonego istotne jest jednak przede wszystkim to, że dalszy los sprawy zależy od jego aktywności procesowej.

W tym kontekście należy odwołać się do art. 182 par. 1 pkt 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd umarza postępowanie zawieszone z przyczyn wskazanych w art. 177 par. 1 pkt 5 i 6 k.p.c., jeżeli wniosek o podjęcie postępowania nie został zgłoszony w ciągu trzech miesięcy od daty postanowienia o zawieszeniu postępowania.

W orzecznictwie sądowym akcentuje się, że użyte w tym przepisie sformułowanie „umarza” oznacza obowiązek wydania przez sąd postanowienia o umorzeniu, jeżeli zostanie spełniona przesłanka określona w art. 182 k.p.c.

Jest nią właśnie niezgłoszenie wniosku o podjęcie postępowania w ciągu trzech miesięcy od dnia wydania postanowienia o zawieszeniu (por. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5 września 2022 r., sygn. akt I ACz 41/22).

Z kolei Sąd Najwyższy w postanowieniu z 8 listopada 2022 r. (sygn. akt II CSKP 945/22) podkreślił, że jeżeli postępowanie zostało zawieszone w związku z niewykonaniem przez powoda tzw. innych zarządzeń w rozumieniu art. 177 par. 1 pkt 6 k.p.c. i upłynął ustawowy termin, określony w art. 182 par. 1 pkt 1 k.p.c., na zgłoszenie wniosku o podjęcie postępowania, sąd powinien zbadać, czy rzeczywiście zaistniała wskazana w postanowieniu o zawieszeniu postępowania przyczyna, a więc czy niewykonanie zarządzenia faktycznie uniemożliwiało nadanie sprawie dalszego biegu.

©

Podstawa prawna

● art. 177 par. 1 pkt 6, art. 182 par. 1 pkt 1 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1568; ost. zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1172)

Nieodpłatna pomoc przy działalności małżonka z niską emeryturą jest zwolniona ze składki zdrowotnej

Nie powstaje obowiązek opłacania składki na ubezpieczenie zdrowotne za osobę współpracującą, jeżeli pobiera świadczenie emerytalne, które nie przekracza kwoty minimalnego wynagrodzenia i ze współpracy nie osiąga ona żadnych przychodów.

INTERPRETACJA INDYWIDUALNA ZUS Z 22 STYCZNIA 2026 R., SYGN. DI/200000/43/1339/2025

► Stan faktyczny sprawy

Wnioskodawca prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą i rozlicza podatek dochodowy na zasadach ogólnych, według skali podatkowej. Zgłosił żonę jako osobę współpracującą przy prowadzeniu tej działalności.

Współpraca ta ma charakter bezumowny i nieodpłatny. Żona wnioskodawcy nie wykonuje innych prac zarobkowych ani nie pozostaje w zatrudnieniu u innego podmiotu.

Pobiera ona emeryturę w wysokości nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ponadto między małżonkami przez cały czas istnieje wspólność majątkowa małżeńska. Mimo nieodpłatnego charakteru współpracy wnioskodawca – jako osoba prowadząca firmę – opłaca obecnie za żonę składkę na ubezpieczenie zdrowotne.

Na tym tle powstała wątpliwość, czy w opisanych okolicznościach zachodzi obowiązek dalszego opłacania tej składki, czy też możliwe jest skorzystanie ze zwolnienia przewidzianego w przepisach dotyczących ubezpieczenia zdrowotnego.

Wnioskodawca stanął na stanowisku, że osoba współpracująca, która nie uzyskuje z tego tytułu żadnego wynagrodzenia, a równocześnie pobiera świadczenie emerytalne nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę, spełnia ustawowe przesłanki zwolnienia z obowiązku opłacania składki zdrowotnej. W jego ocenie dla zastosowania tego zwolnienia nieistotna jest wysokość dochodów osiąganych w ramach prowadzonej działalności.

► Stanowisko ZUS

Zakład uznał stanowisko wnioskodawcy za prawidłowe i przyjął, że w opisanym stanie faktycznym nie powstaje obowiązek opłacania składki na ubezpieczenie zdrowotne za żonę zgłoszoną jako osobę współpracującą przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej. Uzasadniając to stanowisko, ZUS odwołał się do przepisów ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, regulujących zarówno sam obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego, jak i wyjątki od konieczności opłacania składki.

W szczególności zakład wskazał na art. 82 ust. 8 tej ustawy, zgodnie z którym składka na ubezpieczenie zdrowotne nie jest opłacana przez osobę, której świadczenie emerytalne lub rentowe nie przekracza miesięcznie kwoty minimalnego wynagrodzenia, od tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego, o którym mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c (prowadzenie działalności pozarolniczej lub współpraca z taką osobą), bądź od tytułu określonego w art. 66 ust. 1 pkt 1a (bycie pracownikiem), jeżeli spełniona jest jedna z dwóch ustawowych przesłanek. Pierwsza z nich polega na uzyskiwaniu z tego tytułu dodatkowych przychodów w wysokości nieprzekraczającej miesięcznie 50 proc. kwoty najniższej emerytury, druga zaś wiąże się z opłacaniem podatku dochodowego w formie karty podatkowej.

Zakład wyjaśnił, że regulacja ta znajduje zastosowanie również do osoby

współpracującej z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, jednak w jej przypadku istotne znaczenie ma wyłącznie przesłanka określona w pkt 1 art. 82 ust. 8. Innymi słowy, aby możliwe było skorzystanie ze zwolnienia z obowiązku opłacania składki zdrowotnej, osoba współpracująca musi pobierać świadczenie emerytalne lub rentowe w kwocie nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz jednocześnie osiągać z tytułu tej współpracy przychody nieprzekraczające miesięcznie 50 proc. kwoty najniższej emerytury. W odniesieniu do osoby współpracującej nie znajduje natomiast zastosowania alternatywna przesłanka dotycząca opłacania podatku dochodowego w formie karty podatkowej.

Na tle przedstawionego stanu faktycznego ZUS przyjął, że żona wnioskodawcy spełnia warunki przewidziane w powołanym przepisie. Pobiera bowiem emeryturę w wysokości nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę, a współpraca przy prowadzeniu działalności ma charakter bezumowny i nieodpłatny, co oznacza, że nie uzyskuje z tego tytułu żadnych przychodów. Jeżeli więc przychód osiągany z tytułu współpracy wynosi zero, to tym bardziej mieści się on w ustawowym limicie 50 proc. kwoty najniższej emerytury, o którym mowa w art. 82 ust. 8 pkt 1 ustawy. W konsekwencji ZUS stwierdził, że w analizowanym stanie faktycznym nie występuje obowiązek opłacania składki na ubezpieczenie zdrowotne za osobę współpracującą.

©

Oprac. Leszek Jaworski

► Komentarz

Interpretacja zawiera praktyczne rozstrzygnięcie dla przedsiębiorców korzystających z pomocy członków rodziny, w tym małżonków, przy prowadzeniu działalności. Zakład potwierdził, że jeśli współpraca ma charakter nieodpłatny, a osoba współpracująca pobiera emeryturę niższą niż minimalne wynagrodzenie, to nie powstaje obowiązek opłacania za nią składki zdrowotnej. Zakład rozszerzył zastosowanie art. 82 ust. 8 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, pierwotnie skierowanego do przedsiębiorców, na osoby współpracujące. To rozstrzygnięcie jest istotne, bo w praktyce wielu przedsiębiorców – z ostrożności lub niewiedzy – opłaca składkę zdrowotną za osoby współpracujące, mimo że przepisy przewidują wyraźne zwolnienie. ZUS słusznie zauważył, że w przypadku osoby współpracującej nie ma zastosowania przesłanka dotycząca karty podatkowej, a jedynym kryterium jest brak przychodów z tytułu współpracy oraz niska emerytura.

Interpretacja potwierdza więc, że nieodpłatna pomoc małżonka nie generuje obowiązku składkowego, a wysokość dochodów samego przedsiębiorcy nie ma znaczenia w tej sprawie. Dobrze również wiedzieć, że zakład zaprezentował stanowisko, które już niegdyś pojawiło się w interpretacji indywidualnej z 13 października 2015 r. (sygn. WPI/200000/43/1141/2015).

©

Patrycja Busse-Grzybowska
radca prawny w Kancelarii Radcy Prawnego
Katarzyna Klemba

Małoletni przedsiębiorca nie opłaca składek

Od momentu rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej do dnia uzyskania pełnoletności przedsiębiorca nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Nie ma bowiem pełnej zdolności do czynności prawnych.

INTERPRETACJA INDYWIDUALNA ZUS Z 10 STYCZNIA 2026 R., SYGN. DI/200000/43/1315/2025

► Stan faktyczny sprawy

Wnioskodawca, będąc osobą małoletnią, 1 grudnia 2025 r. za zgodą przedstawicieli ustawowych rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej i uzyskał wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. W chwili złożenia wniosku miał ukończone 15 lat. Na tym tle powstała wątpliwość, czy z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej podlega obowiązkowi ubezpieczeń społecznych oraz czy ciąży na nim obowiązek opłacania składek właściwy dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą.

Wnioskodawca wskazał, że kwestie podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz obowiązku opłacania składek reguluje ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. W szczególności art. 6 ust. 1 tej ustawy określa zamknięty katalog podmiotów objętych obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym, obejmującym m.in. – zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 1 – osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej. Jednocześnie przedsiębiorca powołał się na regulację kodeksu cywilnego dotyczącą zdolności do czynności prawnych, wskazując, że zgodnie z art. 15 k.c. małoletni, który ukończył 13 lat, posiada ograniczoną zdolność do czynności prawnych, zaś do ważności czynności prawnych przekraczających zakres zwykłego zarządu wymagana jest – stosownie do art. 17 k.c. – zgoda przedstawiciela ustawowego. Pełną zdolność do czynności prawnych nabywa się natomiast z chwilą uzyskania pełnoletności (art. 11 k.c.). W ocenie wnioskodawcy powyższe regulacje mają znaczenie dla ustalenia, czy osoba nieposiadająca pełnej zdolności do czynności prawnych może być uznana za przedsiębiorcę w rozumieniu art. 4 ustawy – Prawo przedsiębiorców. Na poparcie swojego stanowiska przywołał również orzecznictwo, w szczególności wyrok Sądu

Apelacyjnego w Warszawie z 22 kwietnia 2009 r. (sygn. akt VI Ca 1083/08). Sąd wskazał, że prowadzenie działalności gospodarczej we własnym imieniu wiąże się z dokonywaniem czynności prawnych przekraczających zakres określony w art. 14 par. 2 k.c., a tym samym wymaga posiadania pełnej zdolności do czynności prawnych. W konsekwencji przedsiębiorca przyjął, że mimo uzyskania wpisu do CEIDG z uwagi na brak pełnoletności nie podlega ubezpieczeniom społecznym ani zdrowotnemu z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, a stan ten utrzyma się do momentu osiągnięcia pełnej zdolności do czynności prawnych.

► Stanowisko ZUS

Zakład uznał stanowisko przedsiębiorcy za prawidłowe, przyjmując, że w przedstawionym stanie faktycznym małoletni prowadzący działalność gospodarczą nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu do czasu uzyskania pełnoletności. W uzasadnieniu odwołał się przede wszystkim do przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. ZUS podkreślił, że art. 6 ust. 1 tej ustawy zawiera zamknięty katalog podmiotów objętych obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym, co oznacza, że obowiązek ubezpieczeniowy może powstać wyłącznie w przypadkach wprost przewidzianych przez ustawodawcę. Zakład wskazał następnie, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne prowadzące na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych. Co do zasady zatem osoba fizyczna, która uzyskała wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, nabywa status przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy – Prawo przed-

siębiorców, a w konsekwencji staje się osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, objętą obowiązkiem ubezpieczeń społecznych od dnia rozpoczęcia jej wykonywania.

Jednocześnie jednak ZUS uznał, że przy ocenie sytuacji osoby małoletniej nie można poprzestać wyłącznie na literalnym odczytaniu przepisów ustawy systemowej i przepisów regulujących wpis do CEIDG, lecz konieczne jest uwzględnienie regulacji kodeksu cywilnego dotyczących zdolności do czynności prawnych. Zakład przypomniał, że zgodnie z art. 15 k.c. małoletni, który ukończył 13 lat, posiada jedynie ograniczoną zdolność do czynności prawnych. Z kolei z art. 17 k.c. wynika, że do ważności czynności prawnej, przez którą taka osoba zaciąga zobowiązanie lub rozporządza swoim prawem, wymagana jest zgoda jej przedstawiciela ustawowego. Pełną zdolność do czynności prawnych osoba fizyczna nabywa natomiast dopiero z chwilą osiągnięcia pełnoletności, zgodnie z art. 11 k.c. W ocenie Zakładu te regulacje prawa cywilnego mają istotne znaczenie dla ustalenia skutków ubezpieczeniowych prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę małoletnią. Skoro bowiem pełna zdolność do czynności prawnych jest warunkiem samodzielnego i pełnoprawnego funkcjonowania w obrocie jako przedsiębiorca, to brak takiej zdolności po stronie małoletniego wpływa również na ocenę jego sytuacji na gruncie ubezpieczeń społecznych.

W konsekwencji ZUS przyjął, że od momentu rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej do dnia uzyskania pełnoletności małoletni przedsiębiorca nie podlega ubezpieczeniom społecznym i nie jest zobowiązany do opłacania składek z tego tytułu. Zakład wyraźnie powiązał więc powstanie obowiązku ubezpieczeniowego nie tylko z samym istnieniem wpisu ewidencyjnego, lecz także z pełną zdol-

nością do czynności prawnych, której małoletni przed osiągnięciem pełnoletności nie posiada.

Oprac. Leszek Jaworski

► Komentarz

Interpretacja ZUS z 10 stycznia 2026 r. zasługuje na aprobatę, bo porządkuje kwestię rzadko spotykaną w praktyce: status małoletniego wpisanego do CEIDG. Zakład trafnie wyszedł od tego, że art. 6 ust. 1 ustawy systemowej zawiera katalog zamknięty tytułów do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, a objęcie nimi osoby prowadzącej działalność wymaga rzeczywistego posiadania statusu przedsiębiorcy w znaczeniu materialnym, nie tylko formalnego wpisu w ewidencji.

Kluczowe jest zestawienie przepisów ustawy systemowej z regulacjami kodeksu cywilnego o zdolności do czynności prawnych. Skoro małoletni ma jedynie ograniczoną zdolność do czynności prawnych, a prowadzenie działalności gospodarczej we własnym imieniu co do zasady wiąże się z dokonywaniem czynności przekraczających zwykły zarząd, to trudno uznać, że sam wpis do CEIDG automatycznie rodzi pełny tytuł ubezpieczeniowy. W tym sensie ZUS słusznie przyjął, że do osiągnięcia pełnoletności brak jest podstaw do objęcia takiej osoby ubezpieczeniami społecznymi z tytułu działalności.

Na plus zasługuje też to, że organ nie poprzestał na literalnym odczytaniu wpisu ewidencyjnego, lecz uwzględnił cywilnoprawne aspekty statusu przedsiębiorcy. Pewien niedosyt budzi jedynie to, że sprawa dotycząca ubezpieczenia zdrowotnego pozostała poza zakresem rozstrzygnięcia ZUS, co jednak wynika z ograniczenia kompetencji interpretacyjnych Zakładu. Mimo to w części dotyczącej ubezpieczeń społecznych jest to interpretacja spójna i logiczna.

Patrycja Busse-Grzybowska

radca prawny w Kancelarii Radcy Prawnego
Katarzyna Klemba

Bezczynność ZUS w sprawach świadczeń zaskarża się do sądu powszechnego

PYTANIE: Kilka miesięcy temu złożyłem do ZUS wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, ale do dziś nie został on rozpoznany. Wniosłem więc skargę do sądu administracyjnego, jednak została odrzucona. Z czego to wynika? Jak skutecznie zareagować na beczynność ZUS?

Marcin Nagórek
radca prawny

ODPOWIEDŹ: Odrzucenie skargi wynika z niewłaściwej drogi sądowej. W sprawach dotyczących świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w tym świadczenia rehabilitacyjnego, kontrola działań ZUS należy do sądów powszechnych, a nie administracyjnych. Jeżeli ZUS nie wyda decyzji w terminie dwóch miesięcy od dnia prawidłowego zgłoszenia roszczenia, ubezpieczony może wnieść odwołanie do sądu rejonowego. Co istotne, po upływie tego

terminu można to zrobić w każdym czasie, nie czekając na formalne rozstrzygnięcie organu.

Z przedstawionego stanu faktycznego wynika, że problem dotyczy beczynności ZUS w sprawie wniosku o świadczenie rehabilitacyjne. Trzeba jednak pamiętać, że nie każda beczynność organu może być zaskarżona do sądu administracyjnego. Złożenie skargi do sądu administracyjnego na beczynność ZUS przysługuje tylko w sprawach należących do zakresu administracji publicznej wskazanych w przepisach. Katalog tych spraw ma

charakter zamknięty i nie obejmuje przyznawania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

A świadczenie rehabilitacyjne jest jednym z takich właśnie świadczeń, m.in. obok zasiłku chorobowego. Kwestie jego dotyczące reguluje ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

W tego rodzaju sprawach znaczenie mają jednak przede wszystkim przepisy proceduralne, w szczególności art. 477⁸ i art. 477⁹ par. 4 kodeksu postępowania cywilnego. W efekcie brak decyzji ZUS w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego nie może być przedmiotem kontroli sądu administracyjnego, ponieważ ustawodawca przekazał te sprawy do właściwości sądów powszechnych

(sprawy o świadczenie rehabilitacyjne rozpoznaje sąd rejonowy).

Takie stanowisko potwierdził Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach w postanowieniu z 5 lutego 2026 r. (sygn. akt III SAB/GI 403/25).

Podstawa prawna

• art. 477⁸ i art. 477⁹ par. 4 z 17 listopada 1964 r.
– Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1568; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1172)



Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl