81 proc. uczniów zdało tegoroczną maturę. Fatalne wyniki uzyskali abiturienci ze szkół branżowych A4

Zamiana umów B2B w etaty może oznaczać dla firm konieczność korekt podatków i składek B9

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
9 LIPCA 2026
NR 131 (6800) ROK 32
ISSN 2080-6744
NR INDEKSU 348 066
DGP.pl

SKANUJ KOD I CZYTAJ

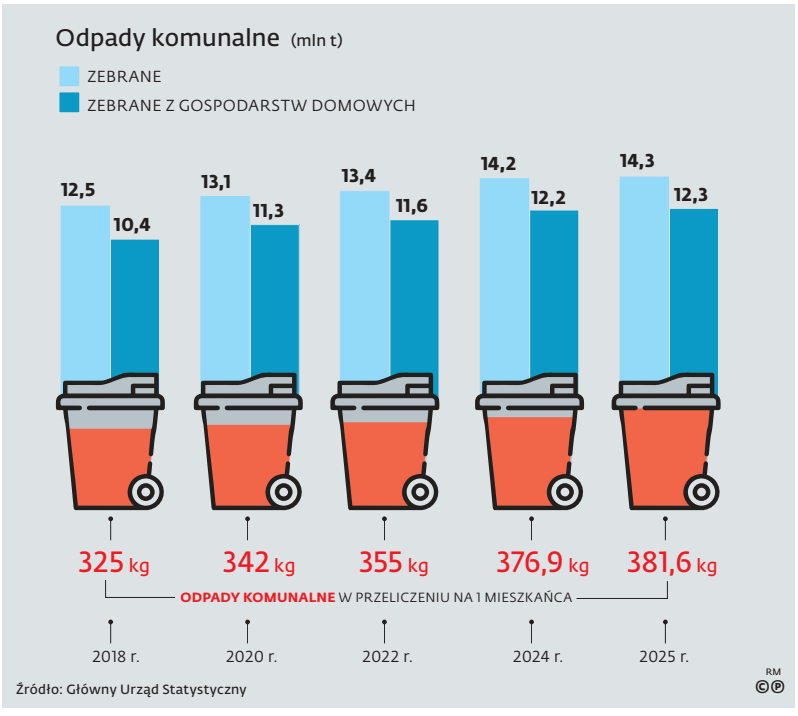
PATRZYMY OBIEKTYWNIE ▪ PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

9,90 zł
CENA GAZETY (W TYM 8% VAT)

Reforma prawa gospodarczego UE, 12 omnibusów • RAPORT SPECJALNY DGP

Coraz więcej śmieci, ale daleko nam do UE

ODPADY W zeszłym roku w Polsce zebrano 14,3 mln ton odpadów komunalnych. Oznacza to, że średnio na jednego mieszkańca przypadało 381,6 kg, a więc ponad 100 kg więcej niż jeszcze kilkanaście lat temu i prawie 40 kg więcej niż w 2020 r. Choć liczba produkowanych przez nas śmieci szybko rośnie, wciąż jest niższa od średniej unijnej. Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w 2023 r. wynosiła ona w Unii Europejskiej średnio 511 kg, a Austriacy, Duńczycy i Luksemburczycy wytwarzali nawet po ponad 700 kg odpadów rocznie. Więcej śmieci to także wyższe koszty dla gmin. Te wolą jednak dołożyć z lokalnego budżetu, niż drastycznie podnieść mieszkańcom opłatę za wywóz odpadów. ©℗ B7



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

RM ©℗

Rząd zapowiada zmiany w ochronie zdrowia

REFORMA

Karolina Nowakowska
karolina.nowakowska@infor.pl

Pacjent wróci do centrum systemu, nieprzejrzyste zasady i nadużycia zostaną ukrócone, za to zostanie wprowadzony limit zarobków. Takie zmiany zapowiedziała minister zdrowia Jolanta Sobierańska-Grenda. – Nie możemy udawać, że system jest wolny od wad, bo tak nie jest. Przez lata narastały niedoskonałości, które stworzyły przestrzeń do nadużyć. Dla tych, którzy potrafią wykorzystywać luki, omijać zasady i stawiać własny interes nad interesem pacjenta – powiedziała podczas środowej konferencji.

Jak zapowiedziała, jednym z filarów reformy będzie uporządkowanie systemu i jego cyfryzacja. Lekarze na kontrakcie nie będą mogli zarabiać więcej niż 240 zł brutto za godzinę, a na pracę w kilku miejscach będą musieli mieć zgodę macierzystej placówki. Ministerstwo Zdrowia określi także rekomendacje, jaki procent budżetu szpitala, który będzie pochodził ze środków Narodowego Funduszu Zdrowia, powinny stanowić wynagrodzenia. Reforma systemu ochrony zdrowia ma się domknąć do końca 2027 r. Jej zapowiedź to m.in. efekt skandalu w warszawskim Szpitalu Południowym. ©℗ A2, A5

USA krok po kroku żegnają się z Europą

BEZPIECZEŃSTWO

Szczyt NATO w Ankarze rozpoczyna etap **wyprowadzania amerykańskich sił konwencjonalnych z Europy** – uważają przedstawiciele polskiej delegacji

Joanna Miziołek
korespondencja z Ankary

Karol Nawrocki rozmawiał z Donaldem Trumpem jeszcze podczas wtorkowej kolacji przywódców państw NATO, otwierającej szczyt w Ankarze. Oprócz poruszenia kwestii obecności wojsk amerykańskich w Polsce prezydenci poruszyli m.in. temat dalszego motywowania krajów europejskich, by przeznaczały więcej pieniędzy na obronność. – Rozmowy przywódców NATO na kolacji u prezydenta Turcji Recepa Tayyipa Erdoğana odbywały się w różnych konfiguracjach przy różnych stolikach. To, co było na agendzie unijnej, zostało potwierdzone – mówi DGP Bartosz Grodecki, szef Biura Bezpieczeństwa Narodowego.

Inny rozmówca dowodzi, że szczyt miał historyczne znaczenie. – Szczyt rozpoczyna etap wyprowadzania wojsk konwencjonalnych z Europy. Najpierw kraje europejskie przeżyją szok, potem część z nich, w tym Niemcy, będą musiały przywrócić pobór – uważa współpracownik prezydenta RP. Amerykański prezydent wrócił w środę do zgłaszanych wcześniej roszczeń wobec duńskiej Grenlandii. Krytykował Madryt, który odmówił mu wsparcia w wojnie z Iranem i jako jedyny nie zadeklarował znaczącego wzrostu wydatków na obronę. – Hiszpania to straszny partner. Nie uczestniczą, nie płacą, nie chcę mieć z Hiszpanią nic wspólnego. Obetnijmy cały handel z nią, włącznie z wizytami – powiedział. Równolegle ogłosił zaś koniec rozejmu z Iranem, co natychmiast podbiło o 6 proc. ceny ropy.

– Priorytetem Polski na szczycie było łagodzenie napięć między Europą a USA. Amerykanie od dawna zarzucają Europie zbyt małe zaangażowanie w wydatki wojskowe. Polska, wydająca 5 proc. PKB, jest stawiana za wzór – zapewnia Marcin Przydacz, szef Biura Polityki Międzynarodowej. Innym priorytetem naszej delegacji było uczulanie partnerów na agresywne zamiary Rosji. Celem było możliwie precyzyjne opisanie tego stanu rzeczy w komunikacie końcowym. Ostatecznie zapisano w nim, że „Rosja stanowi długoterminowe zagrożenie dla bezpieczeństwa i stabilności euroatlantyckiej", stawiając ją w jednym rzędzie z zagrożeniem terrorystycznym. Z uznaniem oceniono wkład Ukrainy w bezpieczeństwo Europy, ale nie wspomniano słowem o jej aspiracjach do członkostwa w Sojuszu.

Polska delegacja starała się łagodzić napięcia transatlantyckie

Z prezydentem Nawrockim do Ankary poleciał szef dyplomacji Radosław Sikorski, choć minister obrony udał się do Turcji dzień wcześniej. Otoczenie szefa MSZ twierdziło, że Sikorski nie mógł lecieć w poniedziałek ze względu na inne zobowiązania. Mniej oficjalnie można było usłyszeć, że bezpośrednie kontakty Sikorskiego z Nawrockim nie są złe, a obaj politycy mieli się nawet wstępnie porozumieć w sprawie odblokowania nominacji ambasadorskich. Na porozumienie miał się nie zgodzić Donald Tusk. Współpracownik prezydenta twierdzi, że szef MSZ zakomunikował to Nawrockiemu słowami: „kierownik się nie zgadza". Gorzej w kontekście szczytu ułożyły się relacje prezydenta z szefem MON Władysławem Kosiniakiem-Kamyszem. Poszło o przekazanie Ukrainie kilku pocisków do zestawu Patriot.

Trump z kolei zasugerował, że może przekazać Ukrainie licencję na ich produkcję. ©℗ A2–3

9 772080 674044 28

eprasa.pl 758267d8a1

Nieprecyzyjne zapisy o bezpiecznym internecie

Olga Łozińska
dziennikarka DGP

Projekt ustawy o ochronie małoletnich przed dostępem do treści pornograficznych w internecie, nad którym pracuje Sejm, ma wprowadzić obowiązek weryfikacji wieku. Domena, która nie będzie sprawdzała wieku użytkowników, zostanie przez prezesa Urzędu Komunikacji Elektronicznej wpisana do prowadzonego przez niego rejestru i w zasadzie zablokowana. W projekcie zapisano, że to usługodawca jest zobowiązany, by stosować mechanizm weryfikacji wieku, co dopiero umożliwi użytkownikom dostęp do treści pornograficznych.

I tutaj pojawia się niebezpieczeństwo, na które uwagę zwracają zarówno posłowie, jak i eksperci. Treści pornograficzne pojawiają się nie tylko na portalach, które specjalizują się w takim „contencie". Równie dobrze można spotkać je w serwisach społecznościowych, zwłaszcza że niektóre z portali (np. X) nie zabraniają ich publikacji, a o innych można powiedzieć, że specjalizują się nawet w dostarczaniu tego typu rozrywki. Mam tu na myśli platformę OnlyFans. Z kolei Facebook co do zasady zabrania publikowania nagości. Polityka platform nie jest jednolita, co należałoby wziąć pod uwagę, projektując przepisy. Zwłaszcza że – zdaniem wiceministra cyfryzacji Michała Gramatyki – jedynym dostawcą treści pornograficznych wśród platform społecznościowych jest właśnie OnlyFans. I to ona, zgodnie z zapowiedzią wiceministra, po zmianie przepisów będzie musiała weryfikować wiek użytkowników. A co z pozostałymi?

Rozumiem generalną myśl przyświecającą resortowi, że w niektórych mediach społecznościowych treści erotyczne są rzadko spotykane, podczas gdy na takim OnlyFans stanowią główną zawartość. Należałoby jednak doprecyzować to w ustawie i precyzyjniej zapisać, jakie są kryteria uznania usługodawcy za „umożliwiającego dostęp do treści pornograficznych". Kryterium mógłby być np. regulamin takiej platformy albo procentowy udział treści dla dorosłych.

Według zapowiedzi przedstawicieli obozu rządzącego uzupełniającym rozwiązaniem problemu pornografii w mediach społecznościowych ma być unijny akt o usługach cyfrowych (DSA) oraz zakaz dostępu do mediów społecznościowych dla dzieci przed 15. rokiem życia. Problem w tym, że ustawa wdrażająca krajowe rozwiązania związane z DSA już raz została zawetowana przez prezydenta Karola Nawrockiego. Resort cyfryzacji po tym wecie podzielił wcześniejszą wersję ustawy na dwie – pierwsza jest obecnie rozpatrywana w Sejmie, ale nadal nie do końca wiadomo, w jakim kształcie będą działały krajowe procedury wykonywania DSA. Jeśli zaś chodzi o zakaz dostępu do mediów społecznościowych dla dzieci, to dotyczy on tylko tych przed 15. rokiem życia, a przecież zakaz udostępniania treści pornograficznych dotyczy też młodzieży przed 18. rokiem życia.

Podczas dalszych prac nad projektem ustawy o ochronie małoletnich przed dostępem do treści pornograficznych przepisy te powinny zostać doprecyzowane. W obecnej formie pozostawiają furtkę do blokowania platform społecznościowych, ale też każdej strony, na której z jakiegoś powodu znajdą się treści pornograficzne. ©℗

Leczenie systemu będzie bolało albo nic się nie zmieni

Daria Al-Shehabi
dziennikarka DGP

Plan naprawczy ministry zdrowia jest odpowiedzią na konkretny pożar. Resort zapowiedział limity wynagrodzeń lekarzy, realne grafiki pracy, jawność konkursów, kontrolę tzw. procederów walizkowych, wzmocnienie kontroli NFZ, centralną e-rejestrację, e-kolejkę na zabiegi planowe i kary za naruszanie zbiorowych praw pacjentów.

To wszystko jest potrzebne, ale w tym planie widać też stały odruch polskiej polityki zdrowotnej: reformujemy to, co właśnie wybuchło. Premier zażądał szybkich rekomendacji, opinia publiczna oczekiwała reakcji, pacjenci chcieli usłyszeć, że nikt nie będzie leczony szybciej, bo zna właściwego człowieka. Tyle że nawet najlepsza reakcja na skandal nie oznacza jeszcze reformy systemu.

Kryzys ochrony zdrowia nie polega tylko na tym, że ktoś wepchnął się do kolejki. To kolejka stała się podstawową instytucją polskiego systemu ochrony zdrowia. Pacjent czeka do specjalisty, na badanie, zabieg, diagnozę. Jeżeli ma pieniądze, idzie prywatnie. Jeżeli ich nie ma, zostaje w systemie, który formalnie gwarantuje dostęp do leczenia, ale często każe czekać tak długo, że gwarancja zaczyna być fikcją.

Prywatna ochrona zdrowia dawno przestała być dodatkiem dla zamożnych, a stała się protezą publicznego systemu. Państwo przerzuca część odpowiedzialności na pacjenta: jego portfel, rodzinę, determinację, pakiet medyczny od pracodawcy albo znajomości. Potem się dziwi, że pojawiają się skróty i nieformalne ścieżki. Oczywiście trzeba je zamykać. Ale trzeba też zobaczyć, że one wyrastają z niewydolności układu.

Samo uszczelnienie kolejki nie wystarczy, jeśli kolejka pozostaje nieludzka. Ograniczenie kominów płacowych nie wystarczy, jeśli szpitale nadal będą rywalizować o brakujących lekarzy, a dyrektorzy będą wybierać między przepłaceniem kontraktu a zamknięciem oddziału. Kontrola grafików nie wystarczy, jeśli system działa dzięki przeciążeniu ludzi. Kary za nierówne traktowanie pacjentów nie wystarczą, jeśli państwo nie potrafi realnie zapewnić równego dostępu do świadczeń.

Nie chodzi o to, żeby dosypać pieniędzy do systemu, który będzie działał tak jak dotychczas. Więcej pieniędzy bez reformy to dolewanie wody do dziurawego wiadra. Ale reforma bez większych publicznych nakładów jest równie złudna. Nie da się zbudować europejskiej ochrony zdrowia samą dyscypliną, kontrolą i narzędziami cyfrowymi. Potrzebne są większe pieniądze z budżetu i znacznie sensowniejszy sposób ich wydawania.

Najważniejsze zdanie, które padło z ust ministry zdrowia, dotyczyło nie limitu 240 zł za godzinę, e-kolejek czy kar do miliona złotych, ale polityki. „Przez lata brakowało zgody na odważne i konkretne decyzje". To prawda. Wszyscy wiedzą, że reforma jest konieczna, ale nikt nie chce zapłacić jej ceny.

A ta cena będzie realna. Trzeba będzie zmienić organizację szpitali, wzmocnić diagnostykę, przebudować POZ i specjalistykę, inaczej finansować świadczenia, zmierzyć się z interesami grup zawodowych, samorządów i lokalnych społeczności. Kto ma dziś poparcie, żeby wziąć to niezadowolenie na klatę? Rząd myśli w rytmie czteroletniej kadencji, opozycja czeka na każde potknięcie, samorządy bronią swoich placówek, grupy zawodowe swoich interesów, a pacjenci prawa do leczenia tu i teraz. Ochrona zdrowia nie potrzebuje kolejnej akcji ratunkowej. Potrzebuje całościowej reformy, większych publicznych pieniędzy, lepszej organizacji i politycznej odwagi. Problem w tym, że takie leczenie będzie bolało. A polska polityka od lat robi wszystko, żeby ten ból przesunąć na następną kadencję. ©℗

Czytaj na A5

A co, jeśli rosyjskie ataki na NATO jeszcze długo nie nastąpią?

Piotr Skwieciński
publicysta, były dyplomata

Szczyt NATO w Ankarze odbywał się w cieniu ostrzeżeń na temat możliwej prowokacji ze strony Rosji wobec któregoś z państw Sojuszu. W polityce, zwłaszcza uprawianej w kontekście wojennym, rozmaite działania przynoszą często sprzeczne efekty z punktu widzenia podmiotu działającego – zarówno dlań pozytywne, jak i negatywne. Przy czym stwierdzenie, że istnieją również te drugie, niekoniecznie musi prowadzić do wniosku, że prowadzone działania – jako całość – są błędne. To zależy, których efektów jest w ostatecznym rozrachunku więcej, które mają cięższą wagę polityczną i wojskową i jak długo potrwają. Skonstatowawszy to, zastanówmy się, jak pod tym względem wygląda rachunek zysków i strat robiony na Kremlu.

Rosja obiektywnie nie ma sił na rozpoczęcie pełnoskalowego konfliktu z NATO, dopóki nie zabezpieczy sobie tyłów w walce z Ukrainą. Równie jasne jest to, że Moskwa musi obecnie odczuwać pokusę wyjścia z trudnej sytuacji na drodze działań awanturniczych. A konkretniej – testując gotowość Zachodu do konfrontacji w nadziei, że tenże Zachód na sam błysk wydobytej z pochwy ruskiej szaszki przerazi się i ustąpi pola, zostawiając Ukrainę bez wsparcia. Scenariusz idealny byłby taki, gdyby nawet tej szaszki nie trzeba było wyjmować, bo Zachód pogodziłby się z nieuchronnością porażki na skutek samego sięgania po nią.

Nic więc dziwnego, że przywódcy Zachodu, z Donaldem Tuskiem włącznie, od kilku miesięcy dużo mówią o możliwości prowokacji. To powtarzanie pokazuje Rosjanom, że jesteśmy twardzi i w razie czego nie mają co liczyć na łatwy triumf. Jednocześnie skłania się w ten sposób zachodnie społeczeństwa oraz rządy do zaakceptowania perspektywy starcia, a co za tym idzie, kosztownego przygotowywania się do niego. I to działa. Potwierdzony w Ankarze sukces inicjatyw wzmacniania przemysłu obronnego Sojuszu to efekt m.in. tego powtarzania.

Ale istnieje pewne ryzyko tej strategii. Jeśli powtarzane jak mantra ostrzeżenia nie sprawdzą się przez dłuższy czas, a mimo to będą ponawiane lub staną się jeszcze silniejsze, to wtedy może przyjść znużenie i dewaluacja ostrzeżeń. „Straszą, straszą i nic" – zaczną sobie powtarzać co poniektórzy. I wzrośnie wśród nich popularność interpretacji, w myśl której prawdziwym celem ostrzegających nie było odparcie realnego zagrożenia ze strony Rosji, tylko wykreowanie atmosfery strachu, by przeforsować zmiany korzystne z perspektywy liberalnego mainstreamu.

Jeśli więc ostrzeżenia przed możliwymi agresywnymi działaniami ze strony Rosji będą w kółko eksploatowane, ale tych działań wciąż nie będzie, to taki obrót sytuacji też leży w interesie Moskwy. Bo wprawdzie oznaczałoby to początek procesu militarnego wzmacniania Europy Zachodniej, ale zarazem jej politycznego osłabiania. – Wszyscy słyszeliśmy, jak to mój kraj zaraz napadnie na miłujące pokój państwa Zachodu – mógłby ironizować w ONZ Siergiej Ławrow, powiedzmy, w lutym 2027 r. „Była to operacja propagandowa naszych zachodnich kolegów, którzy ujawnili swe prawdziwe oblicze i teraz może je zobaczyć cały świat oraz ich własne społeczeństwa, które zresztą coraz lepiej dostrzegają, jakim manipulacjom są poddawane".

Czy w takiej sytuacji, gdy raz jeszcze zaczną się pojawiać ostrzeżenia o możliwych rosyjskich działaniach jednoznacznie wrogich wobec Zachodu, znajdą one u ludzi takie samo zrozumienie jak te obecne? Tak oto przywódcy Zachodu stają wobec iście diabelskiej alternatywy. W każdym razie ci, którzy zachowali zdolność myślenia w kategoriach dłuższych niż „do najbliższych wyborów". ©℗

eprasa.pl 758267d8a1

Ukraińska ofensywa w Ankarze

DYPLOMACJA Państwa Sojuszu potwierdziły, że **wesprą w tym roku Ukrainę kwotą 70 mld euro na zakup uzbrojenia.** Europejscy sojusznicy zobowiązali się do przejęcia większej odpowiedzialności za obronę NATO

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

Tuż po zakończeniu posiedzenia Rady Północnoatlantyckiej doszło do spotkania prezydentów Donalda Trumpa i Wołodymyra Zełenskiego, podczas którego amerykański przywódca zapewnił, że będzie rozmawiał z Ukrainą o udzieleniu licencji na produkcję rakiet do wyrzutni Patriot. Szczegółowe rozmowy o spółce, która mogłaby zająć się ich produkcją, zaplanowano w formie posiedzenia zamkniętego.

Zełenski starał się maksymalnie wykorzystać spotkanie liderów państw NATO w Ankarze. Nie biorąc udziału w obradach Rady Północnoatlantyckiej, zorganizował oficjalne rozmowy z przywódcami 14 krajów, szefową Komisji Europejskiej, przewodniczącym Rady Europejskiej i amerykańskimi kongresmenami.

Ukraina prosi o więcej antyrakiet

Przede wszystkim starał się zabiegać o zwiększenie pomocy militarnej w dziedzinie obrony przeciwlotniczej. – Dopóki rakiety Patriot pozostają w magazynach sojuszników, będzie to tylko zachęcać Rosję do dalszego niszczenia budynków mieszkalnych. USA i Europa mają wystarczająco dużo sił, aby powstrzymać ten terror – apelował prezydent Zełenski do przywódców NATO.

Obecnie dostawy pocisków do wyrzutni Patriot organizowane są przez państwa Sojuszu w ramach inicjatyw PURL (Prioritized Ukraine Requirements List). Ogłoszony w lipcu 2025 r. program dysponował pierwotnie kwotą 4 mld dol., przeznaczoną przez sojuszników na zakup uzbrojenia ze Stanów Zjednoczonych. Pieniądze jednak zaczęły się kończyć, podobnie jak zapasy rakiet w natowskich magazynach, ale apel Zełenskiego padł na podatny grunt. Norwegia zdecydowała się na przeznaczenie dodatkowych 270 mln dol. na zakup rakiet do Patriotów, a działania te wsparły też Niemcy, Dania i Kanada. Osobny apel do KE, o którym poinformowała „Jewropejśka prawda", wystosować miała również grupa dziewięć państw, wśród których znalazła się Polska. W liście skierowanym do szefowej unijnej dyplomacji Kai Kallas proszą one, by Komisja Europejska „nie czekała na zakończenie analizy europejskiej bazy technologiczno-przemysłowej w sektorze obronnym i nie wymagała dodatkowych badań rynku", a szybko zatwierdziła harmonogram dostaw broni na Ukrainę.

Umowy na produkcję dronów

Spotkania prezydenta Ukrainy z przywódcami państw NATO pokazały, że w wielu przypadkach współpraca wojskowa nie kończy się na jednostronnym przekazywaniu Kijowowi kolejnych transz wsparcia i broni. Zełenski podpisał z trzema krajami umowy o współpracy w zakresie produkcji dronów. Do grona państw, z którymi Kijów podzieli się swoimi dronowymi doświadczeniami, dołączyły Dania, Estonia i Holandia. Do dziś takie porozumienia ma już dziewięć państw. Jak stwierdził ukraiński prezydent, podobne umowy szykowane są z Niemcami, Kanadą i Finlandią. Pomoc zaoferowały też Włochy, lecz w nieco innym zakresie. Po spotkaniu premier Giorgii Meloni z prezydentem Zełenskim włoski rząd oświadczył, że jego pomoc skupi się na środkach „mających na celu wzmocnienie odporności infrastruktury energetycznej".

fot. Ukrainian Presidency/HANDOUT/AFP/East News

Wołodymyr Zełenski nie brał udziału w obradach Rady Północnoatlantyckiej, ale zorganizował rozmowy z przywódcami co najmniej 14 krajów

Przedstawiciele Kijowa starali się wykorzystać dwudniowy szczyt w Ankarze do przekonania sojuszników, iż ich kraj również powinien stać się członkiem Sojuszu. Prezydent Zełenski przekonywał, że jego kraj już dziś posiada zdolności, które mogłyby się stać „częścią zbiorowej obrony Sojuszu". – Czy naprawdę uważacie, że słuszne byłoby wykluczenie kraju i narodu o takim poziomie zdolności obronnych z NATO? – pytał Zełenski podczas forum ekonomicznego, poprzedzającego szczyt NATO.

Ukraina chce do NATO

Ewentualne przystąpienie Ukrainy do NATO to jednak pieśń przyszłości. Dziś Zachód oferuje pokaźną pomoc na zakup sprzętu. W 2026 r. sojusznicy zaplanowali wydanie na ten cel 70 mld euro. Taka sama kwota pojawić ma się w przyszłorocznym harmonogramie wydatków. Jak jednak ostrzega generał Roman Polko, były szef Biura Bezpieczeństwa Narodowego, warto, by konkretne decyzje polityczne w kwestii członkostwa Ukrainy w NATO zapadły jak najszybciej. Nie chciałby, aby popełniono błąd ze szczytu NATO w Bukareszcie, gdzie odrzucono plan integracji Gruzji i Ukrainy ze strukturami Sojuszu.

– Ja bym popierał te dążenia Ukrainy, bo gdyby w 2008 r. nie popełniono tego błędu, to pewne dziś tej wojny by nie było. Trzeba też pamiętać, że przez takie trzymanie w przedsionku straciliśmy Gruzję, która była przyjazna i wyznawała nasze wartości – mówi DGP gen. Polko.

Przywódcy państw, z którymi spotykał się Zełenski, dawali do zrozumienia, iż rozumieją wagę Kijowa w budowie obrony Europy. Wyraz tym nastrojom dał Kristen Michal, premier Estonii. Podkreślając, iż Rosja znajduje się w coraz słabszej pozycji, zaznaczył, że „Ukraina nie jest już jedynie odbiorcą pomocy, lecz staje się filarem bezpieczeństwa europejskiego". ©℗

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

Potrzebujemy europejskiego przywództwa

WYWIAD **Prochwicz-Jazowska:** Za większą odpowiedzialnością za bezpieczeństwo powinno iść współdecydowanie o Sojuszu

fot. Materiały prasowe

Marta Prochwicz-Jazowska
wicedyrektorka biura Europejskiej Rady Spraw Zagranicznych (ECFR) w Warszawie

Europa jest gotowa na NATO 3.0?

Nie wiemy jeszcze, czym ma być NATO 3.0. Na razie to koncepcja podsekretarza obrony USA Elbridge'a Colby'ego, zakładająca ściślejszą współpracę z wybranymi sojusznikami. Nie po to, by podzielić Sojusz, lecz by część państw pchała organizację do przodu i być może czerpała z tego korzyści, odgrywając większą rolę niż pozostali sojusznicy. Na razie widać jedynie zarysy koncepcji. Były one dostrzegalne podczas spotkania w Norwegii, w którym uczestniczyło tylko grono wybranych sojuszników. Nie wykluczałabym, że z czasem ta koncepcja się zmieni, dołączą do niej inni lub że zmieni się ich rola. Na razie jest to przede wszystkim amerykańska wizja. Jej założenie jest takie, że Europejczycy przejmują odpowiedzialność za konwencjonalną obronę Europy, a Amerykanie w znacznie mniejszym stopniu odpowiadają za komponent konwencjonalny i przede wszystkim zajmują się odstraszaniem nuklearnym. Jak jednak miałoby to zostać wdrożone w praktyce, czy zostałoby zinstytucjonalizowane i ujęte w określone ramy, jeszcze nie wiadomo.

W analizie dla ECFR pisze pani, że Europejczycy muszą być gotowi do samodzielnej obrony. Aby to osiągnąć, nie powinni kopiować amerykańskiego modelu bezpieczeństwa, lecz wypracować własny. Co to znaczy?

Skoro Europejczycy przejmują większą odpowiedzialność za bezpieczeństwo Europy i rozwijają zdolności wojskowe, powinno za tym iść większe prawo do współdecydowania o Sojuszu. Trudno sobie wyobrazić scenariusz, w którym Europa ponosi większy ciężar odpowiedzialności, ale nie zyskuje większego wpływu na decyzje. Chodzi zarówno o przywództwo, jak i o system command & control, czyli kontrolę nad polem walki. Na razie Europejczycy nie poczynili w tym zakresie większych postępów. NATO powinno pozostać organizacją wiodącą, ale przy większej decyzyjności na poziomie dowództw sił, czyli Joint Force Commands. To poziom lokalny, odpowiedzialny za prowadzenie działań operacyjnych. Ma to służyć wzmocnieniu odstraszania Rosji i ograniczeniu uzależnienia od procesu decyzyjnego wszystkich 32 sojuszników, który jest dziś dużym wyzwaniem. Jednocześnie bezpieczeństwo nie może być wyłącznie regionalnym wysiłkiem, ponieważ jedność Sojuszu pozostaje kluczowa. Powinien to być nadal wysiłek całej Europy, a potencjalnie wszystkich sojuszników. Dlatego proponujemy powiązanie tych rozwiązań z art. 42 ust. 7 Traktatu o UE, który dotyczy wzajemnej pomocy w razie agresji. Przepis ten jest ogólnie sformułowany i nie określa, jakie konkretne działania powinny podjąć państwa. Nie proponujemy tworzenia nowych zdolności wojskowych, lecz opracowanie z wyprzedzeniem protokołów określających obowiązki poszczególnych państw w przypadku uruchomienia tego artykułu.

Co by to oznaczało?

Gdy państwo UE padnie ofiarą ataku kinetycznego i zwróci się o uruchomienie art. 42 ust. 7, powinno być już wcześniej wiadomo, jakie działania podejmą pozostali członkowie. Nazwaliśmy to pre-protocols, zestawem uzgodnionych wcześniej procedur. Obejmowałyby one również państwa nienależące do NATO, takie jak Austria, i określały, w jaki sposób mogłyby się włączyć w wysiłek obronny. Potrzebne jest także wyraźniejsze przywództwo Europy. NATO przechodzi głęboką transformację i trzeba wypracować odpowiedzi na pytanie, w jakim kierunku ma ono zmierzać. Tę rolę mogłaby pełnić istniejąca już grupa pięciu państw, która regularnie się spotyka w różnych formatach. Mogłaby ona wyznaczać strategiczny kierunek zmian.

Ile mamy czasu, żeby przygotować się na zmiany i wycofanie USA z Europy?

Tempo zmian jest zaskakujące. Zdolności, o których Amerykanie zapowiedzieli, że nie będą już dostępne dla Europejczyków na wypadek uruchomienia art. 5, należą do tych, na których w dużej mierze polegaliśmy. Dziś nie mamy wyboru. Nie chodzi o to, czy mamy czas, czy nie. Musimy zrobić wszystko, aby wzmacniać własne siły zbrojne i kupować uzbrojenie tam, gdzie jest ono dostępne. W USA, Korei Płd. czy Japonii – od każdego, kto dysponuje potrzebnymi nam zdolnościami. Równolegle musimy szybko rozwijać przemysł obronny i wspólną produkcję z państwami europejskimi. Wynika to również z faktu, że część uzbrojenia przestaje być dostępna w USA. Amerykanie zużyli znaczną ilość sprzętu podczas wojny z Iranem, produkcja jest opóźniona, a Ukraina nadal potrzebuje dużych ilości uzbrojenia. Popyt jest więc ogromny. ©℗

Rozmawiała Karolina Wójcicka

eprasa.pl 758267d8a1

Ekologizm mierzy się z poważnym problemem

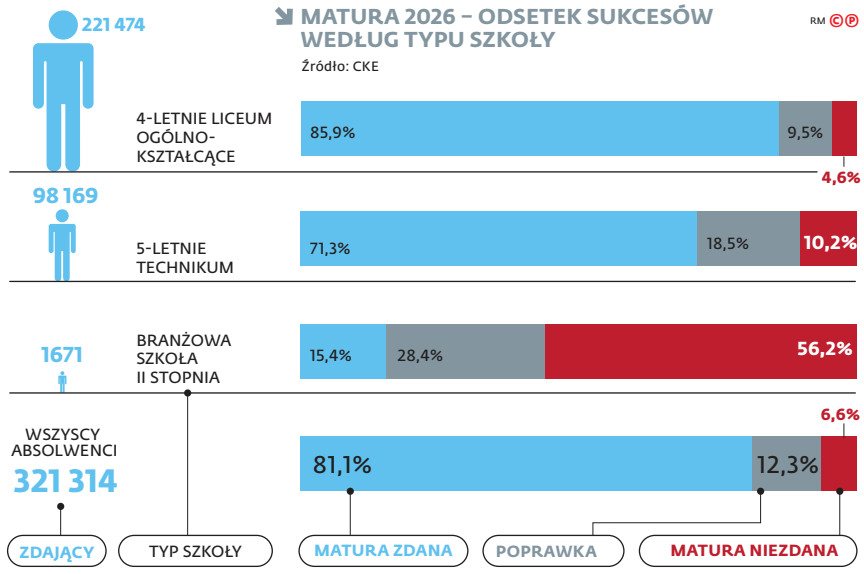
DGP Magazyn na Weekend

Czytaj

Na maturze bez zmian. Matematyka wciąż kuleje

EDUKACJA Maturę **zdało ponad 81 proc. tegorocznych absolwentów,** a średnie rezultaty egzaminu są zbliżone do ubiegłorocznych. Największym wyzwaniem dla uczniów po raz kolejny okazała się matematyka

Karina Strzelińska
karina.strzelinska@dgp.pl



Świadectwo dojrzałości otrzymają maturzyści, którzy przystąpili do dwóch egzaminów ustnych (z języka polskiego i obcego) i trzech pisemnych na poziomie podstawowym (polski, język obcy i matematyka), a także z co najmniej jednego wybranego przedmiotu na poziomie rozszerzonym.

Egzamin pomyślnie zaliczyło 81,1 proc. Kolejne 12,3 proc. nie zdało jednego z obowiązkowych przedmiotów i będzie mogło przystąpić do poprawki, a 6,6 proc. zdających oblało więcej niż jeden test i kolejną szansę na uzyskanie świadectwa dojrzałości będą mieli dopiero za rok.

Dla porównania, w ubiegłym roku maturę zdało 80 proc. uczniów, 13 proc. miało prawo do poprawki, a 7 proc. oblało. Z kolei w 2024 r. było to odpowiednio 84 proc., 10 proc. i 5 proc.

– Tegoroczni maturzyści poradzili sobie z arkuszami egzaminacyjnymi na podobnym poziomie jak ich poprzednicy. To oznacza, że są równie dobrze przygotowani do podjęcia studiów – mówi dyrektor Centralnej Komisji Egzaminacyjnej Robert Zakrzewski.

Matematyka z problemami

Matematyka pozostaje najsłabszym ogniwem obowiązkowej części matury. W przypadku tego przedmiotu test oblało 14 proc. uczniów (egzaminu z języka polskiego nie zaliczyło 6 proc., a z języka angielskiego 5 proc.).

Co sprawia, że matematyka od lat pozostaje piętą achillesową maturzystów? – Problemy na maturze są konsekwencją trudności, które pojawiają się już na etapie edukacji wczesnoszkolnej. Matematyka jest przedmiotem, który kumuluje zaległości – jeśli uczeń nie opanuje podstaw, kolejne zagadnienia stają się coraz trudniejsze – mówi DGP Bartek Rosiak, nauczyciel i egzaminator maturalny.

– Musimy zadać sobie pytanie, co się dzieje z nauczaniem matematyki w szkołach, skoro tak wielu uczniów nie jest w stanie opanować tej wiedzy – wtóruje prof. Marek Konopczyński z Uniwersytetu w Białymstoku, wiceprzewodniczący Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN. I dodaje, że odpowiedzi szukałby przede wszystkim w formule nauczania. – Na pewno nie szukałbym winy w uczniach – podkreśla.

Szef CKE zauważa, że wyniki z matematyki powinny być impulsem do analizy m.in. na poziomie szkół. – Dyrektorzy i nauczyciele powinni wyciągnąć wnioski z tegorocznych rezultatów i ocenić, co należy zmienić, aby lepiej przygotować przyszłych maturzystów – wskazuje.

Licea nadal wyprzedzają technika

Z maturą znów najlepiej poradzili sobie absolwenci liceów. Świadectwo dojrzałości uzyskało 85,9 proc. z nich, a kolejne 9,5 proc. będzie mogło przystąpić do poprawki. W technikach pozytywny wynik uzyskało 71,3 proc. zdających, przy czym 18,5 proc. zachowało prawo do egzaminu poprawkowego. Zdecydowanie najsłabiej wypadły szkoły branżowe II stopnia – maturę zdało tam zaledwie 15,4 proc. absolwentów, a 28,4 proc. będzie mogło podejść do poprawki.

Zdaniem ekspertów te rozbieżności wynikają przede wszystkim z priorytetów edukacyjnych uczniów i różnych celów poszczególnych szkół. – Licea koncentrują się na kształceniu ogólnym i przygotowaniu do matury, natomiast technika i szkoły branżowe są nastawione przede wszystkim na przygotowanie do wykonywania zawodu – wyjaśnia prof. Konopczyński.

Inną kwestią jest zróżnicowanie młodzieży, która kształci się w poszczególnych placówkach. – Uczniowie są różni, mają różne predyspozycje i zdolności przyswajania wiedzy, a egzamin próbuje wszystkich mierzyć jedną miarą – podkreśla. – Można się jednak zastanowić, czy szkoła branżowa II stopnia w ogóle powinna kończyć się maturą. Być może właściwszym kierunkiem byłoby umożliwienie absolwentom dalszego kształcenia zawodowego zamiast porównywania ich z licealistami tym samym egzaminem – dodaje.

Średnie wyniki egzaminów na poziomie rozszerzonym w większości przedmiotów oscylują wokół 40–50 proc. Wyjątkiem są jednak języki obce, z których maturzyści uzyskali wyraźnie wyższe rezultaty. Jak wskazuje Rosiak, to właśnie rozszerzenia są szczególnie istotne w rekrutacji na uczelnie wyższe.

– Są nawet takie uczelnie, które w ogóle nie biorą pod uwagę wyników z poziomu podstawowego, dlatego to właśnie rozszerzenia mają kluczowe znaczenie dla kandydatów – podkreśla.

– To dobrze, że średnie wyniki z poszczególnych przedmiotów rozszerzonych są do siebie zbliżone. Gdyby któryś z nich wyraźnie odstawał, mogłoby to świadczyć o problemie z podstawą programową albo o źle skonstruowanym arkuszu egzaminacyjnym – dodaje.

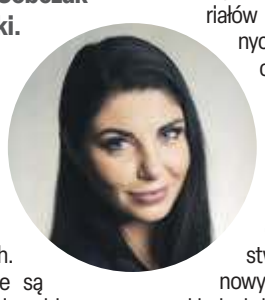
Podkreśla też, że wyniki matur są istotne nie tylko dla samych uczniów, którzy ubiegają się o miejsce na studiach. – To także ważna informacja zwrotna dla szkół, całego systemu oświaty i systemu egzaminacyjnego – kwituje. ©℗

TEKST PROMOCYJNY

PANORAMA GOSPODARCZA

Inżynieria materiałowa idzie w parze z medycyną

Najnowsze projekty związane z medycyną i implantami realizowane na Wydziale Inżynierii Materiałowej i Fizyki (WIMiF) Politechniki Krakowskiej mogą zrewolucjonizować rynek. Jednym z nich kieruje Pani prof. dr hab. inż. Agnieszka Sobczak-Kupiec, prodziekan ds. Nauki.



Nowoczesne technologie

Główne założenia projektu obejmują rozwój nowoczesnych technologii produkcji oraz testowanie nowych form i struktur biomateriałów, które mają poprawić efektywność i bezpieczeństwo implantów medycznych. W ramach projektów realizowane są prace nad materiałami opartymi na biopolimerach, takich jak polisacharydy, peptydy, wzbogaconymi wyselekcjonowanymi związkami aktywnymi, bioceramice oraz stopach na bazie tytanu. Badania skupiają się na ocenie właściwości fizykochemicznych i biologicznych materiałów. Projekty obejmują również badania nad cytokompatybilnością, właściwościami przeciwbakteryjnymi oraz testy in vivo na modelach zwierzęcych. W tym celu nawiązano współpracę z krajowymi i zagranicznymi ośrodkami naukowymi, takimi jak TUV Wien, Tallinn University of Technology (TalTech), University of Ljubljana (UL), Uniwersytetem Łódzkim.

Założenia projektu „OsteoHierarch"

Głównym wyzwaniem w inżynierii tkanki chrzęstno-kostnej jest opracowanie funkcjonalnie zintegrowanej struktury odtwarzającej połączenie chrząstki Tkanki te charakteryzują się bowiem odmienną budową, właściwościami mechanicznymi oraz zdolnościami regeneracyjnymi.. Ogólnym celem projektu jest zaprojektowanie nowego, hierarchicznego systemu kompozytowego biomateriałów, opartego na wzbogaconym fosforanie wapnia, matrycy polimerowej i czynnikach bioaktywnych o ulepszonych właściwościach, które można wykorzystać w implantach chirurgicznych. W ramach projektu zostanie opracowana nowa, wielostopniowa metoda uzyskiwania materiałów gradientowych. Jedną z głównych przeszkód w leczeniu ubytków chrzęstno-kostnych są odmienne zdolności regeneracyjne chrząstki stawowej i kości podchrzęstnej. Biomimetyczne podejście do inżynierii tkanki kostno-chrzęstnej, oparte na biologicznych zasadach rozwoju i regeneracji tkanek, stwarza możliwość opracowania nowych strategii leczenia i regeneracji w układach kostno-chrzęstnych. Oryginalność proponowanej pracy opiera się na podejściu oddolnym uwzględniającym cały system materiałowy: od syntezy wzbogaconych cząstek fosforanów wapnia o kontrolowanej morfologii, poprzez kontrolowane procesy sieciowania w celu uzyskania kompozytów, po zaawansowaną funkcjonalizację powierzchni przez związki aktywne. Rusztowania będą modyfikowane szeregiem czynników wzrostu, które, jak wykazano, wykazują potencjał osteogenny i angiogenny.

Projekt: Hierarchiczne podejście do inżynierii tkanki kostno-chrzęstnej „OsteoHierarch" UMO-2022/45/B/ST8/02557

Martyna Papiernik

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

Politechnika Krakowska
Wydział Inżynierii Materiałowej i Fizyki

eprasa.pl 758267d8a1

Minister zdrowia zapowiedziała reformę systemu

POLITYKA Koniec z kominami płacowymi, jedna kolejka dla pacjentów i większa **kontrola nad publicznymi pieniędzmi.** Ministerstwo przedstawiło zamówiony przez premiera plan zmian

Karolina Nowakowska
karolina.nowakowska@infor.pl

– Bulwersują nas doniesienia o skali wynagrodzeń, nieprzejrzystych mechanizmach rozliczeń, niepełnym raportowaniu danych. Bulwersują nas sytuacje, w których kontrakty i umowy zawierane w ochronie zdrowia wymykają się społecznemu poczuciu sprawiedliwości i racjonalności – podkreśliła w środę minister zdrowia Jolanta Sobierańska-Grenda. A do najpoważniejszych problemów zaliczyła nieprzejrzyste mechanizmy rozliczeń, niepełne raportowanie danych i przypadki wykorzystywania luk prawnych dla prywatnych korzyści.

Jednym z filarów reformy ma być dalsza cyfryzacja ochrony zdrowia. Przyspieszone zostanie wdrożenie pełnej e-rejestracji, powstanie centralny system e-kolejki. – Odpowiadamy na to, co dzisiaj budzi największe emocje. Budujemy transparentne narzędzie. Każdy pacjent będzie miał swoje miejsce w kolejce i będzie mógł je monitorować. Będzie też miał odpowiedź, gdzie najszybciej może wykonać zabieg – tłumaczyła minister. Po wdrożeniu nowych rozwiązań każdy zapis do specjalisty będzie widoczny w centralnym systemie. Pozwoli to monitorować rzeczywisty czas oczekiwania, eliminować wielokrotne zapisy tej samej osoby do różnych placówek i wskazywać pacjentowi miejsce, w którym najszybciej uzyska świadczenie. Za obchodzenie systemu ministerstwo przewiduje kary w wysokości do 1 mln zł.

Resort zapowiada również rozwiązania dotyczące organizacji pracy personelu medycznego. Lekarz podejmujący zatrudnienie w kolejnym miejscu pracy będzie musiał poinformować o tym podstawowego pracodawcę, a w określonych przypadkach uzyskać jego zgodę. Minister przekonywała, że takie rozwiązanie poprawi bezpieczeństwo organizacyjne placówek i zwiększy stabilność funkcjonowania szpitali. MZ zdecydowało się również na ustalenie limitów wynagrodzeń. Zarobki zatrudnionych na etatach nadal będzie regulowało rozporządzenie, zmiany będą dotyczyły lekarzy na kontraktach. Tu limit będzie wynosił 240 zł brutto za godzinę. Oznacza to, że w miesiącu lekarz będzie mógł zarobić ok. 40 tys. zł brutto.

Zmieni się także struktura budżetów szpitali. Jak mówiła Sobierańska-Grenda, zdarzają się placówki, w których wynagrodzenia personelu medycznego pochłaniają 80 proc. środków. Ministerstwo chce opracować rekomendacje, które zmniejszyłyby ten odsetek. Na pierwszym etapie reformy rząd zaproponuje zachęty do wdrażania takich rozwiązań, a na drugim – kary. Reforma będzie podzielona na etapy i zakończy się do końca 2027 r.

– Te propozycje nie są w zasadzie niczym nowym. Państwo od lat wprowadza różnego rodzaju mechanizmy regulujące finansowanie świadczeń, ale jest to odpowiedź na najważniejsze kwestie – mówi Jacek Krajewski, prezes Federacji Porozumienie Zielonogórskie. Mniej optymistycznie do tych zapowiedzi podchodzą organizacje pacjenckie. – Pacjenci nie chcą uczestniczyć w tym targowaniu się; chcą mieć dostęp do świadczeń. Kolejki tymczasem się nie zmniejszają. Myślę, że po 11 miesiącach na urzędzie czas na więcej rozwiązań z konkretnymi wynikami – mówi Magdalena Kołodziej, prezes Fundacji My Pacjenci. Jej zdaniem konferencja była mało konkretna. – Gros informacji dotyczyło działań, które MZ planuje, a przecież od wyborów minęło już ponad dwa lata i my tych konkretów nie widzimy – mówi.

– Czy dopiero teraz wskutek nagłośnienia afer związanych z patologicznymi zarobkami w niektórych miejscach Narodowy Fundusz Zdrowia dostrzegł problem? Tak wynikało z dzisiejszej wypowiedzi. Przecież zarówno MZ, jak i NFZ dysponują narzędziami, by na bieżąco sprawdzać wolumen wydatków szpitali i innych jednostek. Pojawiły się zapowiedzi, że na wynagrodzenia ma iść maksymalnie 60 proc. budżetu danej jednostki oraz że maksymalna stawka brutto za godzinę to 240 zł. To wymaga z pewnością dywersyfikacji w zależności od poziomu specjalizacji i wielu innych czynników – przekonuje Kołodziej.

Zdaniem Krajewskiego ograniczenie kominów płacowych jest najważniejszą zmianą. – Mamy do czynienia z ogromnymi przekroczeniami, jeżeli chodzi o wynagrodzenia wynikające z obecnych zasad. Dlatego zmienia się reguły, aby odwrócić tę sytuację – mówi. Ekspert zwraca jednak uwagę, że będzie to wyzwanie organizacyjne po stronie szpitali. – Dyrektorzy placówek mają już podpisane umowy z lekarzami i określone zasady wynagradzania. Dostosowanie się do nowych regulacji może być trudne i prowadzić do perturbacji w rozmowach między dyrektorami a personelem – mówi Krajewski.

Jego zdaniem część lekarzy może się zdecydować na przejście do sektora prywatnego, ale nie będzie to masowy odpływ. – Odejść mogą przede wszystkim najlepsi specjaliści, którzy mają wyrobioną markę i pacjentów gotowych zapłacić za świadczenia prywatnie. Natomiast sektor prywatny nie jest w stanie wchłonąć wszystkich lekarzy – dodaje. – Limitowanie wynagrodzeń będzie dużym wstrząsem dla całego systemu. Część osób odejdzie, część zostanie, a zarządzający placówkami będą musieli funkcjonować w nowych warunkach – podsumowuje nasz rozmówca. ©℗

AUTOPROMOCJA

eprasa.pl 758267d8a1

Branża OZE chce współpracy na innych zasadach

ENERGETYKA Branża OZE chce dostarczać **tańszą energię bezpośrednio do przemysłu,** ale z gwarancją państwa

Aleksandra Hołownia
aleksandra.holownia@infor.pl

Ceny energii elektrycznej dla przemysłu energochłonnego w Polsce są jednymi z najwyższych w Europie. Według Forum Energii w 2024 r. były one o 25 proc. wyższe niż w Niemczech, o 58 proc. wyższe niż w Danii i 113 proc. wyższe niż we Francji. W porównaniu z innymi krajami stosunek obciążeń przemysłu do gospodarstw domowych jest w Polsce niekorzystny dla tego pierwszego. Gospodarstwa domowe odpowiadają za 20 proc. zużycia energii elektrycznej i 18 proc. kosztów. W związku z tym przemysł energochłonny od miesięcy apeluje o wprowadzenie rozwiązań, które ułatwiłyby mu konkurowanie na rynku międzynarodowym.

W środę swoją propozycję przedstawiła branża energetyki odnawialnej. Fundacja RE-Source Poland Hub zaprezentowała „mechanizm korelacji dla przemysłu energochłonnego" – model pośredni pomiędzy funkcjonującym systemem aukcji OZE (w którym cena energii jest ustalana między państwem a wytwórcą w wyniku aukcji) a PPA (długoterminową umową, w ramach której wytwórca energii sprzedaje energię odbiorcy, np. zakładowi). W zaproponowanym rozwiązaniu odbiorca przemysłowy zgłaszałby zapotrzebowanie na energię elektryczną w określonej lokalizacji. Na tej podstawie prezes Urzędu Regulacji Energetyki przeprowadzałby aukcję, w ramach której wytwórcy mogliby zgłaszać swoje oferty na dostawy energii, np. przez 15 lat. Odbiorca mógłby z niej jednak zrezygnować np. po pięciu latach. Państwo pełniłoby funkcję gwaranta, który zapłaci za energię, jeśli odbiorca zbankrutuje albo zrezygnuje z przedłużenia umowy po pierwszym okresie. To miałoby odpowiedzieć na najczęstsze problemy związane z zawieraniem umów PPA – niechęć odbiorców przemysłowych do zawierania umów na tak długi okres jak 15 lat oraz brak możliwości otrzymania wystarczających gwarancji od banków.

fot. Andrzej Grygiel/East News

Huta Częstochowa

Jak przekonywał Szymon Kowalski, wiceprezes Fundacji RE-Source, chodzi o to, by wytwórcy energii pomogli odbiorcom (zapewniając tańszą energię), a odbiorcy wytwórcom (ułatwiając uzyskiwanie przyłączeń do sieci oraz zabezpieczając przychody). Z kolei Piotr Czopek, wiceprezes Polskiego Stowarzyszenia Energetyki Wiatrowej, tłumaczył, że jeśli obecnie cena energii na rynku jest wyższa niż w kontrakcie z modelu aukcyjnego, to różnica trafia „do systemu", a mogłaby trafiać do przemysłu.

– To jest odwrócenie koncepcji. Do tej pory to państwo mówiło, ile chce kupić energii i przeprowadzało aukcję. Teraz odwracamy narrację, która od wielu lat była dyskutowana, że rozwijamy źródła niezależnie od zapotrzebowania czy lokalizacji – wskazywał Czopek, dodając, że w tym modelu to przemysł zgłaszałby zainteresowanie konkretnym wolumenem, źródłem i ceną.

Henryk Kaliś, prezes Izby Energetyki Przemysłowej i Odbiorców Energii, wskazuje, że Komisja Europejska zachęca przemysł do podpisywania umów PPA, jednak w obecnej formule często były one niedostępne dla przemysłu. Propozycję przedstawicieli branży OZE ocenia za to pozytywnie, choć zauważa, że byłoby to „naruszenie pewnego fundamentu" i „budowa źródeł energii określonym grupom odbiorców". – Z naszego punktu widzenia jest to pierwsza propozycja, która szuka alternatywy z jednej strony dla merit order (systemu, w którym cenę na rynku wyznacza najdroższe źródło – red.), z drugiej strony dla bardzo drogiej energii systemowej – wskazuje. – Zawsze podkreślaliśmy, że plany polskiej energetyki i polskiego rządu nie gwarantowały odpowiedniego poziomu kosztów energii dla przemysłu konkurującego na rynkach globalnych – wskazywał. Dodał, że pozytywnego skutku nie przyniosła chociażby linia bezpośrednia, w której przemysł pokładał nadzieje w połączeniu odbioru z wytwarzaniem energii z OZE. Wynika to według niego z tzw. opłaty solidarnościowej. Obecnie w wykazie znajduje się zaledwie pięć linii bezpośrednich.

Zauważył, że wiele rozwiązań umożliwionych na poziomie unijnym do Polski docierało z opóźnieniem. Przykładowo system rekompensat kosztów pośrednich ETS (umożliwiający zwrot kosztów zakupu uprawnień do emisji CO_2 w cenie energii elektrycznej w wybranych sektorach) został wprowadzony w Polsce dopiero w 2019 r., choć było to możliwe od 2013 r. Polska nadal nie wprowadziła CISAF, czyli mechanizmu pomocy publicznej, który państwa członkowskie mogą stosować od 2026 r. Polega on na obniżeniu kosztów energii elektrycznej nawet o 50 proc. dla części zużycia, pod warunkiem że przedsiębiorstwo zainwestuje przynajmniej połowę zaoszczędzonej kwoty w transformację. Rozwiązanie zostało już

Trumpowskie ćwiczenie z atomowego marketingu

ENERGETYKA

Po ponad roku od pakietu rozporządzeń Trumpa mających odrodzić energetykę jądrową, administracja przypisuje sobie pierwsze sukcesy. W praktyce mają one charakter **przede wszystkim wizerunkowy**

Marceli Sommer
marceli.sommer@infor.pl

– Prezydent Trump postawił przed nami cel certyfikowania trzech zaawansowanych reaktorów i doprowadzenia ich do stanu krytyczności do momentu 250-lecia naszego wspaniałego kraju. Jestem szczęśliwy, że mogę ogłosić, że dzięki zaangażowaniu i ciężkiej pracy (spółki – red.) Aalo (Atomics – red.), (laboratorium – red.) INL (Idaho National Laboratory – red.) i Departamentu Energii zdołaliśmy przekroczyć ten cel i osiągnąć krytyczność czterech (reaktorów – red.) – oświadczył w poniedziałek sekretarz energii USA Chris Wright.

Przed demonstracyjną instalacją pod nazwą Aalo-X osiągnięcie krytyczności ogłosiły już podobne obiekty firm Antares Nuclear (Marko), Valar Atomics (Ward 250) oraz Deployable Energy (Unity). W toku są kolejne projekty. Jeszcze w tym roku osiągnięcie tego samego celu przez swoje mikroreaktory zapowiadają Atomic Alchemy oraz Last Energy.

Ramy do realizacji projektów z pominięciem standardowego procesu licencyjnego, w których pierwsze skrzypce gra komisja dozoru jądrowego (NRC), stworzyły – stanowiący realizację prezydenckich rozporządzeń – Program Pilotażu Reaktorów DOE oraz będąca jego przedłużeniem Platforma Startowa Energetyki Jądrowej. Inicjatywy te opierają się na reinterpretacji istniejących narzędzi prawnych, które dopuszczają realizację pod auspicjami DOE instalacji na cele badawcze i rozwojowe.

– Amerykański renesans jądrowy jest w toku – mówił Wright, ogłaszając realizację prezydenckiego planu. Zaawansowane technologie takie jak te testowane pod skrzydłami jego departamentu mają, według niego, odegrać istotną rolę w zasilaniu kolejnej generacji amerykańskiego przemysłu oraz zapewnieniu bezpieczeństwa energetycznego kraju.

Czy faktycznie mamy do czynienia z przełomem z punktu widzenia technologii? Powątpiewa w to Maciej Lipka, ekspert firmy doradczej Nuclear PL. – Raczej niż o reaktorach należałoby w tym przypadku mówić o zestawach krytycznych, których na całym świecie funkcjonują dziesiątki (głównie na cele szkoleniowe), a kilka zbudowano w Polsce w czasach PRL. To są instalacje o nikłej mocy cieplnej, niewymagające z tego względu chłodzenia i niewyposażone nawet w układy wytwarzania pary. Od reaktorów energetycznych dzieli je przepaść i nawet cele testowe spełniają w bardzo wąskim zakresie – ocenia. Działania administracji posłużyły, jego zdaniem, głównie celom marketingowym i politycznym. – Zbudowano urządzenia, w których niejako z definicji nic nie może się uszkodzić ani przegrzać. Przyjęto takie parametry, żeby możliwe było zademonstrowanie błyskawicznych efektów przy minimalnym ryzyku, a nie takie, żeby zbudować coś, co będzie miało sens z punktu widzenia rozwoju sektora – dodaje Lipka.

Zaznacza jednocześnie, że równolegle w USA toczą się projekty bardziej realne, takie jak budowa dwóch kilkudziesięciomegawatowych bloków Hermes, za które jest odpowiedzialna spółka Kairos Power. – Dopiero przy tego rzędu skali możliwa jest rzeczywista weryfikacja technologii, a przeprowadzony w niespełna półtora roku proces licencyjny może być jakimś punktem odniesienia dla kolejnych projektów – uważa nasz rozmówca.

Otwarte jest pytanie, czy i w jakim zakresie uproszczona ścieżka, w ramach której większą odpowiedzialność za wstępną weryfikację technologii bierze na siebie administracja, wpisze się w dalsze działania zmierzające do uproszczenia procedur dla inwestycji jądrowych. W jednym z tegorocznych komunikatów biura energii jądrowej DOE czytamy, że analizy departamentu na etapie badawczo-rozwojowym i postępowanie licencyjne prowadzone przez dozór jądrowy mogą się uzupełniać.

Do korekty modelu opartego na niezależności dozoru jądrowego na rzecz jego bardziej komplementarnej współpracy z administracją może się przyczynić zeszłotygodniowy wyrok Sądu Najwyższego USA, który, powołując się na zasadę jednolitości władzy wykonawczej, wzmacnia prezydenckie prawo do odwoływania członków organów regulacyjnych takich jak NRC. Dotąd uznawano, że takie decyzje są możliwe w nadzwyczajnych przypadkach, powinny być uzasadnione i podlegają procedurom odwoławczym.

W tym samym tygodniu komisja dozoru jądrowego przedstawiła swoje propozycje reformy procesu licencyjnego, będącej jednym z zadań wy-

eprasa.pl 758267d8a1

wprowadzone m.in. w Niemczech, Bułgarii i Słowenii. W Polsce rozwiązanie, koordynowane przez Ministerstwo Finansów i Gospodarki, nadal nie zostało wdrożone do prawa.

Z kolei Ministerstwo Energii przekazuje nam, że finalizowane są prace zespołu ds. poprawy efektywności kształtowania taryf sieciowych energii elektrycznej. Dotychczas odbyły się trzy posiedzenia zespołu. Podczas ostatniego z nich „przedstawiono i poddano pod dyskusję propozycje mechanizmów taryfowych obejmujących rozwiązania dla odbiorców energochłonnych", których „celem jest poprawa przewidywalności kosztów sieciowych dla tej grupy przedsiębiorstw i lepsze odzwierciedlenie ich wpływu na koszty funkcjonowania systemu elektroenergetycznego, a także zwiększenie możliwości optymalizacji kosztów działalności". Ma to także wesprzeć elektryfikację polskiego przemysłu. „Przekazanie projektu przepisów rozporządzenia taryfowego do konsultacji planowane jest w lipcu" – informuje nas Ministerstwo Energii. Jak słyszymy nieoficjalnie, propozycja została uznana przez przemysł za niewystarczającą. ©℗

nikających z rozporządzeń Trumpa. Jednym z jej głównych założeń jest wyeliminowanie z wewnętrznych regulacji NRC odniesień do ugruntowanej dotąd zasady bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej, która zakłada utrzymanie narażenia na promieniowanie na poziomie „tak niskim, jak to realnie osiągalne" (znana jako ALARA). W jej miejsce proponuje się przyjęcie „podejścia stopniowanego", zakładającego obowiązki zapewnienia określonych środków ochronnych w zależności od poziomu radiacji. ©℗

Wielki zwrot w sprawie Le Pen

POLITYKA Dawna liderka Zjednoczenia Narodowego **zdecydowała się na start w wyborach prezydenckich,** mimo że sąd nakazał jej noszenie bransoletki elektronicznej. Jordan Bardella, dotychczasowy faworyt partii, weźmie udział w kampanii jako kandydat na premiera

Maria Wiśniewska
maria.wisniewska@infor.pl

fot. Jeanne Accorsini/SIPA/East News

Marine Le Pen, decydując się na start, wybiera bardziej ryzykowną opcję dla partii

Dotychczas wydawało się, że w wyborach prezydenckich w 2027 r. z ramienia Zjednoczenia Narodowego (RN) wystartuje Jordan Bardella. 30-letni lider ugrupowania i protegowany Marine Le Pen nadrabiał brak doświadczenia świeżym wizerunkiem, co działało na korzyść partii, która od lat dąży do zerwania z etykietą radykalizmu poprzez wyciszanie skrajnych głosów starej gwardii. Przede wszystkim jednak jego główny atut polegał na tym, że – w odróżnieniu od swojej mentorki i de facto liderki RN – nie miał problemów z prawem.

Nieoczekiwana wolta

Sytuację zmienił wtorkowy wyrok paryskiego sądu apelacyjnego, po którym Le Pen ogłosiła, że po raz czwarty zawalczy o Pałac Elizejski. Chociaż trybunał podtrzymał decyzję sądu pierwszej instancji z marca 2025 r., uznającą liderkę skrajnej prawicy za winną defraudacji środków z budżetu Parlamentu Europejskiego, to jednocześnie skrócił zakaz sprawowania funkcji publicznych z pięciu lat do 45 miesięcy, w tym 30 w zawieszeniu. Oznacza to, że niezawieszony wymiar zakazu wynosi 15 miesięcy i – liczony wstecznie od wyroku sądu pierwszej instancji – już dobiegł końca.

Tuż po wyroku sądu nie było jednak jasne, czy mimo braku prawnych przeciwwskazań do startu w wyborach Le Pen na to się faktycznie zdecyduje. Sąd utrzymał bowiem karę trzech lat pozbawienia wolności, w tym dwa w zawieszeniu. Rok więzienia, odbywany w systemie dozoru stacjonarnego, wiąże się z koniecznością noszenia bransoletki elektronicznej i ograniczeniami dotyczącymi przemieszczania się (konkretne obostrzenia sędziowie mają przedstawić później). Liderka skrajnej prawicy zapowiadała wcześniej, że w takim przypadku zrezygnuje z kandydowania, ponieważ nie jest możliwe sprawne prowadzenie kampanii wyborczej w takich warunkach. Po wyroku zmieniła jednak decyzję i po konsultacjach ze ścisłym kierownictwem partii zapowiedziała swój start w wieczornym programie telewizyjnym na antenie TF1.

Z bransoletką czy bez Le Pen chce startować

– Cieszę się, że Francuzom zwrócono wolność wyboru, a mnie przywrócono możliwość kandydowania – powiedziała. – Teraz nie ma scenariusza, w którym nie mogłabym kandydować w 2027 r. – przekonywała polityczka. Bardella zaś został zepchnięty do roli kandydata na premiera i ma towarzyszyć Le Pen w kampanii, która ruszyła już w środę.

Co więcej, twarz RN ma również nadzieję, że uchyli się od obowiązku noszenia bransoletki elektronicznej. Ogłaszając decyzję o starcie, zapowiedziała, że zamierza wykorzystać „wszystkie dostępne środki prawne", by dowieść swojej niewinności i odwoła się do sądu kasacyjnego. Wniesienie skargi – na co ma 10 dni – zawiesza wykonanie kary do czasu wydania ostatecznego rozstrzygnięcia. Zwykle francuski Sąd Kasacyjny na rozpatrzenie sprawy potrzebuje nawet kilkunastu miesięcy, ale zasugerował, że ze względu na zbliżające się wybory postara się wydać decyzję najpóźniej do lutego 2027 r.

Tu znów zaczynają się schodki. Jeżeli Sąd Kasacyjny uchyli wyrok apelacyjny, problem z dozorem elektronicznym oczywiście zniknie. Jednak nawet jeśli utrzyma on orzeczenie w mocy, nadal istnieją rozwiązania, które pozwolą Le Pen uniknąć noszenia bransoletki w trakcie kampanii wyborczej. Podstawą prawną może być np. przepis kodeksu postępowania karnego, który umożliwia odroczenie wykonania kary z powodów medycznych, rodzinnych czy zawodowych, a do tych ostatnich może należeć prowadzenie kampanii. Tym bardziej że nakazanie dozoru tuż przed wyborami narażałoby sądownictwo na oskarżenia o ingerencję polityczną.

– W lutym trudno sobie wyobrazić, aby sędzia wziął na siebie odpowiedzialność za założenie bransoletki elektronicznej kandydatce w wyborach prezydenckich. Tym bardziej że zawieszenie kary jest przewidziane przez prawo – wyjaśnia ekspert prawny Alexis Bavitot, cytowany przez Public Sénat, serwis informacyjny francuskiego senatu. – Jeśli Marine Le Pen zostanie wybrana, wykonanie kary zostanie ponownie zawieszone na czas trwania mandatu, na mocy immunitetu prezydenckiego. Jeśli nie wygra wyborów, kara zostanie wykonana – dodaje.

Wzmocnienie czy osłabienie partii

Le Pen, decydując się na swój start, wybiera bardziej ryzykowną opcję dla partii, ale według niektórych może się ona opłacić. W otoczeniu Le Pen panuje przekonanie, że wzmocni przekaz o polityczce, która mimo przeciwności nie rezygnuje z walki. – Ludzi to ekscytuje: widzą w tym rozmach, element hazardu, przygodę – skomentował decyzję Le Pen Jean-Philippe Tanguy, wpływowy poseł RN. Co jeśli wyrok nie będzie po myśli Le Pen? – Poradzimy sobie z tym. Ona wierzy, że to jej rodacy będą sędziami.

Pytanie jednak, czy sprawa karna nie zniechęci wyborców spoza jej najwierniejszego elektoratu. Czerwcowe badanie opinii publicznej instytutu Odoxa pokazało, że 59 proc. Francuzów uważa, iż tamtejszy wymiar sprawiedliwości nie jest stronniczy wobec Le Pen, a polityczka jest traktowana „jak każdy inny obywatel".

To o tyle ważne, że to szerszy elektorat zdecyduje, kto ostatecznie zasiądzie w Pałacu Elizejskim po tym, jak w maju 2027 r. upłynie druga i zarazem ostatnia kadencja Emmanuela Macrona. Według sondaży Le Pen może liczyć na komfortowe zwycięstwo w pierwszej turze zaplanowanej na 18 kwietnia, ale dużo mniej pewnie wygląda jej wygrana w II turze, która odbędzie się 2 maja. ©℗

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

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

Redaktor naczelny: Tomasz Pietryga

Zastępcy redaktora naczelnego: Łukasz Guza, Łukasz Wilkowicz

Kierownicy działów:
Kraj, Świat i Gospodarka: Michał Potocki
Opinie: Marcin Kube
Podatki i Księgowość: Katarzyna Jędrzejewska, Marcin Mroziuk (tygodnik PiK), Magdalena Sobczak (tygodnik RiA)
Firma i Prawo oraz Prawnik: Małgorzata Kryszkiewicz, Izabela Rakowska-Boroń (tygodnik FiP)
Samorząd i Administracja oraz Kadry i Płace: Agata Eichler, Joanna Pieńczykowska-Rybaczyk (tygodnik SiA), Leszek Jaworski (tygodniki KiP i UiŚ)
Dział Dodatków Poradniczych: Monika Bugaj-Wojciechowska

Magazyn: Anna Masłoń, Piotr Czarnowski, Emilia Świętochowska, Maciej Weryński
Szef studia DTP: Jacek Obrusiewicz
Główny grafik: Cezary Cichocki
Fotoedycja: Łukasz Milej
Centrum Reklamy tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama@infor.pl
Dyrektor Centrum Reklamy: Marcin Ośmiałowski
Dyrektor Marketingu: Krystyna Wieczorkiewicz

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

INFOR

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

Grupa INFOR PL
Prezes zarządu: Ryszard Pieńkowski

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

Zamówienia na prenumeratę przyjmują: Kolporter, Garmond Press, GLM, AS Press oraz urzędy pocztowe

Informacje o prenumeracie: tel. 22 761 30 30, dgp.pl/prenumerata

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

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

eprasa.pl 758267d8a1

DGP Dziennik Gazeta Prawna

Magazyn na Weekend

Jutro w wydaniu

Fot. Mick Ryan/Image Source/Getty Images

Chiny bez iluzji

Chiny należy otoczyć szczelnym kordonem sanitarnym. W pierwszym rzędzie drastycznie ograniczyć dostęp większości ich towarów do naszych rynków – pisze **Leon Podkaminer**

Fot. Grzegorz Wajda/REPORTER

Oblicza mundialu

Piłka nożna nigdy nie była tylko sportem. W jej historii – i współczesności – ścierają się olbrzymie pieniądze oraz pasja zdolna zmieniać narody

Flamingi wstają z kolan

Skoro snute przez Donalda Trumpa plany budowy kurortów w Strefie Gazy wydają się już nikogo nie bulwersować, to i plany Ivanki Trump dotyczące Albanii również nie powinny. A jednak demonstranci żądają głowy premiera kraju

Fot. Adnam Beci/AFP/East News

Fot. Tom Werner/Digital Vision/Getty Images

Symulowana bliskość

System AI nie musi podsuwać młodym ludziom niebezpiecznych pomysłów. Wystarczy, że jako wirtualny towarzysz odsunie ich od prawdziwych relacji i w ten sposób zaburzy dojrzewanie

AUTOPROMOCJA

Farage rezygnuje. Chce się oczyścić przez zwycięstwo

WIELKA BRYTANIA Lider populistycznej i antyimigranckiej Reform UK Nigel Farage ogłosił, że rezygnuje z mandatu członka Izby Gmin i zamierza wystartować w przyspieszonych wyborach. To **reakcja na kryzys wizerunkowy**

Michał Litorowicz
michal.litorowicz@infor.pl

„Postanowiłem, że to mieszkańcy Clacton ocenią moje działania. W wyborach uzupełniających staną naprzeciw siebie zwykli ludzie oraz establishment" – podkreślił Farage w oświadczeniu wydanym we wtorek po południu. Lider partii Reform UK postanowił zrezygnować z mandatu deputowanego do Izby Gmin, który wywalczył w 2024 r. w jednomandatowym okręgu Clacton, zostawiając daleko w tyle kandydatów wystawionych przez konserwatystów i laburzystów. Jednocześnie ojciec chrzestny brexitu zapowiedział, że zamierza wystartować w wyborach uzupełniających w tym samym okręgu. – Te wybory to szansa, żeby pokazać establishmentowi środkowy palec. Będę walczył o zwycięstwo i kontynuację rewolucji politycznej, którą zapoczątkowało Reform UK. Pragnę zwrócić się do wyborców z Clacton: jeśli wygram, to i wy wygracie – stwierdził, podkreślając, że z dwiema starymi partiami u steru „nie uda się naprawić złamanej Wielkiej Brytanii".

Ogłoszenie decyzji nastąpiło kilka dni po tym, jak tygodnik „The Sunday Times" opublikował artykuł o korzyściach finansowych, które szef Reform UK miał otrzymywać od 32-letniego oszusta finansowego George'a Cottrella i których nie zadeklarował po wygranych wyborach.

Pochodzący z arystokratycznej rodziny Cottrell zbliżył się do środowiska brexitowców w bardzo młodym wieku. W 2015 r., gdy miał 22 lata, został mianowany szefem działu pozyskiwania funduszy w Partii Niepodległości Zjednoczonego Królestwa (UKIP), na której czele stał wówczas Farage. Według „The Sunday Times" to właśnie w tym okresie przyjaźń między nimi miała się zacieśnić, a Cottrell stał się jednym z najbliższych doradców przewodniczącego UKIP.

– George był wtedy postrzegany jako osoba, która regularnie szeptała coś do ucha Farage'a. Wiedział, kiedy Nigel potrzebował papierosa, kiedy chciał napić się piwa, a kiedy pragnął pobyć w spokoju sam ze sobą. Był tam, by wyciągnąć spod stołu krzesło, gdy Farage pomyślał o tym, żeby usiąść – powiedział w rozmowie z BBC Gabriel Pogrund, jeden z autorów publikacji.

Wszystkie problemy Cottrella

W lipcu 2016 r., miesiąc po referendum brexitowym, Cottrell został aresztowany na terytorium Stanów Zjednoczonych, gdy wraz z Farage'em, który wówczas mocno zaangażował się prezydencką kampanię Donalda Trumpa, przygotowywali się do powrotu do Wielkiej Brytanii po konwencji Partii Republikańskiej. Postawiono mu 21 zarzutów obejmujących m.in. zgodę na udział w zorganizowanym praniu pieniędzy pochodzących ze sprzedaży narkotyków (taką ofertę złożyli mu dwa lata wcześniej agenci federalni działający pod przykrywką), szantaż, wymuszenie i oszustwo telekomunikacyjne, za które groziła mu łączna kara 20 lat pozbawienia wolności.

Ostatecznie po przyznaniu się w ramach ugody do ostatniego z wymienionych czynów, Cottrell spędził w więzieniu osiem miesięcy. Po wyjściu wrócił do Wielkiej Brytanii, a później przeniósł się do Czarnogóry, gdzie rozwinął przedsiębiorstwo bukmacherskie i internetowe kasyno, które oferowały wypłaty w gotówce i kryptowalutach.

Jak wynika z ustaleń angielskich dziennikarzy, podczas kampanii parlamentarnej w 2024 r. Cottrell miał opłacać osoby odpowiedzialne za ochronę Farage'a oraz prowadzenie jego kont w mediach społecznościowych. Przedsiębiorca udostępnił mu też wynajęty z własnej kieszeni lokal mieszkalny w pobliżu Pałacu Buckingham. Po wywalczeniu miejsca w ławach Izby Gmin Farage nie zgłosił do rejestru wpływów finansowych żadnego z tych faktów.

To już druga taka kontrowersja z liderem Reform UK w roli głównej – kilka tygodni temu dziennik „The Guardian" ujawnił, że tuż przed ogłoszeniem swojej kandydatury w wyborach powszechnych Farage otrzymał – również niezgłoszoną później w Izbie Gmin – darowiznę w wysokości 5 mln funtów (25 mln zł) od brytyjsko-tajlandzkiego miliardera i potentata na rynku kryptowalut Christophera Harborne'a.

„Prezenty" od Cottrella i Harborne'a są już przedmiotem kontroli prowadzonej przez parlamentarnego komisarza ds. standardów. Przedstawiciele Reform UK przekonują, że nie doszło do złamania przepisów, a rewelacje medialne to tak naprawdę spisek mający zatrzymać pochód formacji po władzę.

Największe mainstreamowe partie, ale i nawet skrajnie prawicowa Restore Britain na razie wykluczają wystawienie swoich kandydatów w przyspieszonych wyborach w Clacton, przynajmniej do czasu wydania werdyktu przez komisarza ds. standardów. Laburzyści i torysi uważają, że Farage próbuje desperacko odwrócić uwagę od niezgłoszonych darowizn i kontrowersyjnej przeszłości jednego ze sponsorów, jednak jego krok w rzeczywistości udowadnia, że nie radzi sobie z narastającą presją.

– Wybory uzupełniające nie powinny się odbyć na warunkach Farage'a. Należy je zarządzić tylko wtedy, gdy w ramach parlamentarnego śledztwa zostanie on uznany za winnego – stwierdziła liderka Partii Konserwatywnej Kemi Badenoch. Z kolei premier Wielkiej Brytanii Keir Starmer nazwał ruch Farage'a „desperackim wyczynem do kości nieuczciwego człowieka". ©℗

eprasa.pl 758267d8a1

DGP | Gazeta Prawna

SKANUJ KOD I CZYTAJ

9 lipca 2026 nr 131 (6800)

DGP.pl

Reforma prawa gospodarczego UE, 12 omnibusów • RAPORT SPECJALNY

Podatki i księgowość

ROZLICZENIA Przepisy o poziomie zatrudnienia w spółce, która wybrała estoński CIT, są bardzo skomplikowane, a fiskus rygorystycznie podchodzi do sposobu liczenia etatów B2

Firma i prawo

ROLNICTWO Niekontrolowany rozwój dużych ferm i hodowli – taki może być skutek wejścia w życie rozwiązań, które mają zapewnić większą ochronę produkcji rolnej. Koszty poniosą wszyscy B4

Prawnik

PROCEDURY Prokuratura Europejska czeka na decyzję Sejmu w sprawie wniosku o uchylenie immunitetu posłowi KO Wojciechowi Królowi. Parlament zwleka z decyzją B6

Samorząd i administracja

ODPADY W 2025 r. statystycznie każdy Polak wygenerował prawie 382 kg odpadów komunalnych, a jeszcze w 2020 r. było to 342 kg. Poprawiła się selektywna zbiórka B7

Kadry i płace

UPRAWNIENIA PIP może już decyzją zamieniać umowy cywilnoprawne w umowy o pracę. Resort finansów odpowiada DGP, jakie będą skutki finansowe i podatkowe takich rozstrzygnięć B9

Co warto zmienić w przepisach o urlopach

UPRAWNIENIA Plan urlopów, zaległe urlopy, kontakt z pracownikiem podczas urlopu – to tylko niektóre problemy, na które narzekają pracodawcy w związku z wypoczynkiem pracowników. **Być może czas na zmiany w przepisach?** Eksperci odpowiadają, że tak

Aldona Kapica
aldona.kapica@infor.pl

– Regulacje dotyczące urlopów wypoczynkowych w wielu aspektach nie nadążają za realiami współczesnego rynku pracy. Z perspektywy praktyki kadrowo-płacowej i zarządzania zespołami jest kilka obszarów, które aż się proszą o pilną nowelizację – mówi Kajetan Bartosiak, radca prawny, szef zespołu prawa pracy w Kancelarii Adwokackiej Sawicki i Wspólnicy.

Jego zdaniem przede wszystkim jest to jednostronne kierowanie na zaległy urlop.

– Pracodawca i pracownik powinni wspólnie planować terminy wypoczynku. W praktyce jednak powszechnym zjawiskiem jest chomikowanie urlopów zaległych przez pracowników. Choć pracodawcy mają prawne możliwości wymuszenia wykorzystania takich dni, ścieżki te są czasochłonne i często kwestionowane przez zatrudnionych – argumentuje Kajetan Bartosiak.

Przepisy swoje, praktyka swoje

Profesor dr hab. Arkadiusz Sobczyk, partner zarządzający, Kancelaria Radcy Prawnego A. Sobczyk i Współpracownicy, też uważa chomikowanie dni urlopu za najważniejszy problem. Jak mówi, przyczyną tego zjawiska nie są same przepisy, tylko ich wykładnia.

– Gdy przyjrzymy się dokładnie przepisom, to okazuje się, że zaległe urlopy powinny być dużo rzadszym zjawiskiem niż to jest w rzeczywistości. Zgodnie z przepisami należą się tylko wtedy, kiedy urlop został udzielony, ale pracownik go nie wykorzystał. A zatem powszechne zjawisko chomikowania urlopów jest wprost niezgodne z ustawą – podkreśla profesor.

Tymczasem, jak mówi, przyjęło się, że do urlopu nie można nikogo zmusić.

– Przepisy mówią, że pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu. Ponadto w art. 163 kodeksu pracy użyto sformułowania, że urlopu udziela się w porozumieniu z pracownikiem. „W porozumieniu" oznacza, że po konsultacji, a nie w uzgodnieniu, czyli przepis przewiduje procedurę, w której ostateczne zdanie ma pracodawca. Musi się z pracownikiem skonsultować, ale wynik konsultacji nie jest dla niego wiążący – zwraca uwagę prof. Arkadiusz Sobczyk.

A zatem, jeśli chodzi o zaległe urlopy, to nie jest potrzebna zmiana przepisów, wystarczy zacząć je stosować.

– Jednak ponieważ praktyka jest mocno utrwalona, to być może zasadne byłoby wpisanie do kodeksu normy, która przesądzi, że pracodawca ma prawo zmusić pracownika do urlopu, żeby było to dla wszystkich jasne – uważa prof. Sobczyk.

Jego zdaniem z tej regulacji powinno wynikać, że jeśli ktoś w ciągu roku nie pójdzie na urlop, to ten mu przepada.

– Urlop to nic innego niż odpoczynek, tak wynika z dyrektywy – podkreśla profesor. – Pracownik nie może zrezygnować z odpoczynku dobowego czy tygodniowego i tak samo powinno być z urlopem. Nie chodzi o to, czy pracownik chce, czy nie chce wypoczywać, tylko o bhp. Jeśli ktoś nie wypocznie, to może kogoś innego narazić na niebezpieczeństwo. Zachowywanie zasad bhp to dla pracownika obowiązek, a nie wybór – zaznacza prof. Arkadiusz Sobczyk.

Doktor Marcin Wojewódka, radca prawny, Wojewódka i Wspólnicy, dodaje, że plaga chomikowania niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego dla pracodawców oznacza konieczność utrzymywania wysokich rezerw finansowych w księgach.

– Dodatkowo trudno mówić o tym, aby urlop z 2023 czy 2024 r., wykorzystywany dopiero w roku 2026, spełniał swój regeneracyjny cel – zwraca uwagę Kajetan Bartosiak. Jego zdaniem dobrym krokiem byłoby umożliwienie pracodawcy wypłacenia ekwiwalentu za zaległy urlop, nawet gdy pracownik nie odchodzi z pracy.

Profesor Arkadiusz Sobczyk jest zdania, że ekwiwalent należy w ogóle zlikwidować.

– Nie powinno być tak, że pracownik, który przechodzi do innej pracy, ma prawo do ekwiwalentu urlopowego. To powoduje, że człowiek, który często zmienia pracę, w ogóle może nie korzystać z urlopu. Niewykorzystany w trakcie roku urlop powinien przepadać, a pracodawca płacić grzywnę za jego nieudzielenie – tłumaczy profesor.

Urlopy po długich nieobecnościach

Zdaniem prof. Sobczyka należy się też zastanowić nad zasadnością udzielania urlopów, gdy pracownik długo był nieobecny.

– Skoro funkcją urlopu jest odpoczynek, to nie powinno być tak, że po długich nieobecnościach, np. urlopach rodzicielskich, pracownik idzie jeszcze na urlop wypoczynkowy. Powinien go odebrać później, jako przerwę od pracy, bo chodzi o związek ze zmęczeniem – mówi prof. Arkadiusz Sobczyk.

Kajetan Bartosiak uzupełnia, że zdarzają się sytuacje, w których pracownicy-rodzice celowo rozpoczynają urlop wychowawczy 2 stycznia i przebywają na nim do 31 grudnia, powtarzając ten schemat przez kilka lat z rzędu. – Sam fakt pozostawania w stosunku pracy 1 stycznia powoduje naliczenie pełnej puli urlopu wypoczynkowego na dany rok, mimo że przez cały ten rok nie przepracują ani jednego dnia – podkreśla Kajetan Bartosiak.

W jego opinii rozwiązaniem, które przywróciłoby równowagę, byłaby modyfikacja zasad proporcjonalności i wprowadzenie wymogu przepracowania konkretnego minimum w roku, warunkującego nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego.

Godziny na żądanie

Adrianna Kucharska, prawniczka, ekspertka kadr i płac, starsza koordynatorka projektów kadrowo-płacowych linii BPO w PKF Polska, proponuje, żeby w jakimś stopniu zastąpić urlop na żądanie „godzinami na żądanie".

– Pracownicy często potrzebują nie całego dnia wolnego, lecz kilku godzin. Dzisiejszy model zmusza ich do wykorzystania całego dnia urlopu wypoczynkowego albo do korzystania z wyjść prywatnych, których dostępność zależy od praktyki zakładowej – argumentuje.

Ponadto jej zdaniem, jeśli chodzi o urlopy, potrzebna jest też zmiana filozofii: z prawa do samej nieobecności w pracy na prawo do rzeczywistego odpoczynku od pracy.

– Pracownik może formalnie przebywać na urlopie, a jednocześnie pozostawać w zasięgu organizacji, czyli odbierać telefony, sprawdzać pocztę, odpowiadać na wiadomości w komunikatorach, „tylko coś zatwierdzić" albo „tylko wyjaśnić jedną sprawę". W takim modelu urlop istnieje w ewidencji czasu pracy, lecz traci swoją podstawową funkcję – regenerację – uważa Adrianna Kucharska.

Dlatego, jak mówi, jednym z kierunków zmian powinno być precyzyjniejsze określenie granic kontaktu z pracownikiem w czasie urlopu. Nie chodzi o regulację, która wyłączy możliwość reakcji w sytuacjach wyjątkowych, tylko o to, aby kodeks pracy wyraźniej odróżniał takie sytuacje od rutynowego angażowania pracownika w sprawy firmy podczas urlopu.

– Warto też wrócić do dyskusji nad modelem: 20 albo 26 dni wymiaru urlopu. Po zmianach dotyczących stażu pracy wyraźnie widać, że konstrukcja skokowa nie do końca się sprawdza: pracownik przez lata pozostaje przy jednym wymiarze urlopu, a następnie od razu przechodzi na wyższy próg. Współcześnie kariera jest mniej linearna i coraz częściej łączy różne formy aktywności zawodowej. Bardziej racjonalny byłby model progresywny, np. 20 dni na starcie, 22 dni po pięciu latach, 24 dni po 10 latach i 26 dni po 15 latach – uważa Adrianna Kucharska. ©℗

Najczęstsze naruszenia przepisów związane z urlopami, wykrywane podczas kontroli PIP

- Nieprawidłowe dzielenie urlopu wypoczynkowego – w taki sposób, że żadna z jego części nie obejmuje co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
- Ujmowanie w planie urlopów przysługujących pracownikom czterech dni urlopu na żądanie.
- Nieudzielenie pracownikom urlopów wypoczynkowych najpóźniej do 30 września następnego roku po roku, gdy pracownicy nabyli prawo do urlopu.
- Błędne ustalanie wymiaru przysługującego urlopu – szczególnie często zdarza się to w przypadku pracowników zatrudnianych w trakcie roku kalendarzowego oraz pracujących na część etatu. ©℗

eprasa.pl 758267d8a1

Estoński CIT. Wymóg dotyczący zatrudn może być dla spółek pułapką

ROZLICZENIA Przepisy o wymaganym poziomie zatrudnienia w spółce, która wybrała estoński CIT, **są tak skomplikowane, że łatwo o błąd.** Fiskus bardzo rygorystycznie podchodzi do sposobu liczenia etatów przeliczeniowych

Agnieszka Pokojska
agnieszka.pokojska@infor.pl

Spółka musi nie tylko osiągnąć wymagany poziom zatrudnienia, ale także spełnić szczegółowe warunki dotyczące formy i okresu zatrudnienia. Niedotrzymanie tych wymogów oznacza utratę prawa do stosowania ryczałtu od dochodów spółek.

Warunek zatrudnienia

Warunek dotyczący zatrudnienia został wprowadzony po to, aby z estońskiego CIT nie korzystały podmioty, które nie prowadzą rzeczywistej działalności gospodarczej. Dlatego trzeba zatrudniać co najmniej trzy osoby na umowę o pracę lub na podstawie innych umów, np. zlecenia.

Szczegółowo określa to art. 28j ust. 1 pkt 3 ustawy o CIT. Wynika z niego, że spółka, która wybrała estoński CIT, musi:

- zatrudniać na umowę o pracę co najmniej trzy osoby w przeliczeniu na pełne etaty przez co najmniej 300 dni w roku podatkowym, a gdy rok podatkowy nie jest okresem kolejnych 12 miesięcy kalendarzowych – przez co najmniej 82 proc. dni przypadających w roku podatkowym lub
- wypłacać co miesiąc wynagrodzenia w łącznej kwocie stanowiącej co najmniej trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw na rzecz co najmniej trzech osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę, jeżeli w związku z wypłatą tych wynagrodzeń spółka jest płatnikiem PIT lub płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne albo zdrowotne.

Mały podatnik

Jeśli spółka, która wybrała estoński CIT, jest małym podatnikiem, musi zatrudniać w pierwszym roku co najmniej jedną osobę na umowę o pracę (pełen etat) lub ponosić wydatki na inną umowę w wysokości co najmniej przeciętnego wynagrodzenia. W kolejnych latach musi stopniowo zwiększać zatrudnienie, aż do osiągnięcia wymaganego limitu trzech osób.

Nowa spółka

Spółki rozpoczynające działalność są zwolnione z wymogu zatrudnienia w pierwszym roku funkcjonowania. Począwszy od drugiego roku muszą zwiększać zatrudnienie o co najmniej jeden etat w pełnym wymiarze czasu pracy, aż do osiągnięcia zatrudnienia wymaganego dla spółki stosującej estoński CIT. To oznacza, że spółka rozpoczynająca działalność musi w drugim i trzecim roku zatrudniać już pracownika/pracowników na umowę o pracę. Jeżeli chce skorzystać z innej umowy, to już w pierwszym roku musi zatrudnić trzy osoby.

Brak łączenia

Dla ustalenia, czy warunek zatrudnienia trzech osób jest spełniony, nie łączy się różnych form zatrudnienia, czyli np. umów o pracę i umów zlecenia. Przekonała się o tym spółka, która w pierwszym roku stosowania estońskiego CIT (2024 r.) zatrudniała dwóch pracowników na umowę o pracę przez ponad 300 dni, natomiast dwie kolejne osoby zatrudniła na umowę o pracę dopiero od 1 grudnia 2024 r. (31 dni). Wcześniej pracowały one na podstawie umowy zlecenia.

Spółka uważała, że spełniła warunek zatrudnienia określony w art. 28j ust. 1 pkt 3 lit. a ustawy o CIT. Argumentowała, że zawarcie w grudniu umów o pracę z kolejnymi osobami stanowiło kontynuację wcześniejszego, rzeczywistego wykonywania przez nie pracy na jej rzecz.

Nie zgodził się z nią dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej. W interpretacji z 25 czerwca 2026 r. (sygn. 0111-KDIB1--3.4010.293.2026.1.JG) wskazał, że w art. 28j ust. 1 pkt 3 lit. a ustawy o CIT mowa jest o „co najmniej" trzech osobach. Może być ich więcej, ale łączny przeliczeniowy wymiar zatrudnienia musi dać trzy pełne etaty przez okres wskazany w tym przepisie. Wymaga on, aby zatrudnienie obejmowało co najmniej trzy etaty przeliczeniowe przez minimum 300 dni w roku podatkowym – przypomniał organ.

Zwrócił uwagę na to, że przez 300 dni w roku spółka zatrudniała tylko dwóch pracowników. Pozostali dwaj pracowali na umowę o pracę tylko przez 31 dni. Nie miało znaczenia to, że wcześniej wykonywali oni swoje obowiązki na podstawie umowy zlecenia – stwierdził dyrektor KIS.

Nie w tym samym czasie

Z interpretacji z 25 czerwca 2026 r. płynie jeszcze jeden ważny wniosek – okresy zatrudnienia liczone przez 300 dni na jeden etat „nie mogą się nakładać". Nie można spełnić tego warunku sumarycznie, zatrudniając większą liczbę osób przez krótszy okres – stwierdził dyrektor KIS.

Co to oznacza w praktyce – pokazujemy na przykładzie.

Przykład 1
Spółka z o.o. zaczęła stosować estoński CIT od 1 stycznia 2025 r. Dotychczas zatrudniała na umowę o pracę tylko dwie osoby. W 2025 r. kontynuowały one pracę w spółce, więc w tym zakresie spółka spełniła warunek zatrudnienia ich przez 300 dni. Chcąc jednak dotrzymać wymogu określonego w art. 28j ust. 1 pkt 3 lit. a ustawy o CIT (dotyczącego zatrudnienia trzech osób), spółka przyjęła do pracy od 1 czerwca 2025 r. dwie kolejne osoby. Każda z nich pracowała w 2025 r. po 214 dni. Ich okresy zatrudnienia się pokrywały.
W świetle wykładni fiskusa warunek zatrudnienia trzech osób na umowę o pracę nie został spełniony. Żadna z dwóch osób zatrudnionych w 2025 r. nie przepracowała 300 dni. Co innego, gdyby jedna z nich pracowała np. od 1 marca do 30 czerwca (122 dni), a druga od 1 czerwca do 31 grudnia (214 dni). Wówczas okres, który bierze się pod uwagę przy obliczaniu etatu (i który nie pokrywa się u obu pracowników), trwałby od 1 marca do 31 grudnia 2025 r., czyli łącznie 306 dni, a zatem więcej niż ustawowe minimum 300 dni.

Z taką wykładnią fiskusa nie zgodził się Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 15 maja 2025 r. (sygn. akt II FSK 163/25). Uznał, że wykładnia organu prowadzi do nieuzasadnionego (i sprzecznego z celem ustawy) zawężenia możliwości stosowania estońskiego CIT.

Sąd zwrócił uwagę na to, że ustawodawca nie nakazuje łączyć „okresu co najmniej 300 dni w roku podatkowym" z każdym odrębnym etatem. – Tym bardziej że etat ma być rozumiany jako pełen etat przeliczeniowy – podkreślił NSA. Dodał, że odmienna interpretacja zmuszałaby pracodawcę do zatrudnienia pracownika w miesiącach, w których nie ma on takiej potrzeby.

Źródło wypłaty

W interpretacji z 17 grudnia 2025 r. (0111-KDWB.4010.155.2025.2.KKM) dyrektor KIS podkreślił, że aby warunek zatrudnienia był spełniony, spółka musi sama ponosić wydatki z tytułu wynagrodzeń. – Nie może ich pokrywać np. członek zarządu – tłumaczy Natalia Kamińska-Kubiak, doradca podatkowy, menedżerka w Grant Thornton.

Przykład 2
Spółka wybrała opodatkowanie estońskim CIT od 1 lipca 2025 r. Nie była małym podatnikiem ani podatnikiem rozpoczynającym działalność. W okresie od lipca do 31 grudnia 2025 r. zatrudniała jedną osobę na podstawie umowy o pracę oraz trzy osoby na podstawie umów zlecenia. Wydatki z tytułu umów zlecenia były pokrywane z prywatnych środków członka zarządu. Co miesiąc przekraczały one trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. Spółka zwracała mu te koszty raz na cztery miesiące. Dyrektor KIS stwierdził, że warunek zatrudnienia nie został spełniony, ponieważ faktyczne wydatki z tytułu zatrudnienia ponosił członek zarządu, a nie spółka. Nie miało znaczenia to, że raz na cztery miesiące firma zwracała mu te koszty.

Nowy podatnik

Łagodniejsze warunki dotyczące zatrudnienia są dla spółek rozpoczynających działalność. Za takie uważane są również spółki z o.o. powstałe w wyniku przekształcenia jednoosobowej działalności gospodarczej – potwierdził Naczelny Sąd Administracyjny m.in. w wyroku z 11 marca 2025 r. (II FSK 1412/24).

Przepisy w tym zakresie mają się zmienić od 2027 r. Ministerialny projekt (nr UD116), który jest obecnie w konsultacjach, zakłada, że podmiotem rozpoczynającym działalność nie będą podatnicy, którzy powstali w wyniku przekształcenia.

Nadal natomiast muszą uważać spółki, które zostały faktycznie dopiero założone, ponieważ zaczynają one działalność już w dniu zawarcia umowy. Jeżeli wybiorą estoński CIT później (np. w dniu wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego), to za okres od momentu podpisania umowy spółki do dnia poprzedzającego wybór estońskiego ryczałtu muszą sporządzić sprawozdanie finansowe. W takiej sytuacji nie można mówić o nowym podatniku, co tłumaczy Natalia Kamińska-Kubiak na przykładzie.

Przykład 3
Umowa spółki z o.o. została zawarta 30 maja. Wpis spółki do KRS nastąpił 1 czerwca i tego samego dnia spółka wybrała opodatkowanie ryczałtem od dochodów spółek. W pierwszym roku opodatkowania ryczałtem spółka nie zatrudniła żadnej osoby, zakładając, że może skorzystać z preferencji przewidzianej dla podatników rozpoczynających działalność gospodarczą.
Spółka postąpiła nieprawidłowo. W pierwszym roku opodatkowania ryczałtem spółka powinna była zatrudniać co najmniej jedną osobę na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej – z uwagi na status małego podatnika, przy założeniu, że w okresie od 30 maja do 31 maja nie został przekroczony limit przychodów właściwy dla tego statusu. Zgodnie ze stanowiskiem organów podatkowych datą rozpoczęcia działalności gospodarczej przez spółkę z o.o. jest data zawarcia jej umowy.

Przedstawiona w przykładzie sytuacja może rodzić również inne wątpliwości praktyczne. W szczególności – jak podkreśla ekspertka – dotyczą one obowiązku terminowego sporządzenia sprawozdania finansowego w przypadku wyboru opodatkowania ryczałtem w trakcie roku.

Preferencyjne zasady

Spółka, która rozpoczyna działalność, nie musi – jak już powiedzieliśmy – zatrudniać żadnych pracowników w pierwszym roku. W dwóch kolejnych latach podatkowych jest natomiast zobowiązana jedynie do corocznego zwiększania zatrudnienia o co najmniej jeden etat.

– W drugim i trzecim roku działalności nie ma znaczenia, czy nowo zatrudniony pracownik przepracuje 300 dni w roku. Wystarczy samo zwiększenie zatrudnienia o wymagany etat – zwraca uwagę Natalia Kamińska-Kubiak.

Dopiero od czwartego roku konieczne jest spełnienie podstawowego warunku, tj. zatrudnianie co najmniej trzech osób przez okres co najmniej 300 dni w roku podatkowym.

Potwierdził to dyrektor KIS w interpretacji z 5 lutego 2025 r. (0111-KDIB2--1.4010.675.2024.1.AS).

Przykład 4
Spółka z o.o. została założona w maju 2024 r. i od początku swojego funkcjonowania wybrała estoński CIT. W pierwszym roku działalności nikogo nie zatrudniała. W 2025 r. zatrudniła od 1 grudnia jednego pracownika na pełen etat. W 2026 r. zatrudniła od 1 listopada drugiego pracownika na pełen etat. Natomiast

eprasa.pl 758267d8a1

ienia

od 1 stycznia 2027 r. zatrudniła trzeciego pracownika na pełen etat. Przez cały ten rok utrzymywała zatrudnienie trzech osób.
Spółka spełniła warunek zatrudnienia, bo w drugim i trzecim roku działalności nie ma znaczenia, czy nowo zatrudniony pracownik przepracuje 300 dni w roku.

Natalia Kamińska-Kubiak podkreśla jednak, że dla podatników korzystających z okresu przejściowego istotne jest nie tylko zatrudnienie kolejnych pracowników, lecz także utrzymanie odpowiedniego poziomu zatrudnienia wynikającego z mechanizmu corocznego zwiększania liczby etatów.

Przykład 5
Spółka rozpoczęła działalność w 2022 r. i od początku stosuje estoński CIT. W pierwszym roku działalności zatrudniała jednego pracownika na pełen etat. W grudniu 2023 r. zatrudniła drugiego pracownika. W lutym 2024 r. ten drugi pracownik odszedł ze spółki, więc spółka, w celu uzupełnienia braków kadrowych, zatrudniła dwóch nowych pracowników. Zrobiła to jednak dopiero w listopadzie 2024 r.
Spółka nie utrzymała zatem w trzecim roku działalności wymaganego poziomu zatrudnienia. Nie zmienia tego fakt, że pod koniec roku zatrudniła nowe osoby. Podatnik rozpoczynający działalność powinien od drugiego roku podatkowego corocznie zwiększać poziom zatrudnienia aż do osiągnięcia wymaganego poziomu trzech etatów.
W konsekwencji spółka utraciła prawo do estońskiego CIT z końcem trzeciego roku podatkowego – wynika z interpretacji dyrektora KIS z 16 grudnia 2024 r. (0111-KDIB1-2.4010.576.2024.2.BD). ©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

Zakaz amortyzacji mieszkań. Co z jego niekonstytucyjnością?

ORZECZENIE Podatnicy, którzy walczą o prawo do dalszej amortyzacji mieszkań nabytych przed 2022 r., **nie mają szans na wygraną w sądzie kasacyjnym.** Pokazują to najnowsze wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego

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

Przypomnijmy, że od 2022 r. przepisy tzw. Polskiego Ładu wykluczyły amortyzację mieszkań, budynków mieszkalnych, spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu mieszkalnego oraz prawa do domu jednorodzinnego w spółdzielni mieszkaniowej (art. 22c pkt 2 ustawy o PIT oraz art. 16c pkt 2a ustawy o CIT).

Podatnikom, którzy wybudowali lub nabyli mieszkania i budynki mieszkalne przed 2022 r., pozwolono kontynuować amortyzację do końca 2022 r. – zgodnie z przepisem przejściowym (art. 71 ust. 2 ustawy nowelizującej z 29 października 2021 r.; Dz.U. z 2021 r. poz. 2105 ze zm.).

Walka o kontynuację amortyzacji

Podatnicy uważają, że zakazując kontynuowania amortyzacji, ustawodawca naruszył konstytucyjną zasadę ochrony praw nabytych i interesów w toku. Domagają się więc, aby umożliwiono im dokończenie amortyzacji nieruchomości mieszkalnych nabytych przed 2022 r. aż do momentu ich pełnego zamortyzowania.

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej stoi jednak na stanowisku, że nie może oceniać zgodności przepisów z konstytucją. Przez pewien czas takiej oceny odmawiały również sądy administracyjne. Na przykład WSA w Łodzi w prawomocnych wyrokach z 20 września 2022 r. (I SA/Łd 482/22) i 19 października 2022 r. (I SA/Łd 439/22) stwierdził, że rozpatrując skargi na interpretację indywidualną, nie może ocenić, czy zostały naruszone konstytucyjne zasady ochrony praw nabytych i interesów w toku. Właściwym do zbadania zgodności przepisów z konstytucją jest Trybunał Konstytucyjny – wskazał sąd.

Konstytucja nie została naruszona

Do zarzutu o naruszenie konstytucyjnych zasad odniósł się natomiast NSA w wyroku z 13 lipca 2023 r. (II FSK 119/23). Doszedł do wniosku, że nie zostały one naruszone. W uzasadnieniu wyroku stwierdził: „jednostka musi zawsze liczyć się z tym, że zmiana warunków społecznych lub gospodarczych może wymagać nie tylko zmiany obowiązującego prawa, ale również niezwłocznego wprowadzenia w życie nowych regulacji prawnych. W szczególności ryzyko związane z wszelką działalnością gospodarczą obejmuje również ryzyko niekorzystnych zmian systemu prawnego".

Później sąd kasacyjny wielokrotnie przyznawał rację fiskusowi, m.in. w wyrokach z 21 stycznia 2026 r. (II FSK 570/23), 16 grudnia 2025 r. (II FSK 412/23), 24 września 2025 r. (II FSK 33/23), 13 sierpnia 2025 r. (II FSK 460/25) i 4 marca 2025 r. (II FSK 6/25).

Czy jednak naruszona?

Całkiem inne wnioski płyną z wyroku WSA w Łodzi z 27 czerwca 2023 r. (I SA/Łd 258/23). Sąd uznał, że wprowadzając zakaz amortyzacji mieszkań, naruszono zasadę ochrony praw nabytych i przy tak oczywistej niekonstytucyjności przepisu nie musi pytać o zdanie Trybunału Konstytucyjnego. Wyrok łódzkiego sądu jest na razie nieprawomocny.

Prawomocne jest natomiast orzeczenie z 14 stycznia 2026 r. (II FSK 490/23), w którym Naczelny Sąd Administracyjny doszedł do takich samych wniosków. Zwrócił uwagę na to, że amortyzacja jest procesem wieloletnim, którego istotą jest stopniowe rozliczenie kosztów inwestycji w czasie. Zatem podatnik, który nabył prawo do amortyzacji przed wejściem w życie nowych regulacji, działając w zaufaniu do obowiązujących przepisów, powinien mieć możliwość kontynuowania tego procesu na dotychczasowych zasadach.

NSA uznał, że wprowadzony zakaz narusza zasady wynikające z konstytucji. Dodał, że ustawodawca ma prawo zmieniać przepisy podatkowe, ale musi to robić zgodnie z ustawą zasadniczą.

Podobne – choć nie aż tak optymistyczne – wnioski płyną z wyroku NSA z 26 marca 2026 r. (II FSK 785/23). NSA stwierdził, że sąd jest związany zarzutami skargi. Dlatego – jeżeli w skardze pojawia się zarzut niezgodności przepisu z konstytucją – powinien takiej oceny dokonać. Przekazał więc sprawę do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji. Pisaliśmy o tym w artykule „Kontynuacja amortyzacji mieszkań. Wyrok NSA daje nadzieję podatnikom" (DGP nr 64/26).

Zmiana przepisów zgodna z konstytucją

Najnowsze wyroki NSA nie napawają jednak podatników optymizmem. Pierwsza ze spraw dotyczyła mężczyzny, który w 2021 r. wprowadził do ewidencji środków trwałych lokal mieszkalny. Twierdził, że art. 71 ust. 2 Polskiego Ładu narusza zasadę ochrony praw nabytych oraz interesów w toku.

Dyrektor KIS stwierdził jednak, że przepisy jednoznacznie pozwalały na kontynuowanie amortyzacji tylko do końca 2022 r. On sam natomiast nie może w postępowaniu interpretacyjnym badać zgodności przepisów z konstytucją.

Tego samego zdania był WSA w Warszawie (III SA/Wa 2018/22). Uznał, że zgodność przepisów podatkowych z ustawą zasadniczą można badać dopiero w postępowaniach, w których dochodzi do stosowania prawa, np. w postępowaniu podatkowym.

NSA utrzymał to orzeczenie w mocy. Przyznał, że – jeżeli taki zarzut pojawia się w skardze – sąd powinien przyjrzeć się zgodności kwestionowanego przepisu z konstytucją. Zarazem jednak orzekł, że w tym wypadku zmiana przepisów spełniała standardy konstytucyjne.

– Ustawodawca w sposób systemowy wprowadził zmiany w celu zlikwidowania nierówności w zakresie opodatkowania, przewidując pewien horyzont czasowy dla zrealizowania określonych przedsięwzięć rozpoczętych w czasie obowiązywania poprzednich przepisów. Zmiana zmierzająca do uszczelniania systemu podatkowego nie naruszyła konstytucyjnych praw podatników, tym bardziej że w przepisie przejściowym przewidziano rozwiązanie łagodzące – stwierdził sędzia Maciej Jaśniewicz.

Tego samego dnia NSA oddalił również skargę kasacyjną innego właściciela mieszkań (wyrok z 7 lipca 2026 r., II FSK 1070/23). Zrobił to jednak z powodów proceduralnych – skarga kasacyjna nie zawierała zarzutów, które pozwalałyby sądowi odnieść się do kwestii zgodności przepisów o zakazie amortyzacji z konstytucją. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 7 lipca 2026 r., sygn. akt II FSK 1080/23
www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

Szef sprzedaje auto za złotówkę? Fiskus upomni się o PIT

INTERPRETACJA

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

Pracownik, któremu pracodawca odsprzeda auto za symboliczną złotówkę, uzyskuje w ten sposób opodatkowany przychód – stwierdził dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej. Wyjaśnił, że wysokość przychodu należy określić jako różnicę między rynkową wartością samochodu a preferencyjną ceną, za którą został on kupiony.

Podatnik, który o to spytał, był przekonany, że zapłaci wyłącznie podatek od czynności cywilnoprawnych, tak jak przy każdym innym zakupie auta „z drugiej ręki". Co więcej, zakup auta o wartości do 1000 zł jest bez PCC.

Wniosek o interpretację dotyczył jednak zakupu samochodu służbowego, z którego pracownik wcześniej korzystał. Gdy wypowiedziano mu umowę o pracę, pracodawca zaoferował mu możliwość preferencyjnego wykupu za symboliczną złotówkę plus VAT.

Miało do tego dojść ostatniego dnia świadczenia pracy. Podatnik uważał, że różnica między rynkową wartością auta a złotówką, za którą zostanie ono kupione, nie będzie dla niego przychodem ze stosunku pracy. Tym bardziej że – jak podkreślił – do transakcji dojdzie ostatniego dnia świadczenia pracy.

We wniosku o interpretację podkreślił, że nie jest to rozliczenie zaległych wypłat, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, premii czy innego świadczenia wynikającego ze stosunku pracy.

Dyrektor KIS był jednak innego zdania. Zwrócił uwagę na art. 12 ust. 1 ustawy o PIT, zgodnie z którym przychodem ze stosunku pracy są wszelkie otrzymane świadczenia, również nieodpłatne. Uznał, że takie właśnie nieodpłatne świadczenie otrzyma podatnik. Spełnione zostaną bowiem warunki wskazane przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2014 r. (sygn. K 7/13). Preferencyjna cena zakupu auta to świadczenie wymierne, zindywidualizowane, które może otrzymać wyłącznie zwalniany pracownik. Uzyskanie takiego benefitu pozostaje też w jego interesie, a nie w interesie pracodawcy – zauważył. „Gdyby nie możliwość zakupu pojazdu po cenie preferencyjnej – wynikająca ze stosunku pracy – podatnik musiałby ponieść koszty jego zakupu w pełnej wysokości" – wskazał dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej. ©℗

Interpretacja indywidualna dyrektora KIS z 29 czerwca 2026 r., sygn. 0115-KDIT3.4011.466.2026.2.KP

eprasa.pl 758267d8a1

Lex rolnik. Ochrona wsi czy przemysłowych ferm drobiu?

ROLNICTWO Niekontrolowany **rozwój dużych ferm i hodowli** – taki może być skutek wejścia w życie proponowanych przez resort rolnictwa rozwiązań, które mają zapewnić większą ochronę produkcji rolnej. Koszty tego poniosą wszyscy mieszkańcy terenów wiejskich

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

Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi chce ukrócić zapędy osób, które przeprowadziły się z miasta na wieś i składają pozwy przeciwko rolnikom z powodu zapachu obornika czy porannego pianie koguta. W tym celu pracuje nad projektem ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ochrony funkcji produkcyjnych wsi (lex rolnik). Projekt przeszedł już etap konsultacji publicznych i został skierowany pod obrady Stałego Komitetu Rady Ministrów.

Na propozycje resortu rolnictwa spadła fala krytyki. Organizacje pozarządowe ostrzegają, że uderzą one nie tylko w osoby niezwiązane z rolnictwem mieszkające na wsi, lecz także w samych rolników. Będą również swego rodzaju przyzwoleniem na rozwój dużych ferm przemysłowych i hodowli. Krytycy zarzucają również projektodawcom, że zapomnieli o agroturystyce i gospodarstwach ekologicznych. Prognozują spadek wartości nieruchomości po wejściu w życie procedowanych zmian.

Kontrowersyjne domniemanie

Resort proponuje dodać do kodeksu cywilnego nowy przepis: art. 144^1. Wprowadzi on domniemanie, że działalność rolnicza nie powoduje nadmiernych uciążliwości dla sąsiednich nieruchomości. Oznacza to, że co do zasady będzie uznawana za zgodną z prawem. Domniemanie to będzie można obalić, ale tylko wtedy gdy zostanie udowodnione, że działalność rolnicza jest prowadzona niezgodnie z zasadami prawidłowej gospodarki rolnej lub obowiązującymi przepisami. W praktyce oznacza to, że właściciel sąsiedniej nieruchomości, który będzie chciał dochodzić swoich praw przed sądem, będzie musiał wykazać, że rolnik narusza te zasady lub przepisy.

Green REV Institute oraz Federacja Bezpieczna Żywność nie mają wątpliwości, że projektowane przepisy zablokują nie tylko bezzasadne roszczenia, ale również te uzasadnione. „Ciężar dowodu zostaje przerzucony na osoby i inne podmioty dotknięte oddziaływaniami, które będą musiały wykazać, że działalność rolnicza prowadzona jest «niezgodnie z zasadami prawidłowej gospodarki rolnej lub przepisami prawa». W praktyce może to być znacząco utrudnione ze względu na nieostry charakter tych pojęć oraz brak ich definicji" – ostrzegają organizacje. Ich zdaniem wykazanie naruszenia przepisów prawa może się okazać w wielu przypadkach bardzo trudne lub wręcz niemożliwe, nawet gdy działalność powodować będzie istotne uciążliwości, takie jak odory, zanieczyszczenie wody i powietrza czy plagi insektów. W polskim prawie nie ma bowiem jasnych przepisów określających dopuszczalny poziom immisji, w szczególności w zakresie uciążliwości zapachowych. Do tej pory nie uchwalono ustawy antyodorowej.

Co istotne, twierdzą Green REV Institute oraz Federacja Bezpieczna Żywność, projekt nie różnicuje zakresu zastosowania przepisów ze względu na skalę działalności rolniczej – jednakowo chroni zarówno drobne gospodarstwa, jak i przemysł rolny. W opinii tych organizacji pozarządowych projekt powinien wprowadzać wyraźne rozróżnienie między gospodarstwem rodzinnym a produkcją przemysłową, a ochronę ograniczać do działalności na niewielką skalę albo do uciążliwości rzeczywiście nieuniknionych i incydentalnych.

Z kolei Compassion in World Farming Polska dodatkowo zarzuca, że MR nie przedstawiło w uzasadnieniu projektu oraz ocenie skutków regulacji rzetelnych danych ani analiz, które potwierdzałyby potrzebę ochrony rolników przed „niezasadnymi pozwami".

– Zamiast twardych danych ministerstwo powołuje się głównie na sygnały od organizacji rolniczych oraz ankietę przeprowadzoną wśród ich przedstawicieli. Tymczasem projekt w istotny sposób ingeruje w prawa i wolności mieszkańców wsi oraz podmiotów działających na terenach wiejskich, bez wykazania, dlaczego takie ograniczenia są konieczne i proporcjonalne – krytykuje Małgorzata Szadkowska, prezes Compassion in World Farming Polska.

Organizacja, którą reprezentuje, zarzuca, że istnieje uzasadniona obawa, iż projekt ustawy narusza konstytucyjną zasadę równości wobec prawa. Uprzywilejowuje bowiem jedną kategorię działalności poprzez ograniczenie jej odpowiedzialności cywilnej i wykroczeniowej. Ale nie tylko. Projekt narusza również prawo do sądu poprzez obniżenie realnej skuteczności ochrony mieszkańców wsi oraz podmiotów działających na terenach wiejskich, wynikającej z braku jasnych kryteriów i pojęć oraz przerzucenia ciężaru dowodu na osoby dotknięte uciążliwościami. Propozycje uderzą także w prawo do prywatności i ochrony życia rodzinnego, a także prawo do ochrony zdrowia. Nadmierne immisje pochodzące z działalności rolniczej mogą bowiem trwale wpływać na warunki życia rodzinnego oraz powodować negatywne skutki zdrowotne dla mieszkańców wsi.

Humane World for Animals Polska postuluje z kolei, żeby zrezygnować w projekcie z automatycznego domniemania „nieszkodliwości" działalności rolniczej. Natomiast jeżeli takie domniemanie miałoby zostać wprowadzone, powinno być wyłącznie wzruszalne i dotyczyć jedynie określonych, nisko uciążliwych form produkcji. Poza tym zamiast wyłączać odpowiedzialność za zakłócanie spokoju, projekt powinien wymagać przygotowania planów ograniczania odorów, hałasu i emisji oraz przewidywać skuteczne środki ochrony sąsiedztwa.

Spadek wartości nieruchomości

Fala krytyki spadła nie tylko na propozycję zmierzającą do ograniczenia roszczeń, ale także na rozwiązania projektu dotyczące nieruchomości. Chodzi o zmianę w ustawie o kształtowaniu ustroju rolnego (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1653 ze zm.). Ma ona wprowadzić obowiązek podpisywania u notariusza oświadczenia, że, podejmując decyzję o kupnie nieruchomości położonej na terenach wiejskich, jest się świadomym możliwych niedogodności, np. hałasu czy zapachów z okolicznych gospodarstw. Chodzi o to, żeby ludzie, nabywając dom lub działkę, od razu zyskiwali świadomość na temat tego, z czym się wiąże życie na wsi, i żeby później nie generowało to nieporozumień i kosztownych sporów.

Compassion in World Farming Polska ostrzega jednak, że osoby kupujące nieruchomości na wsi będą w słabszej pozycji prawnej niż inni uczestnicy rynku nieruchomości, którzy nabywają nieruchomości na terenach miejskich. Może to prowadzić do spadku zainteresowania osiedlaniem się na wsi, a także do obniżenia wartości nieruchomości.

Przeciwko tym rozwiązaniom protestuje również Krajowa Rada Notarialna. Zarzuca im brak logiki i konsekwencji.

– W uzasadnieniu projektu wskazuje się, że „oświadczenie powinno być przez notariusza zamieszczone w każdym przypadku nabywania nieruchomości położonej poza granicami administracyjnymi miasta". Nie można więc wykluczyć, że w świetle wykładni językowej przepis ten obejmie również nieruchomości, z których żadna nie ma charakteru rolnego, skoro decydujące będzie jedynie położenie nabywanej nieruchomości – zauważa Aleksander Szymański, prezes KRN. Jego zdaniem z prawnego punktu widzenia oświadczenie to jest też pozbawione większego sensu. Przede wszystkim – wbrew założeniom projektodawców – nie ogranicza bowiem właścicielom nieruchomości roszczeń negatoryjnych.

Niewystarczająca ochrona

Także organizacje rolnicze punktują projekt za brak precyzji. One jednak domagają się zaostrzenia propozycji.Krajowa Rada Drobiarstwa twierdzi, że projektowany art. 144^1 k.c. został sformułowany zbyt wąsko. Będzie on bowiem przyznawał uprawnienie podmiotowi prowadzącemu działalność rolniczą jedynie w odniesieniu do gruntu stanowiącego jego własność. Tymczasem w praktyce znaczna część działalności rolniczej prowadzona jest na gruntach, które nie są własnością podmiotu prowadzącego tę działalność, lecz pozostają w jego posiadaniu – najczęściej na podstawie umowy dzierżawy (w tym gruntów z zasobu nieruchomości rolnych Skarbu Państwa) lub umowy użyczenia.

Natomiast Krajowa Rada Izb Rolniczych chwali obowiązek składania oświadczeń u notariusza. Niemniej jednak w jej opinii proponowane brzmienie art. 144^1 k.c. budzi zastrzeżenia, ponieważ obejmuje wyłącznie nieruchomości położone poza granicami administracyjnymi miast. Takie wyłączenie może pozbawić ochrony gospodarstwa rolne zlokalizowane w granicach miast będących siedzibami gmin miejsko-wiejskich, które często mają charakter typowo rolniczy.

– Zwracamy uwagę na niejednoznaczność kluczowych pojęć zastosowanych w proponowanym przepisie. Sformułowanie „ponad przeciętną miarę" nie jest opatrzone żadnymi kryteriami oceny, co może prowadzić do rozbieżnej interpretacji stosowania przepisu przez urzędy, sądy i organy ścigania, a w konsekwencji do niejednolitej ochrony rolników – wytyka Witold Szumielewicz, prezes KRIR. Postuluje też doprecyzowanie tego kryterium, tak aby odwołanie do „przeciętnej miary" zostało uszczegółowione.

Analogiczne zastrzeżenia Szumielewicz ma do określenia „zasady prawidłowej gospodarki rolnej", które stanowi klauzulę generalną.

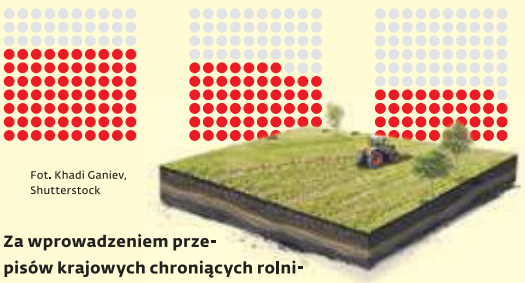
– Choć klauzula ta nie jest obca polskiemu systemowi prawnemu i może nadawać przepisowi pożądaną elastyczność, jej nieostrość w kontekście sporów sąsiedzkich rodzi ryzyko rozbieżności w orzekaniu. Wnioskujemy o doprecyzowanie tego pojęcia poprzez wskazanie konkretnych aktów prawnych, norm lub wytycznych, do których przepis odsyła, bądź o wprowadzenie definicji w treści projektu – postuluje prezes KRIR. Jego zdaniem niezbędne jest również wprowadzenie do prawa mechanizmów chroniących rolników przed nękaniem, w szczególności w sprawach dotyczących uciążliwości zapachowych, których ocena – z uwagi na brak obiektywnych metod pomiaru – jest szczególnie podatna na nadużycia. ©℗

Etap legislacyjny
Projekt skierowany pod obrady Stałego Komitetu Rady Ministrów

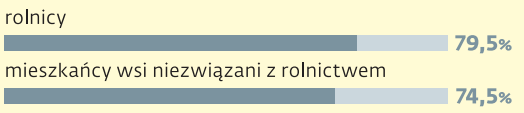
Po co nam wieś

Źródło: raport „Polska wieś i rolnictwo 2025" LR

Mieszkańcy wsi za najważniejszą funkcję obszarów wiejskich w Polsce uznają:
(proc. wskazań)



Za wprowadzeniem przepisów krajowych chroniących rolnicze funkcje produkcyjne obszarów wiejskich opowiadają się:



eprasa.pl 758267d8a1

Taksówkarze i kierowcy pod większą kontrolą państwa. Będzie zmiana przepisów

TRANSPORT

Nadia Senkowska
nadia.senkowska@infor.pl

Potwierdzenie niekaralności taksówkarzy i kierowców świadczących usługi przewozów okazjonalnych, dodatkowe badania techniczne i ubezpieczenie auta oraz nadzór nad cenami – to główne założenia projektu nowelizacji przepisów, za pomocą których rząd chce zapanować nad istotną gałęzią sektora przewozowego.

Zapowiedziana przez rząd zmiana przepisów jest pokłosiem wyników cyklicznych kontroli Inspekcji Transportu Drogowego i innych służb. Diagnoza jest jasna – mamy powody do niepokoju. Okazuje się bowiem, że część sprawdzonych kierowców taksówek nie miała wymaganych dokumentów uprawniających ich do przewożenia osób, takich jak wypisy licencji na wykonywanie krajowego transportu drogowego i polskiego prawa jazdy. Co więcej, niektórzy nie mieli nawet prawa pobytu w Polsce lub byli poszukiwani w celu odbycia kary pozbawienia wolności. „Powoduje to, że bezpieczeństwo pasażerów korzystających z tej formy transportu drogowego jak i bezpieczeństwo innych użytkowników dróg nie jest wystarczająco zabezpieczone" – czytamy w założeniach projektu nowelizacji przepisów, które zamieszczono właśnie w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów.

Wśród przygotowywanych regulacji rząd przewidział m.in. rozszerzony katalog przestępstw, których popełnienie uniemożliwiłoby pracę jako kierowca taksówki. Na obywateli państw trzecich zostanie nałożony też obowiązek przedstawienia informacji dotyczącej karalności nie tylko z polskiego Krajowego Rejestru Karnego, ale też z państwa, którego są obywatelami. Wprowadzenie nowych przepisów ma umożliwić nowelizacja ustaw o transporcie drogowym (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1490 ze zm.), prawa przewozowego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1262) i prawa o ruchu drogowym (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1251).

Zgodnie z zapowiedziami rządu przestępstwami, których popełnienie będzie dyskwalifikować potencjalnych kierowców taksówek i przewozów okazjonalnych, będą przestępstwa karne skarbowe lub te umyślne – przeciwko bezpieczeństwu w komunikacji, mieniu, obrotowi gospodarczemu oraz wiarygodności dokumentów, a także te z ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1939), dotyczące m.in. wprowadzania do obrotu środków odurzających i substancji psychotropowych oraz udzielania ich innej osobie. Aby kierowca mógł legalnie wykonywać pracę, nie będzie mógł mieć na koncie prawomocnego wyroku za żadne z tych przestępstw ani zakazu prowadzenia pojazdów mechanicznych.

Oprócz tego na przewożących spadnie obowiązek poddania samochodu dodatkowemu badaniu technicznemu i posiadania obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej potwierdzającego, że auto będzie wykorzystywane jako taksówka. Do wniosku o licencję na wykonywanie usług będą musieli oni też dołączyć kopię dowodu rejestracyjnego z adnotacją „TAXI" i kopię potwierdzenia zawarcia ubezpieczenia OC pojazdu.

Z kolei dodatkowe zaświadczenie potwierdzające niekaralność, przewidziane dla obywateli państw spoza Unii Europejskiej lub Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – będącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – będzie składane do organu licencyjnego wraz z tłumaczeniem na język polski.

Procedowane przepisy porządkują też nadzór rad gmin nad możliwością ustalania maksymalnych cen za przewozy taksówkami na ich terenie, z uwzględnieniem rozliczania opłaty przy użyciu aplikacji mobilnej. Rady dostaną też możliwość ustalania cen za przewozy okazjonalne samochodami mogącymi pomieścić powyżej siedmiu osób (a maksymalnie dziewięć, łącznie z kierowcą).

Obowiązek sprawdzenia, czy pojazdy, którymi będą przewożeni pasażerowie, przeszły dodatkowe badanie techniczne przewidziane dla taksówek i mają ubezpieczenie, spocznie na pośrednikach przewozowych, tak samo jak obowiązek sprawdzenia, czy używana do tego aplikacja mobilna spełnia wymagania – takie jak te dla kas rejestrujących, mających postać oprogramowania – określone w przepisach o podatku od towarów i usług.

Tożsamość przewożących będzie potwierdzać z kolei ogólnopolski identyfikator kierowcy taksówki obowiązujący na terytorium całego kraju. Posiadanie takiego dokumentu stanie się dowodem na to, że prowadzący pojazd spełnił już wszystkie niezbędne do tego wymagania.

Przypomnijmy, że środowiska taksówkarskie, których przedstawiciele zrzeszeni są w stowarzyszeniach i korporacjach, na początku tego roku przedstawiły – i skierowały do marszałka Sejmu – postulaty dotyczące zwiększenia kontroli nad firmami i kierowcami „z aplikacji". Ich zdaniem, aby ucywilizować ten odłam sektora przewozów, należałoby wprowadzić zarówno wymóg znajomości języka polskiego w stopniu co najmniej komunikatywnym i ukończenia minimum 23 lat, jak i obowiązek zamontowania w pojeździe kasy fiskalnej i taksometru.

Taksówkarze chcieliby również, aby to urzędnik państwowy wydawał glejt na przewożenie pasażerów z aplikacji, ale najpierw kierowca musiałby zdać egzamin z prawa lokalnego i topografii miasta, po którym będzie się poruszał. Gdyby postulaty przełożyły się na rzeczywistość, przyszły kierowca musiałby też przejść badania lekarskie i psychologiczne.

Wśród żądań znalazło się również to dotyczące konieczności dostarczania zaświadczenia o niekaralności (również z kraju pochodzenia). Dopiero po spełnieniu tych warunków można byłoby uzyskać identyfikator potrzebny do rozpoczęcia działalności przewozowej. ©℗

Etap legislacyjny
Projekt wpisany do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów

KOMUNIKAT

WYCIĄG Z OGŁOSZENIA O PRZETARGU

Prezydent Miasta Bydgoszczy

informuje o ogłoszeniu I przetargu ustnego ograniczonego na sprzedaż nieruchomości, stanowiącej własność Miasta Bydgoszczy, pod teren zabudowy mieszkaniowej wielorodzinnej i usługowej

1. Oznaczenie nieruchomości:

Lp.	Położenie	Nr działki / obręb	Pow. [ha]	Księga wieczysta	Cena wywoławcza netto [zł]	Wadium [zł]
1.	ul. Chełmińska w Bydgoszczy	75/3 obr. 79	0,0643	BY1B/00009118/0	540.000,-*	67.000,-

**stosowanie do przepisu z art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 775, 894, 896, 1203, 1541, 1811, z 2026 r. poz. 507), zostanie doliczony obowiązujący na dzień sprzedaży podatek VAT.*

2. Termin i miejsce przetargu: **15.09.2026r. o godz. 12:00 w Ratuszu przy ul. Jezuickiej 2 w Sali Łochowskiego.**
3. Uczestnictwo w przetargu należy zgłosić pisemnie na adres Wydziału Mienia i Geodezji Urzędu Miasta Bydgoszczy: ul. Grudziądzka 9-15, 85-130 do dnia **01.09.2026 r.**
4. Termin wpłaty wadium **08.09.2026 r.** przelewem na konto Urzędu Miasta Bydgoszczy w Banku Pekao SA Nr 27 1240 6452 1111 0010 4788 2066, przy czym za datę wniesienia wadium przyjmuje się datę uznania środków pieniężnych na wskazany w ogłoszeniu rachunek Urzędu Miasta Bydgoszczy.
5. Miejsce wywieszenia i publikacji pełnego ogłoszenia o przetargu:
   – na tablicy ogłoszeń w Wydziale Mienia i Geodezji Urzędu Miasta Bydgoszczy przy ul. Grudziądzkiej 9-15 w budynku A,
   – na stronie internetowej : http:// bip.um.bydgoszcz.pl.
6. Szczegółowych informacji o sprzedawanej nieruchomości i warunkach przetargu można uzyskać w Wydziale Mienia i Geodezji Urzędu Miasta, przy ul. Grudziądzkiej 9-15, w budynku A, pokój nr 122, tel.: 052/ 58 58 089, w godzinach 8.00 –16.00 (pon., śr., czw.); 8.00 – 18.00 (wt.); 8.00 – 14.00 (pt.).

KOMUNIKATY

Zakłady Metalowe „DEZAMET" S.A.
w Nowej Dębie ul. Szypowskiego 1

ogłaszają przetarg pisemny nr II/2026 na sprzedaż składników aktywów trwałych obejmujących prawo użytkowania wieczystego nieruchomości gruntowej położonej w Nowej Dębie, województwie podkarpackim.

Pełne ogłoszenie o przetargu zawierające: charakterystykę nieruchomości, cenę wywoławczą, wysokość wadium, warunki przystąpienia do przetargu, wymagania dotyczące przygotowania oferty oraz termin składania ofert jest dostępne na stronie internetowej www.dezamet.com.pl.

Starachowice, dnia 07.07.2026 r.

STAROSTA STARACHOWICKI
GNOŚ.6821.15.2026

OGŁOSZENIE

Na podstawie art. 113 ust. 5 i 6, art. 114 ust 3 i 4 w związku z art. 124a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (tekst jedn. Dz. U. z 2026 r. poz. 399)

Starosta Starachowicki

zawiadamia o zamiarze wszczęcia postępowania w sprawie ograniczenia sposobu korzystania z nieruchomości położonej w Starachowicach, obręb 0002, oznaczonej jako działka nr 736 o pow. 0,1013 ha, której stan prawny jest nieuregulowany, poprzez zezwolenie Polskiej Spółce Gazownictwa Sp. z o. o. na założenie i przeprowadzenie przewodów i urządzeń służących do przesyłania gazu ziemnego tj. sieci gazowej niskiego ciśnienia dn 110 mm, dn 40 mm o maksymalnym ciśnieniu roboczym 10,0 kPa oraz ustanowienie pasa strefy kontrolowanej gazociągu o szerokości 1,0 m (po 0,5 m po obu stronach od osi przewodu gazowego).

W związku z powyższym, jeżeli w terminie 2 miesięcy od dnia niniejszego ogłoszenia nie zgłoszą się osoby, którym przysługują prawa rzeczowe do opisanych nieruchomości, zostanie wszczęte postępowanie w sprawie ograniczenia sposobu korzystania z nieruchomości.

WOJEWODA OPOLSKI
ul. Piastowska 14
45-081 Opole

IN.I.7840.8.12.2026.MM

Obwieszczenie Wojewody Opolskiego

o wszczęciu postępowania w sprawie wydania decyzji o pozwolenie na budowę inwestycji w zakresie sieci przesyłowych

Na podstawie art. 61 § 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691), art. 7 ust. 1 w związku z art. 13 ust. 4 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1199),

zawiadamiam,

że na wniosek z 8 czerwca 2026 r. Polskich Sieci Elektroenergetycznych S.A. reprezentowanej przez pełnomocnika Roberta Tęcza, wszczęto postępowanie w sprawie wydania decyzji o pozwoleniu na budowę strategicznej inwestycji w zakresie sieci przesyłowej dotyczący przebudowy istniejącej linii napowietrznej WN 110 kV relacji S042 Dobrodzień-Zawadzkie w miejscu skrzyżowania z projektowaną linią 400 kV Trębaczew – nacięcie linii Joachimów (Rokitnica) -Wielopole w prześle 156-157 na terenie gminy Dobrodzień, w budowy napowietrznej linii 400 kV relacji Trębaczew – Joachimów (Rokitnica) – Wielopole.

Identyfikator działki gruntowej oznaczonej w operacie ewidencji gruntów i budynków na której zlokalizowana jest ww. inwestycja: 160801_5.0060.781

Nieuregulowany stan prawny nieruchomości nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania i prowadzenia niniejszego postępowania.

W przypadku gdy po dokonaniu niniejszego zawiadomienia nastąpi:

1) zbycie własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu,
2) przeniesienie wskutek innego zdarzenia prawnego własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu - nabywca, a w przypadku, o którym mowa w pkt 1, nabywca i zbywca, są obowiązani do zgłoszenia właściwemu wojewodzie danych nowego właściciela lub użytkownika wieczystego.

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

Działając na podstawie art. 10 § 1 oraz art. 73 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691) informuję o możliwości zapoznania się z zamierzeniem wnioskodawcy, uzyskania wyjaśnień w sprawie oraz zgłoszenia ewentualnych uwag i wniosków (za pismem lub osobiście - po wcześniejszym umówieniu się telefonicznym) w Wydziale Infrastruktury i Nieruchomości Opolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Opolu (tel. 77 4524565 oraz 77 4524130), ul. Piastowska 14, 45-082 Opole, do dnia wydania orzeczenia w przedmiotowej sprawie.

eprasa.pl 758267d8a1

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Zmiany w prawie nie idą na urlop

3 miesiące dostępu
w wakacyjnej cenie

Skorzystaj:
dgp.pl/subskrypcja

Narasta spór między EPPO a parlamentem

PROKURATURA Prokuratura Europejska zapowiada, że czeka na decyzję Sejmu w sprawie wniosku o uchylenie immunitetu posłowi KO Wojciechowi Królowi. **Parlament zwleka z decyzją** i wytyka śledczym uchybienia formalne

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

Wniosek dotyczący uchylenia immunitetu Wojciechowi Królowi został złożony przez europejską prokurator generalną 5 maja tego roku. I, jak zapewnia w odpowiedzi na pytania DGP biuro prasowe Prokuratury Europejskiej (EPPO), stało się to „zgodnie z prawem europejskim oraz obowiązującym prawem krajowym dotyczącym uchylenia immunitetu parlamentarnego na potrzeby postępowania karnego". Problem w tym, że inne zdanie ma w tej kwestii polski parlament. Kontrowersje budzi nie tylko tryb złożenia wniosku, lecz także zasadność samego żądania uchylenia immunitetu.

Wniosek utknął w komisji

Śledztwo, które było początkiem sprawy, dotyczy korupcji, oszustw przetargowych oraz nieprawidłowości przy modernizacji infrastruktury Tramwajów Śląskich. W maju EPPO poinformowała o jego rozszerzeniu. I wskazała, nie wymieniając nikogo z imienia i nazwiska, że „w związku z podejrzeniem płatnej protekcji" europejska prokurator generalna Laura Codruța Kövesi zwróciła się do polskiego Sejmu o uchylenie immunitetu jednemu z czynnych posłów. O tym, że chodzi o posła Koalicji Obywatelskiej Wojciecha Króla, który jednocześnie jest też przewodniczącym Rady Mediów Narodowych, poinformowały potem nieoficjalnie media. On sam podkreśla jednak, że wniosek „nie ma absolutnie nic wspólnego z oficjalnymi, sensacyjnymi komunikatami prokuratury".

Na jakim etapie sprawa jest obecnie? Wniosek trafił do sejmowej komisji regulaminowej, spraw poselskich i immunitetowych. Ale najpierw musiał zostać poprawiony, a z marszałkiem Sejmu Włodzimierzem Czarzastym w tej sprawie w czerwcu spotkała się sama europejska prokurator generalna.

Jak mówi DGP szef komisji Jarosław Urbaniak, dokument skierowany przez EPPO oceniało zarówno sejmowe Biuro Legislacyjne, jak i Biuro Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji, choć standardem jest opinia tylko jednego z tych organów. – I dwukrotnie – bo pierwotny wniosek był modyfikowany – oceniły go negatywnie.

– Mimo pewnych modyfikacji dokument nadal jest podpisany elektronicznie, choć nie przewiduje tego polski kodeks postępowania karnego i został złożony z pominięciem polskiego prokuratora generalnego – wymienia poseł. I dodaje, że to precedensowa sprawa.

– Pierwszy wniosek Prokuratury Europejskiej i pierwszy taki przypadek, że wnioskodawca zamiast poprawić wniosek i usunąć błędy formalne, woli naciskać na polski Sejm – komentuje Urbaniak. Jego zdaniem formułowane przez sejmowych legislatorów wątpliwości są istotne, zwłaszcza że błąd na etapie uchylenia immunitetu będzie rzutował na całe dalsze postępowanie.

Ze względu na złożoność sprawy zamówiono jeszcze dodatkowe, zewnętrzne opinie – te, jak mówi DGP Urbaniak, do Kancelarii Sejmu powinny dotrzeć „lada dzień".

Luka w przepisach

W odpowiedzi na pytania DGP dotyczące tego, czy Prokuratura Europejska planuje poprawić swój wniosek raz jeszcze, biuro prasowe EPPO przypomina chronologię całej sprawy i podkreśla, że „czeka na decyzję polskiego Sejmu". Czy ta powinna w ogóle zapaść? Z przepisów unijnego rozporządzenia wynika, że w przypadku postępowań przygotowawczych prowadzonych przez EPPO wniosek o uchylenie immunitetu składa europejski prokurator generalny, jednak zgodnie z procedurami określonymi w prawie krajowym. Te zaś stanowią, że w sprawie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego wniosek składa się za pośrednictwem prokuratora generalnego. Trudno więc zignorować fakt, że w tym przypadku pominięto tę instytucję, na co w rozmowie z DGP zwraca uwagę specjalizująca się w prawie unijnym bułgarska prawniczka dr Radosveta Vassileva.

– To, że prawo krajowe nie przyznaje Prokuraturze Europejskiej explicite uprawnienia do wystąpienia o uchylenie immunitetu, zawsze będzie stanowiło pewien problem. Z tego właśnie powodu uważam, że sytuacja w Polsce jest przykładem luki w przepisach. Ale one jednak przyznają pierwszeństwo prawu krajowemu – tłumaczy. I dodaje, że chociaż w Bułgarii podobna sytuacja jeszcze nie zaistniała, można się spodziewać, że reakcja tamtejszych władz byłaby podobna do polskich – tamtejsze regulacje również bowiem stanowią, że wniosek o uchylenie immunitetu musi przejść przez bułgarskiego prokuratora generalnego.

Wniosek bez szczegółów

Zarzuty dotyczące procedur to tylko część kontrowersji wokół wniosku o uchylenie immunitetu posłowi KO. Osobną sprawą jest jego treść, która w rozmowie z DGP opisywana była jako lakoniczna i zupełnie nie odzwierciedlająca skali naruszeń, jaka wynikałaby z majowego komunikatu EPPO. – We wniosku nie padają w ogóle takie zwroty jak to, że cokolwiek „ustalono" czy że „zgromadzono materiał dowodowy". Same ogólniki, że „należy zbadać" – twierdzi nasz rozmówca znający kulisy sprawy.

– W przypadku aresztu wskazano, że jest uzasadniony, żeby poseł nie mataczył, ponieważ nie przesłuchano jeszcze świadków, a więc taki areszt zapobiegałby wpływaniu na ich zeznania. To chyba trochę stawia sprawę na głowie, bo na tym etapie świadkowie powinni być przesłuchani – słyszymy.

Sprawa jest tym bardziej nieoczywista, że przystąpienie Polski do Prokuratury Europejskiej było jedną z pierwszych, symbolicznych decyzji nowego rządu. Od początku formułowano jednak obawy, czy instytucja faktycznie będzie w stanie podjąć się stawianych przed nią zadań. Problemem jest przede wszystkim finansowanie. To z budżetu unijnego pokrywane są funkcjonowanie centrali w Luksemburgu oraz pensje delegowanych prokuratorów europejskich. Natomiast koszty wszystkich czynności procesowych podejmowanych przez prokuratorów w czterech biurach EPPO w Polsce ponoszone są już z budżetu krajowego.

Niedostatki w krajowych regulacjach zostały wytknięte już jakiś czas temu przy okazji korespondencji Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego z EPPO, która dotyczyła postulowanych przez Prokuraturę Europejską zmian w polskim prawie karnym. W tym konkretnym przypadku chodziło o tryb przedłużenia postępowania przygotowawczego oraz wprowadzenia sądowej kontroli działań EPPO w trybie przewidzianym dotychczas w art. 302 par. 3 kodeksu postępowania karnego. Korespondencja między prokurator europejską Grażyną Stronikowską a komisją naświetliła jednak szereg innych problemów.

Pilna potrzeba ustawy

Polska prokurator europejska wskazywała m.in., że ani polskie przepisy, ani regulacje europejskie nie przewidziały powstania komórki administracyjnej mającej na celu „wspomożenie pracy Prokuratora Europejskiego na krajowym odcinku jego zadań". Sygnalizowała też „istotne luki oraz niespójności regulacji krajowych z mającym pierwszeństwo stosowania prawem unijnym".

„Należy przypomnieć, że Komisja Kodyfikacyjna Prawa Karnego, opiniując projekt zmian ustawowych związanych z przystąpieniem Polski do wzmocnionej współpracy w zakresie ustanowienia Prokuratury Europejskiej, zajęła stanowisko co do niebezpieczeństw mogących powstać w sytuacji wprowadzania dwóch standardów w postępowaniu karnym, zróżnicowanych tylko z uwagi na organ prowadzący postępowanie przygotowawcze i to w sytuacji zachowania jurysdykcji sądu krajowego do rozpoznania spraw prowadzonych przez EPPO" – czytamy w odpowiedzi.

I faktycznie, już wówczas stwierdzono m.in., że umiejscowienie przepisów wdrażających rozporządzenie o PE w taki sposób, w jaki zrobiono to w rządowej ustawie o przystąpieniu do EPPO, uczyni kodeks postępowania karnego aktem prawnym „jeszcze mniej czytelnym i niespójnym systemowo". Podkreślono również, że jest to kolejny argument przemawiający za potrzebą „pilnego i kompleksowego" uregulowania kwestii współpracy międzynarodowej w sprawach karnych w odrębnej ustawie.

Obecnie obowiązująca ustawa o EPPO (Dz.U. z 2025 r. poz. 304) ma w znacznym stopniu wymiar organizacyjny – dotyczy zaplecza logistycznego oraz określa ramy wyłaniania kandydatów na prokuratorów europejskich. Na jej mocy prokuratorów EPPO uznano za prokuratorów w rozumieniu przepisów krajowych. Wskazano również, że w zakresie prowadzenia postępowań europejskich są całkowicie wyłączeni z krajowej podległości służbowej – nie podlegają poleceniom, zarządzeniom ani wytycznym polskich przełożonych. ©℗

Procedura uchylenia immunitetu – co mówią przepisy

§ Art. 29 ust. 1 rozporządzenia Rady (UE) 2017/1939 z dnia 12 października 2017 r. wdrażającego wzmocnioną współpracę w zakresie ustanowienia Prokuratury Europejskiej

„W przypadku, gdy postępowania przygotowawcze prowadzone przez Prokuraturę Europejską dotyczą osób chronionych przywilejem lub immunitetem na podstawie prawa krajowego i taki przywilej lub immunitet stanowi przeszkodę w przeprowadzeniu danego postępowania przygotowawczego, Europejski Prokurator Generalny składa pisemny wniosek, który zawiera uzasadnienie i w którym wnosi o uchylenie przywileju lub immunitetu zgodnie z procedurami określonymi w tym prawie krajowym.

§ Art. 7b ust. 1 Ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 907 ze zm.)

„Wniosek o wyrażenie zgody na pociągnięcie posła lub senatora do odpowiedzialności karnej w sprawie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego składa się za pośrednictwem Prokuratora Generalnego. ©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl 758267d8a1

Wytwarzamy po 40 kg odpadów więcej niż jeszcze pięć lat temu

GOSPODARKA ODPADAMI W 2025 r. statystycznie każdy Polak wytworzył prawie 382 kg odpadów komunalnych, a jeszcze w 2020 r. było to 342 kg. **Poprawiła się selektywna zbiórka,** ale koszty odbioru i zagospodarowania i tak rosną

Krzysztof Bałękowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Przypomnijmy, że najnowsza analiza Krajowej Rady Regionalnych Izb Obrachunkowych (KRRIO) pokazała deficyt samorządów w gospodarce odpadami na poziomie prawie 1,5 mld zł (patrz: infografika). Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) potwierdzają, że jest zbieranych więcej odpadów komunalnych. W 2018 r. było ich łącznie 12,5 mln t, a rok temu już 14,3 mln t.

Rośnie i będzie rosnąć

Porównując dane z ostatnich kilkunastu lat, widać nie tylko wzrost ogólnej ilości zbieranych odpadów komunalnych, lecz także tej w przeliczeniu na jednego mieszkańca. Ta druga w 2014 r. wynosiła 268 kg, a w 2018 r. było to już 325 kg. Ostatnio największy wzrost odnotowano w latach 2023–2024 – z 356,7 kg do 376,9 kg. Trend zwyżkowy utrzymał się rok temu, ale różnica nie wynosi już ponad 20 kg rok do roku, ale niecałe 5 kg, co jest wynikiem podobnym jak np. w latach 2021–2022. Eksperci nie mają wątpliwości, że 382 kg na mieszkańca to nie koniec. Na razie nie ma mowy o wyhamowaniu wzrostów – bogacące się i więcej konsumujące społeczeństwo to więcej odpadów.

– Na tle zamożniejszych krajów europejskich i tak wypadamy skromnie, np. statystyczny Austriak wytwarza dwa razy tyle odpadów komunalnych rocznie co Polak. Należy się spodziewać, że w najbliższych kilku latach u nas te ilości wzrosną nawet o kolejny 1 mln t – podkreśla Karol Wójcik, przewodniczący Rady Programowej Izby Branży Komunalnej.

W zasadzie nie zmienia się udział gospodarstw domowych w wytwarzaniu odpadów komunalnych – odpowiadają one za ok. 86 proc. Rok temu było to 12,3 mln t, a w poprzednich dwóch: 12,2 mln i 11,6 mln.

Maciej Kiełbus, partner zarządzający w Ziemski & Partners Kancelaria Prawna Kostrzewska Kołodziejczak i Wspólnicy, zwraca uwagę, że jednym z celów rewolucji odpadowej było to, aby do systemu trafiało jak najwięcej wytwarzanych odpadów komunalnych.

– Stąd każda z czterech metod ustalania opłaty za gospodarowanie odpadami komunalnymi jest oderwana od ilości przekazanych do systemu gminnego odpadów. Innymi słowy ilość odpadów nie wpływa bezpośrednio na wysokość opłat ponoszonych przez mieszkańców – podkreśla prawnik.

Dzięki oderwaniu wysokości opłaty od ilości oddawanych do systemu odpadów zmniejszyło się zjawisko porzucania śmieci w lasach czy rzekach (z tego powodu, po sprzeciwie samorządów, Ministerstwo Klimatu i Środowiska w ostatnich miesiącach zrezygnowało z pomysłu fakultatywnego umożliwienia gminom naliczania opłat związanych z ilością odpadów). Opłaty i tak rosną, ale nie nadążają za wysokimi kosztami. Do 10 zł miesięcznie od osoby za wywóz śmieci płacą już tylko mieszkańcy 20 z 2479 gmin. Najczęściej trzeba się liczyć z opłatami na poziomie 20–30 zł, a w większych miastach powyżej 30 zł.

– Ponieważ obecnie ilość wytwarzanych odpadów jest niemal równa ilości zbieranych i dostarczanych do instalacji komunalnych wzrost widać także w instalacjach. Niestety, ale przekłada się to na rosnące koszty gminnych systemów gospodarki odpadami komunalnymi – potwierdza Piotr Szewczyk, prezes zarządu Rady RIPOK – Związku Pracodawców Instalacji Komunalnych. Dodaje, że to niejedyne powody. Do tego doliczyć należy rosnące koszty pracy i energii.

Selektywna zbiórka i przyszłość

Dane GUS pokazują, że zwiększa się udział odpadów zbieranych selektywnie, a zmniejsza się udział tych zmieszanych. W 2018 r. na 12,5 mln t odpadów komunalnych zmieszane stanowiły ok. 8,9 mln, a selektywnie zebrane – 3,6 mln. Rok temu te proporcje były już zupełnie inne: odpowiednio 8 mln do 6,3 mln. Rok do roku odnotowano wzrost ilości odpadów komunalnych odebranych lub zebranych selektywnie o 6,2 proc. W tym samym czasie ilość odpadów zmieszanych spadła o 3,1 proc. Poprawa jest więc zauważalna, ale w hierarchii sposobów postępowania z odpadami na pierwszym miejscu jest zapobieganie ich powstawaniu.

– Na przestrzeni 15 lat rewolucji odpadowej zbyt mało uwagi poświęciliśmy zagadnieniu zapobiegania powstawania odpadów. Dla gminy najtańszym odpadem jest odpad, który nigdy nie powstanie. Stąd niezwykle istotne jest propagowanie działań i tworzenie ram organizacyjnych pozwalających zmniejszać ilość wytwarzanych odpadów – podkreśla Maciej Kiełbus.

Według przedstawicieli branży gminy mogą ściąć koszty systemu, rewidując wymagania wobec odbierających odpady.

– Wysoki standard usług, bezpieczeństwo sanitarne i komfort życia mieszkańców ciągle pozostają priorytetem, ale czasem warto się zastanowić, czy rzeczywiście wymagania odnośnie do realizacji usług nie są przerostem formy nad treścią. W czystej teorii śmieciarka może przecież podjechać po odpady komunalne do mojej altany śmietnikowej codziennie, tylko po co? – pyta Karol Wójcik.

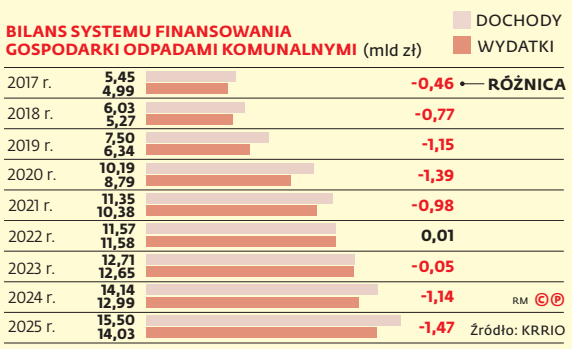
Samorządy nadal liczą też na wprowadzenie Rozszerzonej Odpowiedzialności Producenta (ROP). Zwłaszcza że już widać ubytek cennych surowców z żółtych worków za sprawą systemu kaucyjnego. ROP mógłby zapewnić gminom nawet 1 mld zł rocznie.

– Polska jest jedynym w Europie krajem, gdzie system kaucyjny został wdrożony przed wprowadzeniem kompensującego podwyżki systemu ROP – podkreśla Piotr Szewczyk. ©℗

Coraz wyższe koszty dla gmin

Więcej odpadów komunalnych to większe wydatki dla gmin. Opłaty nie rosną tak szybko jak koszty, więc samorządy coraz więcej muszą dokładać do gospodarki odpadami komunalnymi – wynika ze „Sprawozdania z działalności regionalnych izb obrachunkowych i wykonania budżetu przez jednostki samorządu terytorialnego w 2025 roku". Krajowa Rada Regionalnych Izb Obrachunkowych (KRRIO) zwraca uwagę, że w ubiegłym roku koszty sięgnęły prawie 15,5 mld zł, co stanowi już ponad 4 proc. wydatków gmin i miast na prawach powiatu. **Deficyt sięgnął w ubiegłym roku ok. 1,5 mld zł** i jest najwyższy, od kiedy RIO zbierają systemowo dane z całego kraju.

BILANS SYSTEMU FINANSOWANIA GOSPODARKI ODPADAMI KOMUNALNYMI (mld zł)



Źródło: KRRIO

Karta parkingowa zostanie usunięta z wykazu dokumentów publicznych

NIEPEŁNOSPRAWNI

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Trwają prace nad wprowadzeniem jednolitego wzoru karty parkingowej dla osób niepełnosprawnych we wszystkich krajach UE. Dlatego nie jest obecnie zasadne modyfikowanie jej wzoru obowiązującego w Polsce.

W taki sposób jest uzasadniana zmiana, jaka znalazła się w projekcie nowelizacji rozporządzenia Rady Ministrów z 11 lipca 2019 r. w sprawie wykazu dokumentów publicznych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2329 ze zm.). Na zawartej w tym akcie prawnym liście dokumentów publicznych trzeciej kategorii jest wymieniona karta parkingowa przysługująca osobom niepełnosprawnym, które mają znacznie ograniczone możliwości w poruszaniu się. Co istotne, dokumenty publiczne zaliczane do tej kategorii powinny spełniać określone wymogi związane z zabezpieczeniami przed ich fałszerstwem. Te zaś, które ich nie spełniają, zostały objęte siedmioletnim okresem przejściowym na dostosowanie, który upływa 12 lipca br. Wśród takich dokumentów jest karta parkingowa.

Jednocześnie w międzyczasie została przyjęta dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2841 z 23 października 2024 r. w sprawie ustanowienia europejskiej karty osoby z niepełnosprawnością oraz europejskiej karty parkingowej dla osób z niepełnosprawnościami. Przewiduje ona ustanowienie wspólnego dla wszystkich krajów UE wzoru dokumentu pozwalającego parkować na uprzywilejowanych miejscach postoju w każdym państwie członkowskim. Europejska karta parkingowa ma zacząć obowiązywać od 5 czerwca 2028 r., a przepisy umożliwiające jej wdrożenie mają być przyjęte zgodnie ze wspomnianą dyrektywą do 5 czerwca 2027 r.

Prace nad odpowiednimi aktami prawnymi, które będą określać wymogi techniczne i cyfrowe dla europejskiej karty parkingowej, jeszcze trwają w unijnych instytucjach. Przy czym już na tym etapie wiadomo, że zostaną w nich uregulowane również wymogi techniczne zabezpieczające przed fałszerstwem.

To wszystko oznacza, że mogłoby dojść do sytuacji, w której w krótkim czasie miałaby miejsce dwukrotna zmiana wzoru karty parkingowej – pierwsza, związana z dostosowaniem do standardów wynikających z polskich przepisów, a potem druga, gdy będzie ona zastępowana przez europejski dokument. Dlatego, aby uniknąć podwójnego ponoszenia kosztów przez budżet państwa na produkcję zmienionych wzorów kart, zamieszania organizacyjnego w powiatowych zespołach ds. orzekania o niepełnosprawności, które zajmują się wydawaniem tego dokumentu, a także zamieszania informacyjnego wśród osób niepełnosprawnych, które musiałyby je dwukrotnie wymieniać, rząd zaproponował w projekcie rozporządzenia wykreślenie z wykazu dokumentów publicznych trzeciej kategorii karty parkingowej. W efekcie modyfikacja jej wzoru nastąpi tylko raz – w momencie gdy będzie zastępowana przez europejski dokument. ©℗

Etap legislacyjny
Konsultacje projektu rozporządzenia

AUTOPROMOCJA

NEWSLETTER

Samorząd i Administracja

– w każdą środę praktyczne informacje i porady dla sfery budżetowej

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

eprasa.pl 758267d8a1

KOMUNIKAT

OBWIESZCZENIE
WOJEWODY WIELKOPOLSKIEGO
z 6 lipca 2026 r.

Na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 38 pkt 1 lit. d 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) – zwanej dalej: ustawą,

zawiadamiam

o wszczęciu postępowania o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycjom w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu na rzecz Orlen S.A. w ramach zadania „Budowa lub przebudowa instalacji służących do poprawy parametrów jakościowych paliw gazowych wraz z infrastrukturą niezbędna do ich obsługi dla zadania inwestycyjnego pn. Zagospodarowanie odwiertów Solec-7, Solec-8 oraz Rogusko 1-k", w zakresie działek oznaczonych w ewidencji gruntów i budynków jako:

- w wykazie w nawiasach podano oznaczenie księgi wieczystej.

Powiat śremski, gmina Książ Wielkopolski, Jednostka ewidencyjna: 302603_5, Książ Wielkopolski – obszar wiejski,

Obręb 0014: Świączyń,

Arkusz 1, dz. nr ewid.: 27 (PO1M/00024592/1), 38 (KW 39521), 39/1 (KW 10190), 39/3 (PO1M/00024592/1), 42 (KW 6766(PO1M/00006766/0), 45 (PO1M/00010159/3), 9314/4 (PO1M/00036959/9), 9314/7 (PO1M/00036959/9);

Arkusz 4, dz. nr ewid.: 4 (PO1M/00024592/1), 7/1 (PO1M/00002002/9), 15/4 (PO1M/00006768/4), 15/5 (PO1M/00006769/1), 15/6 (PO1M/00009744/1), 17/4 (PO1M/00006768/4), 41 (PO1M/00024592/1), 48 (PO1M/00024592/1);

Arkusz 5, dz. nr ewid.: 24/8 (PO1M/00002002/9);

Arkusz 6, dz. nr ewid.: 31/3 (PO1M/00002002/9), 31/4 (PO1M/00002002/9), 41 (PO1M/00024592/1), 42 (-);

Arkusz 7, dz. nr ewid.: 28 (PO1M/00024592/1), 9308 (PO1M/00036959/9), 9311 (PO1M/00036959/9), 9310/1 (PO1M/00036959/9), 9313/1 (PO1M/00036959/9), 9314/1 (PO1M/00036959/9);

Arkusz 8, dz. nr ewid.: 9317/4 (PO1M/00036959/9).

Powiat średzki, gmina Nowe Miasto nad Wartą, Jednostka ewidencyjna: 302503_2, Nowe Miasto nad Wartą,

Obręb 0003: Boguszynek, dz. nr ewid.: 225 (PO1D/00017840/4);

Obręb 0004: Chocicza, dz. nr ewid.: 103 (PO1D/00010538/5), 9294 (PO1D/00040647/1);

Obręb 0008: Klęka, dz. nr ewid.: 1/9 (PO1D/00022354/8), 6/1 (PO1D/00032029/4), 14 (PO1D/00017630/9), 19 (PO1D/00016309/3), 20 (PO1D/00016309/3), 22/15 (PO1D/00010715/0), 24 (PO1D/00071385/2), 25 (PO1D/00017630/9), 42/2 (PO1D/00041017/3), 66/2 (PO1D/00010715/0), 95 (PO1D/00050158/9), 96 (PO1D/00017864/8), 97 (PO1D/00050158/9), 98 (PO1D/00017864/8), 99 (PO1D/00050158/9), 9235/9 (PO1D/00040645/7), 9236/5 (-), 9236/6 (-), 9236/7 (PO1D/00040645/7), 9236/9 (PO1D/00040645/7), 9236/10 (PO1D/00040645/7), 9236/13 (PO1D/00040645/7), 9237/2 (PO1D/00040645/7);

Obręb 0009: Komorze, dz. nr ewid.: 225 (PO1D/00010084/7), 227 (PO1D/00010715/0), 228/4 (PO1D/00010082/3), 228/5 (PO1D/00040059/2), 229 (PO1D/00009240/9), 230 (PO1D/00016751/6), 231/1 (PO1D/00010308/4), 232/1 (PO1D/00017031/0), 233 (PO1D/00010722/2), 234 (PO1D/00012635/9), 235 (PO1D/00009222/7), 236/1 (PO1D/00009313/2), 239/2 (PO1D/00054102/0), 242/1 (PO1D/00050158/9), 277/3 (PO1D/00009482/7), 280/1 (PO1D/00010715/0), 9292/2 (PO1D/00040643/3), 9293/2 (PO1D/00040643/3), 9302/7 (PO1D/00040643/3);

Obręb 0014: Nowe Miasto, dz. nr ewid.: 641 (PO1D/00022970/2), 642 (PO1D/00017841/1), 688 (PO1D/00032026/3), 691 (PO1D/00014048/1), 694/1 (PO1D/00050158/9), 694/5 (-), 694/6 (PO1D/00050158/9), 695 (PO1D/00017841/1), 719/1 (PO1D/00050158/9), 719/2 (PO1D/00017850/7), 720 (PO1D/00009339/0), 721 (PO1D/00016772/9), 722 (PO1D/00017866/2), 723 (PO1D/00013963/4), 735 (PO1D/00017864/8), 737 (PO1D/00010307/7), 738 (PO1D/00061759/2), 739 (PO1D/00034696/4), 740 (PO1D/00049649/8);

Obręb 0016: Rogusko, dz. nr ewid.: 36 (PO1D/00017061/9), 44 (PO1D/00012490/0), 45 (PO1D/00017837/0), 46 (PO1D/00045150/5), 47/1 (PO1D/00045150/5), 48 (-), 50 (PO1D/00011659/6), 51/1 (PO1D/00042148/7), 52 (PO1D/00011659/6), 54 (PO1D/00011771/7), 55 (PO1D/00042147/0), 58 (PO1D/00012489/0), 89/1 (PO1D/00044985/0), 92 (PO1D/00009177/6), 93 (PO1D/00017837/0), 95/2 (PO1D/00011711/9), 96 (-), 222 (PO1D/00053678/1), 225 (PO1D/00017822/2), 227 (PO1D/00009203/8), 228/1 (PO1D/00012600/5), 228/2 (PO1D/00012120/6), 230/1 (PO1D/00009497/5), 231 (PO1D/00056829/6), 232 (PO1D/00044985/0), 233 (PO1D/00009203/8), 235/1 (PO1D/00009203/8), 262 (PO1D/00053680/8), 264 (PO1D/00017837/0), 266 (PO1D/00011659/6), 285 (PO1D/00017851/4);

Obręb 0020: Wolica Kozia, dz. nr ewid.: 132/3 (PO1D/00017874/1), 140 (PO1D/00022354/8), 158 (PO1D/00047904/0), 159 (PO1D/00047904/0), 162 (PO1D/00017864/8), 221 (PO1D/00010715/0), 9238/4 (PO1D/00040644/0);

Powiat jarociński, gmina Żerków, Jednostka ewidencyjna: 300604_5, Żerków – obszar wiejski,

Obręb 0004: Chrzan, arkusz 1, dz. nr ewid.: 99 (KZ1J/00022698/6), 101/2 (KZ1J/00022698/6), 101/3 (KZ1J/00035051/3).

Jednocześnie zawiadamiam, że zgodnie z art. 49 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2025 r. poz. 1691) - zwanej dalej: Kpa, w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy, zawiadomienie stron postępowania uważa się za dokonane po upływie czternastu dni od 8 lipca 2026 r., tj. dnia, w którym nastąpiło publiczne ogłoszenie poprzez obwieszczenie w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu i właściwym miejscowo urzędzie gminy, na tablicach ogłoszeń i w Biuletynie Informacji Publicznej, a także w prasie ogólnopolskiej.

W przypadku gdy po dokonaniu niniejszego zawiadomienia nastąpi:

1) zbycie własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycji w zakresie terminalu,
2) przeniesienie wskutek innego zdarzenia prawnego własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycji w zakresie terminalu
   – nabywca, a w przypadku, o którym mowa w pkt 1, nabywca i zbywca, są obowiązani do zgłoszenia właściwemu wojewodzie danych nowego właściciela lub użytkownika wieczystego.

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

Zgodnie z art. 10 Kpa, strony postępowania lub ich przedstawiciele i pełnomocnicy mogą zapoznać się z aktami sprawy w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu, Wydział Infrastruktury, Al. Niepodległości 16/18, pok. 106 bud. C, a także mają prawo wypowiedzieć się co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań.

We wszystkich sprawach prowadzonych przez WUW w Poznaniu można się kontaktować z pracownikami telefonicznie (tel. 61 854 12 89) i osobiście w godzinach obsługi klientów (poniedziałek, środa, piątek od 8.30 do 15.00, wtorek, czwartek od 12.00 do 15.00) po uprzednim uzgodnieniu godziny, lub mailowo (mkossakowska@poznan.uw.gov.pl).

Mapy przedstawiające granice terenu objętego wnioskiem zostaną zamieszczone wraz z obwieszczeniem 8 lipca 2026 r. na stronie internetowej: www.poznan.uw.gov.pl w zakładce Ogłoszenia.

Pośpiech może się odbić na jakości planów

WYWIAD Tomasz Majda: Ograniczony dostęp do usług urbanistów to nienajwiększy problem samorządów, które muszą dziś szybko uchwalić plany ogólne. W dłuższej perspektywie większym problemem może być niska jakość wdrożonych dokumentów

Ilu urbanistów pracuje dziś w kraju?
Niestety, odpowiedź na to pytanie jest dziś niemożliwa, ponieważ od czasu ustawy deregulacyjnej z 2014 r. i likwidacji Krajowej Izby Urbanistów nie mamy samorządu zawodowego ani instytucji prowadzącej centralny rejestr i weryfikującej kompetencje projektantów.

fot. Materiały prasowe

Tomasz Majda, prezes Towarzystwa Urbanistów Polskich

Co to oznacza w praktyce?
Zgodnie z obecnymi przepisami uprawnienia do sporządzenia projektu planu ogólnego ma każdy absolwent studiów wyższych w zakresie architektury, urbanistyki lub gospodarki przestrzennej. Kluczowe pytanie brzmi jednak: ilu jest na rynku doświadczonych i kompetentnych ekspertów zajmujących się projektowaniem i planowaniem przestrzennym w skali lokalnej, którzy potrafią prowadzić tak złożone procesy pod względem merytorycznym i proceduralnym oraz kierować zespołami.

A zatem ilu?
Towarzystwo Urbanistów Polskich liczy niespełna tysiąc członków, jednak nie wszyscy są praktykującymi projektantami, ale też nie wszyscy zdecydowali się wziąć udział w akcji sporządzania planów ogólnych. Niemniej jednak, według najnowszych szacunków rynkowych, to zaledwie 1000–1200 osób w skali całego kraju potrafiących sprawnie poruszać się w wymaganych środowiskach cyfrowych.

Do 31 sierpnia, zgodnie z nowelizacją przepisów ustawy o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, samorządy muszą uchwalić plany ogólne. Oznacza to dla nich wyzwanie na dużą skalę. Czy to może się przełożyć na walkę o ekspertów?
Narzucono nam sporządzenie dokumentów dla wszystkich gmin w bardzo krótkim czasie, co w naszej opinii już teraz prowadzi do powstawania aktów merytorycznie ułomnych. W ciągu ostatnich 30 lat udało się sporządzić plany miejscowe dla mniej więcej jednej czwartej kraju, natomiast plany ogólne, wbrew początkowym założeniom, bywają bardziej rozdrobnione niż plany miejscowe, a mają objąć cały kraj. Co więcej, od momentu gdy zaczęliśmy sporządzać te plany, uwarunkowania prawne wielokrotnie się zmieniały i były łagodzone, m.in. przez kilkukrotne przesuwanie terminów końcowych oraz zmiany dotyczące decyzji o warunkach zabudowy i powiązań poszczególnych aktów. Zmiany te wprowadzano pod ogromną presją, w dużej mierze naruszając pierwotne cele i założenia całej reformy. Dokumenty powstają dziś w pośpiechu, w obawie przed paraliżem inwestycyjnym, nie ma więc czasu na rzetelną refleksję czy pomysł na przestrzeń.

Czy obecna sytuacja będzie miała przełożenie na ceny usług planistów?
Taśmowa produkcja zamiast wizji, wbrew pozorom, nie sprawi, że ceny opracowań dla samorządów istotnie wzrosną w dłuższej perspektywie. Tym bardziej że po zakończeniu tej akcji, 31 sierpnia, większość samorządów będzie miała plany stanowiące prawo dla całych gmin, a ich późniejsza zmiana będzie wywoływać różne konsekwencje, w tym finansowe, co zmniejszy popyt na takie opracowania. Ze względu na wspomnianą wcześniej deregulację, a więc brak kontroli jakości i niedostatek rąk do pracy, rynek w dużej mierze przejmują obecnie firmy, które potrafią sporządzać plany ogólne taśmowo. Raport branżowy potwierdza, że wymóg pełnej cyfryzacji sprawia, iż twórca planów ogólnych przestaje być wizjonerem opierającym swoje idee na znajomości przestrzeni i lokalnej społeczności, a staje się „operatorem baz danych i programistą GIS". Jest to zresztą zgodne z zapowiedziami ministra Waldemara Budy, który w parlamencie promował ustawę, zapewniając, że już nie będzie potrzebna żadna wiedza fachowa, żeby plany ogólne sporządzać. Firmy specjalizujące się w obróbce danych cyfrowych będą tworzyły dokumenty, opierając się wyłącznie na sztywnych wzorach matematycznych określonych przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii oraz danych analizowanych zza biurka, bez poznania gminy i uwarunkowań.

Czy to oznacza, że zamiast walki cenowej czeka nas drastyczny spadek jakości tych opracowań?
Urbaniści pracują obecnie w warunkach permanentnego stresu i niepewności prawa, konfrontując się ze złością obywateli na restrykcyjne przepisy, co wprost może prowadzić do masowych uchybień i ryzyka późniejszego unieważniania ułomnych planów przez wojewodów lub sądy. Jest to tym bardziej prawdopodobne, że masowo kończone plany ogólne trafią w tym samym czasie do szesnastu urzędów wojewódzkich, które nie będą miały szans ich zweryfikować w ustawowym terminie, zwłaszcza że same będą musiały nauczyć się nowych przepisów. Plany wejdą więc do obrotu prawnego, a na ich podstawie będą wydawane kolejne decyzje, i dopiero wtedy urzędy wojewódzkie zaczną uchylać ustalenia planów, ponieważ dopiero wtedy będą miały czas na refleksję. Należy przyjąć, że skutki finansowe tej reformy tak czy inaczej uderzą w samorządy, ale ich skala jest teraz trudna do oszacowania. ©℗

Rozmawiała **Patrycja Otto**

eprasa.pl 758267d8a1

Decyzja inspektora pracy obciąży finanse firm

UPRAWNIENIA Od środy inspektorzy mogą decyzją zamieniać umowy cywilnoprawne i kontrakty B2B w umowy o pracę. Firmy **nie znają jeszcze wszystkich skutków finansowych** i podatkowych takich rozstrzygnięć. DGP poprosił resort finansów o wykładnię

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Na skutek przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę pracodawca może się stać płatnikiem zaległych składek ZUS i podatków. Zgodnie z obowiązującymi od 8 lipca przepisami zawarcie umowy o pracę następuje z dniem wydania decyzji, która wywołuje skutki prawne związane ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy w zakresie prawa pracy, podatków, ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych oraz obowiązkowych wpłat na fundusze. Decyzja staje się wykonalna po upływie terminu do wniesienia odwołania, jeśli żadna ze stron go nie złożyła, z dniem prawomocnego orzeczenia sądu albo nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności. W okresie postępowania przed sądami powszechnymi wykonalność decyzji jest wstrzymana. Pojawia się więc pytanie, jakie skutki podatkowe dla przedsiębiorcy rodzi utrzymanie przez sąd decyzji wydanej przez inspektora pracy.

Ministerstwo Finansów na prośbę DGP wyjaśnia, że osoba taka będzie zobowiązana do skorygowania dotychczasowych rozliczeń w PIT za okres objęty decyzją stwierdzającą istnienie stosunku pracy. Sposób rozliczenia będzie zależał od okoliczności konkretnej sprawy, ponieważ dopiero wtedy można ustalić, czy i w jakiej wysokości należy zapłacić PIT.

Jeśli chodzi o faktury VAT wystawione w okresie, gdy wykonalność decyzji była wstrzymana z uwagi na postępowanie sądowe, to jeżeli między podmiotami faktycznie istniał stosunek pracy, świadczący usługi nie powinien wykonywać ich w ramach działalności gospodarczej ani wystawiać faktur VAT.

W związku z tym uznanie przez PIP, że współpraca realizowana w formule B2B w rzeczywistości miała charakter stosunku pracy, może wywoływać skutki również na gruncie VAT. Może to prowadzić do konieczności ponownej weryfikacji rozliczeń podatkowych, w tym wystawionych faktur i rozliczeń VAT po stronie ich wystawcy oraz odbiorcy.

Kwestie dokumentowania transakcji są następstwem ich kwalifikacji. Jeżeli podatnik nie prowadził działalności gospodarczej w rozumieniu VAT, konieczne będzie wystawienie faktur korygujących.

Resort finansów przypomina, że w kwestiach wątpliwych podatnicy mają możliwość zwrócenia się do dyrektora KIS z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej.

Kto ponosi odpowiedzialność

Pracodawcy pytają, czy któraś ze stron ponosi w tej sytuacji odpowiedzialność karno-skarbową – np. osoba fizyczna za wystawienie faktur bez podstawy, a firma za ich uwzględnienie. Resort finansów tłumaczy, że ustawa z 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy – przewiduje odpowiedzialność za nierzetelne wystawienie faktury lub rachunku albo posłużenie się takim dokumentem.

Zaznacza przy okazji, że penalizacji podlega także wystawienie faktury w sposób wadliwy, k.k.s. zawiera bowiem jednocześnie regulacje dotyczące czynów zabronionych popełnianych zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Samo naruszenie przepisu prawa bez elementu winy nie stanowi więc przestępstwa ani wykroczenia skarbowego. Odpowiedzialności będzie podlegał tylko sprawca, któremu można przypisać zamiar popełnienia takiego czynu.

Dlatego, jak zaznacza resort finansów, jeśli działanie było niezamierzone, nie będzie można przypisać sprawcy umyślności ani odpowiedzialności na gruncie k.k.s., w tym za wystawienie faktur bez podstawy prawnej lub uwzględnienie ich w rozliczeniach podatkowych.

– Należy też podkreślić, że każdą sprawę finansowy organ postępowania przygotowawczego rozpatruje indywidualnie, badając stopień zawinienia, umyślność w działaniu lub zaniechaniu albo brak takiej umyślności – podkreśla resort finansów.

Ewentualna odpowiedzialność karna skarbowa, np. za wystawienie faktury nieodzwierciedlającej rzeczywistych zdarzeń gospodarczych, będzie zależeć od okoliczności faktycznych i prawnych, w szczególności od celu ukształtowania współpracy z pominięciem przepisów kodeksu pracy. Co ważne, podstawą do oceny prawno-karnej pod kątem odpowiedzialności z k.k.s. powinno być prawomocne rozstrzygnięcie uprawnionych organów co do stosunku pracy.

Pracodawcy pytają także, czy podatki zapłacone z tytułu działalności gospodarczej zostaną zaliczone na poczet PIT, który powinien zostać pobrany od pracownika. Resort finansów wskazuje, że jeżeli w wyniku weryfikacji rozliczeń u podatnika zostanie wykazana nadpłata z jednego tytułu i zaległość z innego, nadpłata jest z urzędu zaliczana na poczet zaległości wraz z odsetkami za zwłokę. W sprawach zaliczenia nadpłaty na poczet zaległych zobowiązań podatkowych organ podatkowy, na wniosek podatnika wydaje postanowienie, na które przysługuje zażalenie.

Kto zatem odpowie za wyrównanie podatku dochodowego za okres trzech lat oraz odsetek – pracownik czy pracodawca? Zdaniem resortu finansów na podstawie art. 26a § 1 ordynacji podatkowej podatnik nie odpowiada za zaniżenie lub nieujawnienie przez płatnika podstawy opodatkowania z tytułu przychodów ze stosunku pracy – do wysokości zaliczki, którą powinien pobrać płatnik. Z kolei płatnik, który nie obliczył, nie pobrał lub nie wpłacił podatku, odpowiada za podatek niepobrany albo pobrany, lecz niewpłacony. Organ podatkowy wydaje decyzję o odpowiedzialności podatkowej płatnika, określając wysokość należności z tytułu niepobranego albo pobranego i niewpłaconego podatku. Odsetki za zwłokę nalicza się od dnia następującego po terminie, w którym płatnik powinien wpłacić podatek. Obowiązek ich naliczenia spoczywa na płatniku.

Na własną rękę

Ale to niejedyne pytania nurtujące pracodawców. Innym pytaniem jest to, czy niezależnie od decyzji PIP organy skarbowe mogą wszcząć postępowanie w celu stwierdzenia, iż dla celów podatkowych okres wcześniejszej współpracy z lat nieobjętych decyzją PIP powinien być traktowany jako okres, za który podatek dochodowy od osób fizycznych powinien być ustalany jak dla pracownika.

Według resortu finansów zgodnie z art. 33a ust. 6 ustawy o PIP (przepis wszedł w życie 8 lipca 2026 r.) okręgowy inspektor pracy może wnieść powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, zwłaszcza gdy konieczne jest objęcie nim wcześniejszego okresu niż wskazany w decyzji wydanej na podstawie art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP.

W sprawach, które bada PIP w ramach swoich kompetencji i w których stwierdzi nieprawidłowości, powinna zostać wydana decyzja okręgowego inspektora pracy albo wniesione powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. Zgodnie z art. 201 par. 1aa ordynacji podatkowej (przepis wszedł w życie 8 lipca 2026 r.) ostateczna decyzja w sprawie istnienia stosunku pracy oraz prawomocne orzeczenie sądu wydane w następstwie takiej decyzji lub powództwa inspektora pracy stanowią rozstrzygnięcie zagadnienia wstępnego. Oznacza to, że decyzja i prawomocne orzeczenie sądu będą wiązać organy podatkowe przy rozstrzyganiu spraw podatkowych.

W razie wątpliwości organu podatkowego co do istnienia stosunku pracy w okresach nieobjętych decyzją okręgowego inspektora pracy, jeśli ma to znaczenie podatkowe, organ może się zwrócić do PIP z prośbą o kontrolę, jeśli wcześniej nie badała tych okoliczności.

Otwarty katalog

Czy zatem kontrola PIP, która nie stwierdzi istnienia stosunku pracy, wiąże organy skarbowe? Według resortu finansów ordynacja podatkowa przewiduje otwarty katalog dowodów. Notatka urzędowa podpisana przez inspektora pracy, sporządzana w przypadku niestwierdzenia uchybień, stanowi dowód w postępowaniu podatkowym prowadzonym przez organ podatkowy. Dowód ten jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 194 ordynacji podatkowej. ©℗

OPINIA

Podwójny koszt umów B2B

PRZEMYSŁAW PRUSZYŃSKI
dyrektor departamentu podatkowego, sekretarz Rady Podatkowej, Konfederacja Lewiatan

W sytuacji zakwestionowania przez PIP prowadzenia działalności gospodarczej i przekwalifikowania jej na etat największe ryzyko podatkowe poniesie pracodawca. Będzie on musiał naliczyć i odprowadzić od wypłaconej pracownikowi kwoty netto zaliczki na podatek dochodowy, natomiast pracownik będzie miał w urzędzie skarbowym nadpłatę z tytułu wcześniej wpłaconych zaliczek z tytułu działalności gospodarczej. Kwot tych nie da się przeksięgować między podmiotami, zatem pracodawca, jeżeli zostanie zobowiązany do wpłaty zaległych zaliczek, poniesie podwójny koszt podatku pracownika. Problemem będzie także konieczność korekty własnych rozliczeń i wyksięgowania faktur wcześniej wystawionych przez pracownika. Korekty wiązać się będą ze zwrotem wraz z odsetkami VAT naliczonego wynikającego z tych faktur. Nie wiemy, jakie będzie podejście organów skarbowych do faktur wystawionych przez pracownika. Zgodnie z ustawą o VAT wystawienie faktury, która nie odzwierciedla rzeczywistej transakcji, wymaga zapłaty podatku z niej wynikającego niezależnie od okoliczności. ©℗

OPINIA

Ryzyko wstecznych kontroli

PROF. GRAŻYNA SPYTEK-BANDURSKA
ekspertka ds. stosunków pracy, dialogu społecznego i rynku pracy w Federacji Przedsiębiorców Polskich (FPP)

Reforma PIP staje się potężnym narzędziem fiskalnym, które w razie niekorzystnego wyroku sądu może doprowadzić firmę do zapaści finansowej. To płatnik, czyli pracodawca, odpowiada za zaległości podatkowe i odsetki za trzy lata wstecz. Z punktu widzenia biznesu jest to bardzo niepokojące, bo dany podmiot przez lata budował model biznesowy na podstawie współpracy kontraktowej, a nagle staje się dłużnikiem budżetu państwa z tytułu niepobranych zaliczek na PIT i składek ZUS. Każda umowa B2B staje się więc źródłem istotnego ryzyka finansowego. Jeśli inspektor pracy uzna, że w dniu wydania decyzji relacja nosi znamiona stosunku pracy, organy podatkowe zyskują potwierdzenie, żeby kwestionować rozliczenia za lata ubiegłe. Przedsiębiorca w sporze ma przed sobą dwa znaczące organy: PIP i KAS. Przedsiębiorca zawierający dziś umowę cywilnoprawną nie ma pewności, że za cztery lata rozliczenia nie zostaną zakwestionowane wstecznie. Przedsiębiorcy nie powinni traktować notatki z kontroli PIP jako ostatecznego potwierdzenia bezpieczeństwa podatkowego. ©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl 758267d8a1

ZUS wyjaśnia, jak uwzględnić wynagrodzenia ze zlecenia w zasiłku

UPRAWNIENIA

Joanna Śliwińska
joanna.sliwinska@infor.pl

Wynagrodzenie ze zlecenia zawartego z własnym pracownikiem należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku – takie stanowisko prezentuje ZUS. Wątpliwość dotyczy sytuacji, gdy wynagrodzenie wypłacane jest zbiorczo za kilka miesięcy.

Ogólna zasada dotycząca obliczania podstawy wymiaru zasiłku dla pracownika przewiduje, że podstawę tę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Tak wynika z art. 36 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 501 ze zm.).

Trzeba zwrócić uwagę na sformułowanie „wynagrodzenie wypłacone za", które oznacza, że generalnie nie ma znaczenia data wypłaty, tylko okres, za jaki przysługuje. Z kolei pojęcie wynagrodzeni do celów zasiłkowych trzeba rozumieć inaczej niż do celów prawa pracy. W tym przypadku za wynagrodzenie uznaje się przychód pracownika oskładkowany składką chorobową po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne potrącane z wynagrodzenia pracownika brutto.

Będzie do niego zaliczone także wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za wykonywanie zawartej z nim umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199 ze zm.) za pracownika uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli:

- umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub
- w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Wynagrodzenie z takiej umowy dolicza się zatem do wynagrodzenia ze stosunku pracy i oskładkowuje jednolicie całość, a więc składką emerytalną, rentową, wypadkową oraz chorobową. Wynagrodzenie z umów cywilnoprawnych zawartych z własnym pracownikiem jest uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku, o ile jest wypłacane za miesiące uwzględniane w podstawie wymiaru.

Może jednak pojawić się wątpliwość, w jaki sposób to zrobić, gdy wynagrodzenie z kilku takich umów wypłacone jest zbiorczo za kilka miesięcy wstecz. Czy należy je przyporządkować do miesiąca wypłaty, czy może do poszczególnych miesięcy? Płatnicy nierzadko stosują ten drugi sposób.

ZUS w odpowiedzi na pytanie DGP wyjaśnił, że w takiej sytuacji przychód z tytułu umowy zlecenia należy przypisać (podzielić) do miesięcy, z których przysługuje, i w taki sposób ująć przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku.

W stanowisku ZUS z 22 kwietnia 2026 r. w sprawie uwzględniania w podstawie wymiaru zasiłków wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej czytamy: „Zgodnie z art. 18 ust. 1a ustawy systemowej w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2a tejże ustawy, w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnia się również przychód z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innych umów o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło.

Premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

Powyższy zapis oznacza, że przychód z tytułu umowy zlecenia wypłacony jednorazowo za kilka miesięcy należy przypisać (podzielić) do miesięcy, z których przysługuje, i w taki sposób ująć przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia w razie choroby i macierzyństwa". ©℗

Stanowisko ZUS z 22 kwietnia 2026 r. w sprawie uwzględniania w podstawie wymiaru zasiłków wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej

Czas pracy w handlu to wciąż fikcja

ZATRUDNIENIE

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

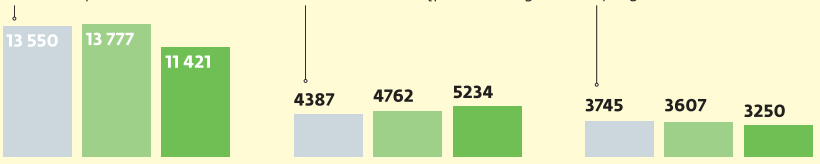
Braki kadrowe coraz mocniej uderzają w handel. Jak wynika z danych pozyskanych przez DGP, w ostatnim roku wzrósł odsetek sklepów, w których stwierdzono naruszenia przepisów o czasie pracy

Sprzedawca i kasjer to najpopularniejszy zawód w kraju – wynika z danych GUS, według których profesję tę wykonuje 5,3 proc. osób pracujących w gospodarce narodowej. Coraz mniej osób chce jednak wiązać się z branżą handlową, która wymaga szybkiego tempa pracy i elastyczności. To się przekłada na wakaty w sklepach, które odbijają się na warunkach pracy zatrudnionych w handlu osób. Jak przyznaje w swoim wstępnym sprawozdaniu PIP za 2025 r., nieprawidłowości związane z planowaniem, zarządzaniem i rejestrowaniem czasu pracy stanowią największą grupę uchybień w placówkach handlowych. W sklepach wielkopowierzchniowych ujawniono niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy dla 22,5 proc. pracowników, a jej zupełne nieprowadzenie wobec 1,4 proc. osób. Natomiast w małych placówkach nie prowadzono ewidencji dla ponad 7 proc. pracowników, a nieprawidłowo sporządzano ją dla ponad 23,3 proc. Kontrole PIP ujawniły też nieprawidłowości w obszarze ustalania i rejestrowania czasu pracy. Są to kwestie formalne, ale warunkujące prawidłowe naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia za pracę. Inspekcja Pracy zauważa natomiast, że uchybienia w zakresie zapewnienia odpoczynku czy dnia wolnego z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy występują w znacznie mniejszym nasileniu. Jest to wynik wyeliminowania błędów przy sporządzaniu rozkładów czasu pracy oraz ścisłego ewidencjonowania czasu pracy i innych zdarzeń mających znaczenie z perspektywy stosunku pracy.

Alfred Bujara, przewodniczący Krajowego Sekretariatu Handlu, Banków i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność" wyjaśnia, że nieprzestrzeganie przepisów przez branżę handlową to efekt kilku czynników: po pierwsze, niskich kar dla pracodawców, a po drugie, wciąż małego uzwiązkowienia pracowników handlu. W ostatnim czasie doszedł też nowy czynnik. Jest nim rosnące bezrobocie, z powodu którego pracownicy w handlu obawiają się sygnalizować nieprawidłowości. – To często osoby o niskich kwalifikacjach, którym trudno znaleźć alternatywne zatrudnienie – dodaje Alfred Bujara. ©℗

Handel pod lupą PIP

Liczba kontroli PIP



Odsetek sklepów, w których stwierdzono naruszenie przepisów o czasie pracy (proc.)

	Placówki handlowe wielkopowierzchniowe	Małe sklepy
prowadzenie ewidencji czasu pracy	24,0 / 23,7 / 32,6	42,9 / 46,2 / 45,3
ustalanie rozkładu czasu pracy pracownika	13,9 / 7,3 / 11,6	28,7 / 32,4 / 36,3
wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	22,5 / 20 / 23,9	37,9 / 32,4 / 34,9
poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy	12,5 / 5,8 / 7,5	24,9 / 25,9 / 32,4
wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej	0,0 / 0,0 / 6,8	22,0 / 8,2 / 20,5
jednokrotne zatrudnianie w dobie roboczej	17,5 / 11,3 / 11,4	17,0 / 14,6 / 14,6
zapewnienie dnia wolnego z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy	16,6 / 1,9 / 11,8	16,1 / 11,1 / 12,5
zapewnienie odpoczynku dobowego	4,5 / 5,8 / 7,6	7,0 / 4,3 / 10,6
rekompensaty pracy w niedzielę i święto innym dniem wolnym lub wynagrodzeniem	3,8 / 5,0 / 8,8	3,9 / 4,1 / 10,3
zapewnienie odpoczynku tygodniowego	4,5 / 3,8 / 6,6	2,2 / 1,7 / 2,2

(2023 r. / 2024 r. / 2025 r.)

Źródło: PIP ©℗ LR

AUTOPROMOCJA

NEWSLETTER

Kady i Płace

– w każdy czwartek przepisy, porady i ważne zmiany prosto na e-maila

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

KOMUNIKAT

Prezydent m.st. Warszawy

stosownie do art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami informuje, że na Elektronicznej Tablicy Ogłoszeń Urzędu m.st. Warszawy oraz na stronie internetowej Urzędu Dzielnicy Śródmieście, a także w Biuletynie Informacji Publicznej, został wywieszony na okres 21 dni wykaz nr 4/2026 o przeznaczeniu do oddania w dzierżawę na okres 3 lat nieruchomości położonej w Warszawie, w Dzielnicy Śródmieście, przy **ul. Foksal 21** oznaczonej w rejestrze gruntów jako działka ewidencyjna **nr 45** z obrębu **5-04-07.**

eprasa.pl 758267d8a1

Laptop dla pracownika kadr nie z zakładowego funduszu rehabilitacji

ORZECZENIE

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Pracodawca nie wykazał, w jaki sposób standardowe funkcje zakupionego komputera przyczyniają się do zmniejszania barier w wykonywaniu pracy przez niepełnosprawnego pracownika. Dlatego słusznie zostało zakwestionowane poniesienie takiego wydatku z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON).

Tak uznał Naczelny Sąd Administracyjny, który zajmował się skargą kasacyjną dotyczącą gospodarowania środkami ZFRON. Złożył ją pracodawca, który z pieniędzy tego funduszu kupił laptop dla niepełnosprawnego pracownika zatrudnionego w dziale kadr i płac. Następnie wystąpił on do Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych (PFRON) o wydanie zaświadczenia o pomocy de minimis dla tego wydatku. W swoim wniosku wskazywał, że zakup komputera przenośnego daje szansę na lepszą ochronę zdrowia osoby niepełnosprawnej dzięki zapewnieniu możliwości wykonywania pracy zdalnej, a także ułatwi jej uczestniczenie w szkoleniach online.

Jednak prezes PFRON odmówił wydania zaświadczenia. Uzasadniał to tym, że poczyniony przez pracodawcę wydatek nie spełnia kryterium celowości. Trudno bowiem powiedzieć, że laptop stanowi specjalistyczne wyposażenie i ma wyjątkowe właściwości, a jego nabycie jest podyktowane niepełnosprawnością pracownika. Pracodawca nie wykazał też istnienia bezpośredniego związku między zakupem komputera a poprawą sytuacji pracownika w kontekście jego ograniczeń zawodowych wynikających z niepełnosprawności.

Podobne stanowisko zajął minister rodziny, pracy i polityki społecznej, do którego firma złożyła zażalenie na postanowienie prezesa PFRON, więc jej kolejnym krokiem była skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, ale ona również została oddalona. Sąd potwierdził, że wydatki prowadzące do poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych muszą realnie przyczyniać się do eliminacji skutków niepełnosprawności pracowników. Nie mogą służyć samym tylko usprawnieniom w zakładzie pracy czy dokonywaniu inwestycji związanych z zakupem nowych maszyn, urządzeń i narzędzi stanowiących wyposażenie stanowiska pracy, jeśli nie są związane z niepełnosprawnością konkretnej osoby.

Na ten wyrok WSA firma postanowiła złożyć skargę kasacyjną do NSA. Zarzuciła w niej sądowi I instancji m.in. błędne zastosowanie i zawężającą wykładnię rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 19 grudnia 2007 r. w sprawie ZFRON (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1145 ze zm.), sprowadzającą się do przyjęcia, że finansowaniu z ZFRON podlegają wydatki na przedmioty mające szczególne cechy, świadczące o ich przystosowaniu do potrzeb konkretnej niepełnosprawnej osoby, podczas gdy nie wynika to z przepisów.

NSA stwierdził, że skarga nie zasługiwała na uwzględnienie i orzekł o jej oddaleniu. Podkreślił, że WSA doszedł do wniosku, że pracodawca nie wykazał, w jaki sposób standardowe funkcje laptopa doprowadzą do zniwelowania barier w wykonywaniu pracy. Wbrew twierdzeniom skarżącego nie stanowi to zawężającej wykładni przepisów, zakładającej, że z ZFRON jest możliwe kupowanie jedynie takich przedmiotów, które mają szczególne cechy. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 27 maja 2026 r., sygn. akt I GSK 1557/25

www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

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

KOMUNIKATY

WYCIĄG Z OGŁOSZENIA O PRZETARGU

Prezydent Miasta Bydgoszczy

informuje o ogłoszeniu I przetargu ustnego nieograniczonego na sprzedaż nieruchomości,
stanowiącej własność Miasta Bydgoszczy, pod teren zabudowy mieszkaniowej wielorodzinnej i teren zabudowy usługowej

1. Oznaczenie nieruchomości:

Lp.	Położenie	Nr działki / obręb	Pow. [ha]	Księga wieczysta	Cena wywoławcza netto [zł]	Wadium [zł]
1.	ul. Skorupki 5-7 w Bydgoszczy	125 obr. 96	0,0536	BY1B/00031266/5	720.000,-*	72.000,-

**Uwaga: Wylicytowana cena sprzedaży zwolniona jest z podatku VAT, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 775, 894, 896, 1203, 1541, 1811, z 2026 r. poz. 507).*

2. Termin i miejsce przetargu: **15.09.2026r. o godz. 11:00 w Ratuszu przy ul. Jezuickiej 2 w Sali Łochowskiego.**
3. Termin wpłaty wadium **08.09.2026 r.** przelewem na konto Urzędu Miasta Bydgoszczy w Banku Pekao SA Nr 27 1240 6452 1111 0010 4788 2066, przy czym za datę wniesienia wadium przyjmuje się datę uznania środków pieniężnych na wskazany w ogłoszeniu rachunek Urzędu Miasta Bydgoszczy.
4. Miejsce wywieszenia i publikacji pełnego ogłoszenia o przetargu:
   – na tablicy ogłoszeń w Wydziale Mienia i Geodezji Urzędu Miasta Bydgoszczy przy ul. Grudziądzkiej 9-15 w budynku A,
   – na stronie internetowej : http:// bip.um.bydgoszcz.pl.
5. Szczegółowych informacji o sprzedawanej nieruchomości i warunkach przetargu można uzyskać w Wydziale Mienia i Geodezji Urzędu Miasta, przy ul. Grudziądzkiej 9-15, w budynku A, pokój nr 122, tel.: 052/ 58 58 089, w godzinach 8.00 –16.00 (pon., śr., czw.); 8.00 – 18.00 (wt.); 8.00 – 14.00 (pt.).

WI-V.747.5.17.2026.AS.c

Gdańsk, 3 lipca 2026 r.

OBWIESZCZENIE

Działając na podstawie art. 7 ust. 1, w związku z art. 3a, ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 1199), zwanej dalej „u.i.s.p.", oraz art. 10 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks Postępowania Administracyjnego (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 1691),

Wojewoda Pomorski zawiadamia,

że zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 ust. 1 u.i.s.p., na wniosek MFW Bałtyk I S.A., reprezentowanej przez Panią Monikę Czajka, nr EN/DPU/353/05/26 z dnia 25 maja 2026 r., zostało wszczęte postępowanie administracyjne w sprawie wydania decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie zespołu urządzeń służących do wyprowadzenia mocy dla przedsięwzięcia pn.:

„Budowa zespołu urządzeń służących do wyprowadzenia mocy z Morskiej Farmy Wiatrowej MFW Bałtyk I – odcinek lądowej infrastruktury przyłączeniowej", na terenie działki ewidencyjnej nr:

- **powiat słupski, gmina Ustka, obręb 0009 Lędowo: 90/7** (KW SL1S/00067678/9).

W związku z powyższym informuję strony postępowania, że mogą składać wnioski, uwagi lub zastrzeżenia dotyczące przedmiotowej sprawy, a przed wydaniem decyzji mogą się wypowiedzieć co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań. Wyżej wymienione dokumenty należy kierować do Wydziału Infrastruktury Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, ul. Okopowa 21/27, 80-810 Gdańsk, a z aktami sprawy można się zapoznać w siedzibie urzędu, po telefonicznym uzgodnieniu terminu pod nr tel. 58 30-77-286.

Jednocześnie informuję, że w przypadku zbycia/przeniesienia własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości, objętych przedmiotowym wnioskiem, po doręczeniu niniejszego zawiadomienia, nabywca i zbywca zobowiązani są zgłosić Wojewodzie Pomorskiemu dane nowego właściciela lub użytkownika wieczystego. Brak dokonania takiego zgłoszenia i prowadzenie postępowania bez udziału nowego właściciela lub użytkownika wieczystego nie stanowi podstaw do wznowienia postępowania (art. 7 ust. 4 u.i.s.p.).

STAROSTA SŁUPECKI
GN.6821.30.2026

Słupca, dnia 2 lipca 2026 r.

OGŁOSZENIE

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

STAROSTA SŁUPECKI

zawiadamia o zamiarze wszczęcia postępowania administracyjnego w sprawie ograniczenia sposobu korzystania z nieruchomości o nieuregulowanym stanie prawnym oznaczonej numerem ewidencyjnym :

– **326** położonej w obrębie **Powidz, gm. Powidz** w celu budowy sieci gazowej średniego ciśnienia z rur PE, prace obejmować będą założenie i przeprowadzenie przez nieruchomość sieci gazowej obejmującej gazociąg śr/c dn 180 PE.

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

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

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

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

Starosta Słupecki
/ Marek Dąbrowski /

Wyciąg z ogłoszenia Prezydenta Miasta Opola

o **I przetargu ustnym nieograniczonym na sprzedaż** zabudowanej (budynkiem użytkowym o kubaturze 4565,00m3, pow. zabudowy 368,00m²) nieruchomości gruntowej położonej w Opolu przy **ul. Mieczysława Niedziałkowskiego 9,** obejmującej działki nr 3065 oraz 3233 o łącznej pow. 0,0700ha, obręb Opole, KW OP10/00013998/1.

Wyposażenie w urządzenia komunalne: energia el., wodociągowa, kanalizacja, gaz, c.o. (w ulicy).

W dziale I –SP księgi wieczystej nr OP10/00013998/1 ujawnione jest uprawnienie wynikające z prawa ujawnionego w dziale II innej księgi wieczystej: nieodpłatne i nieograniczone w czasie prawo drogi, polegające na prawie przejazdu i przechodu przez działki nr 74/4 (obecnie działki nr 74/10, 74/11, 74/12, 3315, 3317, 3319) i 70/3 mapa 50 (obecnie działka nr 3239), objęte KW nr 12965, pasem drogowym wiodącym od ul. Mieczysława Niedziałkowskiego, na rzecz każdoczesnych właścicieli, użytkowników wieczystych i posiadaczy działki nr 70/1 mapa 50 (obecnie działka nr 3233).

W dziale III –SP księgi wieczystej nr OP10/00013998/1 ujawniona jest odpłatna i nieograniczona w czasie na rzecz Energetyki Cieplnej Opolszczyzny S.A., służebność przesyłu, zgodnie z § 3.1. aktu stanowiącego podstawę wpisu, na nieruchomości stanowiącej działkę nr 64/2 (obecnie działka nr 3065), zajętej przez urządzenia przesyłowe o łącznej powierzchni równej 14,97m², zgodnie z załącznikiem graficznym, oraz działkę nr 70/1 (obecnie działka nr 3233), zajętej przez urządzenia przesyłowe o łącznej powierzchni równej 2,28m², zgodnie z załącznikiem graficznym, z przeznaczeniem na korzystanie z niżej wymienionych urządzeń: podziemna sieć ciepłownicza - pas technologiczny dla rurociągu preizolowanego DN32 i preizolowanego DN250, celem jej prawidłowej eksploatacji i funkcjonowania w zakresie niezbędnym do dokonywania modernizacji, konserwacji, remontów, przebudowy w istniejącym przebiegu lub naprawy urządzeń (z uwzględnieniem przywrócenia terenu do stanu poprzedniego).

Przedmiotowa nieruchomość nie jest obciążona innymi ograniczonymi prawami rzeczowymi i nie ma przeszkód prawnych w rozporządzaniu nią.

Zgodnie z miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego „Śródmieście I – Wyspa Pasieka" w Opolu (Uchwała Nr XIX/173/07 Rady Miasta Opola z dnia 25.10.2007r.) teren, na którym położona jest przedmiotowa nieruchomość, oznaczony jest symbolem 13MW/U – zabudowa mieszkaniowa wielorodzinna z usługami.

Nieruchomość wpisana jest do rejestru zabytków pod nr 2237/90 z dnia 29.06.1990r.

Dla przedmiotowego budynku nie zostało sporządzone świadectwo charakterystyki energetycznej, ponieważ obowiązek ten nie dotyczy budynków wpisanych do rejestru zabytków.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 4.310.000,00 zł, ……wadium: 431.000,00 zł.

UWAGA: 99,02% ceny osiągniętej w przetargu na wniosek nabywcy może zostać obniżona o 30% z uwagi na zabytkowy charakter nieruchomości stanowiącej działkę nr 3233 wraz z usytuowanym na niej budynkiem.

Dla podmiotów gospodarczych ww. obniżka przyznawana jest w ramach pomocy de minimis.

Przetarg odbędzie się w dniu 23 września 2026r. o godz. 10.00 w Urzędzie Miasta Opola – sala **nr 312** Rynek 1A, Opole.

Pełną treść ogłoszenia o przetargu zamieszczono na tablicy ogłoszeń UM Opola (Plac Wolności 7-8, korytarz, obok pok. 103), oraz na stronie internetowej UM Opola, Biuletynu Informacji Publicznej www.bip.um.opole.pl.

INFORMACJE DODATKOWE: Urząd Miasta Opola (Plac Wolności 7-8), Wydział Gospodarki Nieruchomościami, pok. 103 i 104, tel. 77/4511832 lub 77/4511843 w dniach pracy Urzędu w godz. 7.30-15.30 (pn.- środa); 7.30-17.00 (czwartek); 7.30-14.00 (piątek).
Zgodnie z art. 70^1 §3 Kodeksu Cywilnego warunki przetargu mogą ulec zmianie, co zostanie niezwłocznie ujęte w treści ogłoszenia.

PREZYDENT MIASTA OPOLA zastrzega sobie prawo odwołania przetargów z uzasadnionej przyczyny.

eprasa.pl 758267d8a1

US

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

20 LIPCA
Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

27 LIPCA
Termin przesłania jednolitego pliku kontrolnego dla potrzeb VAT (JPK_VAT)

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

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

Wchodzi w życie 9 lipca 2026 r.

Praktyka zawodowa w aptece – rozporządzenie ministra zdrowia z 18 czerwca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktyki zawodowej w aptece (Dz.U. z 24 czerwca 2026 r. poz. 838)

Omówienie: Nowe regulacje przewidują, że praktyka odbywa się w trakcie kształcenia na III roku studiów (w wymiarze 160 godzin), IV roku studiów (w wymiarze 160 godzin) i V roku studiów (w wymiarze 640 godzin).
Wpisy w dzienniku praktyki zawodowej obejmują informacje dotyczące przebiegu kolejnych etapów praktyki w każdej z aptek – z uwzględnieniem dat rozpoczęcia i zakończenia okresu ich trwania.
Ponadto zmienił się załącznik do rozporządzenia, w którym określono wzór dziennika praktyki zawodowej.

Wchodzą w życie 10 lipca 2026 r.

Wielokrotność kwoty bazowej – rozporządzenie Rady Ministrów z 19 czerwca 2026 r. w sprawie wielokrotności kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (Dz.U. z 25 czerwca 2026 r. poz. 841)

Omówienie: Wielokrotność kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (ABW) ustalono na 4,81.
Przepisy rozporządzenia mają zastosowanie do uposażeń funkcjonariuszy ABW od 1 stycznia 2026 r.

Ocena oprogramowania – rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 26 maja 2026 r. w sprawie systemów teleinformatycznych stosowanych w publicznych służbach zatrudnienia (Dz.U. z 25 czerwca 2026 r. poz. 842)

Omówienie: Minister właściwy do spraw pracy stwierdza zgodność oprogramowania z obowiązującą wersją opisu wymagań na podstawie pozytywnego wyniku procedury zgodności.
Stwierdzenie zgodności oprogramowania z obowiązującą wersją opisu wymagań następuje w świadectwie zgodności.
Świadectwo to jest wydawane, w drodze decyzji administracyjnej, tylko dla wersji oprogramowania oznaczonej nazwą i numerem i tylko dla typów oprogramowania oznaczonych w dokumentacji obowiązującej wersji opisu wymagań.
Producent występuje do ministra z wnioskiem o wydanie świadectwa zgodności z obowiązującą wersją opisu wymagań dla oprogramowania.
W celu stwierdzenia zgodności oprogramowania z obowiązującą wersją opisu wymagań minister ocenia kompletność załączonych do wniosku: dokumentacji oprogramowania, zestawu scenariuszy testowych, opisu wyniku testu przeprowadzonego przez producenta na podstawie załączonych scenariuszy testowych, będących udokumentowaniem poprawności działania oprogramowania.
Po dokonaniu oceny minister sporządza raport, który niezwłocznie przekazuje producentowi.
Producent w terminie siedmiu dni od otrzymania raportu może złożyć wyjaśnienia lub zgłosić umotywowane zastrzeżenia do zawartych w nim wniosków.
Producent uzyskuje świadectwo zgodności, jeżeli podczas procedury zgodności zostanie stwierdzone, że oprogramowanie spełnia wymagania zawarte w obowiązującej wersji opisu wymagań.

Wchodzi w życie 11 lipca 2026 r.

Publiczne rejestry – rozporządzenie Rady Ministrów z 23 czerwca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu danych i wykazu rejestrów publicznych oraz systemów teleinformatycznych podmiotów publicznych, z których użytkownik aplikacji mObywatel może pobrać dane (Dz.U. z 26 czerwca 2026 r. poz. 852)

Omówienie: Zmiany wprowadzono w załączniku do rozporządzenia, w którym określono zakres wyżej wymienionych danych. Nowe unormowania dotyczą m.in.: centralnej ewidencji kierowców, Zintegrowanego Systemu Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on; centralnego rejestru rzeczoznawców majątkowych; rejestru beneficjentów ochrony czasowej, którym nadano numer PESEL; centralnego rejestru osób mających uprawnienia zawodowe, o którym mowa w przepisach ustawy – Prawo geodezyjne i kartograficzne; rejestru ratowników medycznych; systemu teleinformatycznego, o którym mowa w regulacjach ustawy – Kodeks wyborczy.
(Omawiane rozporządzenie zaczyna obowiązywać po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. od 11 lipca 2026 r., z wyjątkiem przepisów wchodzących w życie w innych terminach).

Wchodzą w życie 12 lipca 2026 r.

Certyfikacja wykonawców – ustawa z 5 sierpnia 2025 r. o certyfikacji wykonawców zamówień publicznych (Dz.U. z 11 września 2025 r. poz. 1235)

Omówienie: Certyfikacja, o której udzielenie może wystąpić wykonawca, jest przeprowadzana na potrzeby ubiegania się o udzielenie zamówienia. Służy potwierdzeniu niepodlegania wykonawcy wykluczeniu z postępowania o udzielenie zamówienia lub potwierdzeniu jego zdolności do należytego jego wykonania.
Certyfikacja:
- niepodlegania wykluczeniu – obejmuje potwierdzenie braku istnienia podstaw wykluczenia z postępowania o udzielenie zamówienia, a w przypadku istnienia podstaw wykluczenia obejmuje udowodnienie spełnienia przesłanek określonych w art. 22 ust. 1 omawianej ustawy (m.in. naprawienie szkody; podjęcie konkretnych środków odpowiednich dla zapobiegania dalszym przestępstwom, wykroczeniom lub nieprawidłowemu postępowaniu);
- zdolności wykonawcy – obejmuje potwierdzenie zdolności wykonawcy do należytego wykonania zamówienia na roboty budowlane, dostawy lub usługi, służących do wykazania spełniania warunków udziału w postępowaniu w zakresie, o którym mowa w odpowiednich przepisach ustawy – Prawo zamówień publicznych.

O udzielenie certyfikacji nie może się ubiegać:
- wykonawca, który prowadzi działalność gospodarczą oraz ma siedzibę albo miejsce zamieszkania w innym państwie niż państwa członkowskie Unii Europejskiej (UE) oraz innym niż państwa będące stronami Porozumienia Światowej Organizacji Handlu w sprawie zamówień rządowych lub stronami innych umów międzynarodowych gwarantujących na zasadzie wzajemności i równości dostęp do rynku zamówień publicznych, których stroną jest UE;
- wykonawca wspólnie z wyżej wymienionym wykonawcą.

Certyfikacja jest udzielana, zgodnie z żądaniem wykonawcy, na okres od roku do trzech lat, licząc od dnia jej udzielenia.
Dokumentem potwierdzającym jej udzielenie jest certyfikat.
Z udzielenia certyfikacji domniemywa się, że wykonawca nie podlega wykluczeniu z postępowania o udzielenie zamówienia lub że jest zdolny do należytego jego wykonania w zakresie potwierdzonym certyfikacją i przez okres, na który została udzielona – chyba że wykazano, iż wykonawca wprowadził w błąd podmiot certyfikujący, co mogło mieć istotny wpływ na udzielenie tej certyfikacji, lub że wykonawca przestał spełniać warunki udzielenia certyfikacji.
Domniemanie to może być obalone wyłącznie w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia, w którym wykonawca powołuje się na udzieloną certyfikację.
Zgodnie z ustawą certyfikacja traci ważność w całości po upływie okresu, na jaki została udzielona.
Certyfikacja traci również ważność w całości przed upływem okresu, na jaki została udzielona, w przypadku stwierdzenia przez podmiot certyfikujący:
- że wykonawca, któremu udzielono certyfikacji, nie spełnia warunków jej udzielenia, chyba że uaktualniono ważność certyfikacji w okresie jej zawieszenia,
- istnienia podstawy wykluczenia, o której mowa w odpowiednich przepisach ustawy – Prawo zamówień publicznych, albo gdy stwierdzono jej istnienie w zakończonym postępowaniu odwoławczym albo postępowaniu skargowym,
- że wykonawca wprowadził w błąd podmiot certyfikujący, co mogło mieć istotny wpływ na udzielenie tej certyfikacji.

(Nowelizacja zaczyna obowiązywać po upływie 10 miesięcy od ogłoszenia, tj. od 12 lipca 2026 r., z wyjątkiem przepisów wchodzących w życie w innych terminach).

Zamówienia publiczne – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 22 maja 2026 r. w sprawie sposobu składania wniosku o certyfikację wykonawców zamówień publicznych i postępowania z tym wnioskiem, szczegółowego sposobu przeprowadzania procedury certyfikacji, sposobu prowadzenia stałego nadzoru nad aktualnością ważności udzielonej certyfikacji i sposobu przeprowadzania jej aktualizacji oraz sposobu ustalania wynagrodzenia podmiotu certyfikującego związanego z certyfikacją (Dz.U. z 1 czerwca 2026 r. poz. 709)

Omówienie: Wykonawca składa wniosek o certyfikację oraz inne dokumenty związane z udzieleniem certyfikacji do podmiotu certyfikującego w formie pisemnej lub w formie elektronicznej lub w postaci elektronicznej, przy użyciu środków komunikacji elektronicznej, za pomocą formularza wniosku udostępnionego przez podmiot certyfikujący na swojej stronie internetowej lub w aplikacji mobilnej.
Po przeprowadzeniu procedury certyfikacji przez zespół oceniający podmiot certyfikujący podejmuje decyzję o udzieleniu certyfikacji albo odmowie jej udzielenia, oraz zawiadamia wykonawcę odpowiednio o:
- udzieleniu certyfikacji, w tym o terminie zamieszczenia informacji o udzieleniu certyfikacji oraz certyfikatu wykonawcy zamówień publicznych w bazie certyfikacji,
- odmowie udzielenia certyfikacji, w tym o terminie zamieszczenia informacji o odmowie udzielenia certyfikacji w bazie certyfikacji.

(Omawiane rozporządzenie zaczyna obowiązywać od 12 lipca 2026 r., z wyjątkiem przepisu, który wszedł w życie po upływie siedmiu dni od ogłoszenia, tj. 9 czerwca 2026 r.).

Zasady wydawania pozwoleń – rozporządzenie ministra zdrowia z 8 czerwca 2026 r. w sprawie pozwoleń i dokumentów niezbędnych do przywozu, wywozu, wewnątrzwspólnotowego nabycia lub wewnątrzwspólnotowej dostawy środków odurzających, substancji psychotropowych lub prekursorów kategorii 1 (Dz.U. z 23 czerwca 2026 r. poz. 827)

Omówienie: Zgodnie z rozporządzeniem główny inspektor farmaceutyczny wydaje:
- pozwolenie na przywóz albo na wewnątrzwspólnotowe nabycie środków odurzających lub substancji psychotropowych (nazywane dalej „pozwoleniem na import");
- pozwolenie na eksport.

Wnioski o wydanie pozwolenia na import lub pozwolenia na eksport składa się oddzielnie dla środków odurzających i substancji psychotropowych. Jeden wniosek może zawierać maksymalnie sześć pozycji.
Pozwolenie na import oraz pozwolenie na eksport wydaje się w postaci dokumentu papierowego, sporządzonego w języku polskim i angielskim.
Zgodnie z rozporządzeniem pozwolenie na import oraz pozwolenie na eksport są ważne przez okres sześciu miesięcy od dnia wydania.
Ponadto główny inspektor farmaceutyczny wydaje dokument umożliwiający przywóz albo wywóz środków odurzających, substancji psychotropowych lub prekursorów kategorii 1 na własne potrzeby lecznicze na wniosek osoby, która przyjmuje dany produkt leczniczy zawierający środek odurzający, substancję psychotropową lub prekursor kategorii 1, do którego są dołączone recepta lub dokumentacja medyczna dotycząca przyjmowania takiego produktu.
Dokument wydaje się na czas określony, niedłuższy niż 30 dni, na podstawie wniosku złożonego niepóźniej niż 15 dni przed dniem przekroczenia granicy Rzeczypospolitej Polskiej. ©℗

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

eprasa.pl 758267d8a1

DGP | Kadry i Płace

Dodatek dla prenumeratorów 9 lipca 2026 nr 131 (6800) DGP.pl

POLECA
MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Samowolne przerwy na papierosa. Co grozi pracownikowi?

OBOWIĄZKI Opublikowany niedawno na LinkedIn post głównego inspektora pracy, w którym wprost wskazał, że palenie papierosów w czasie pracy może stanowić podstawę odpowiedzialności porządkowej, a nawet zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, wywołał dyskusję w środowisku specjalistów HR. Stanowisko to skłania do zadania pytań, jak w praktyce pracodawca powinien podchodzić do tego rodzaju zachowań pracowników oraz czy i w jaki sposób powinien egzekwować od nich pełną dyspozycyjność w czasie i miejscu pracy.

Agata Majewska
radca prawny w kancelarii TDJ Legal Morawiec sp.k. w Katowicach oraz JGA Doradztwo Prawne i Podatkowe

⇨ Czy pracodawca może całkowicie zakazać palenia papierosów w godzinach pracy?

Pytanie to budzi liczne kontrowersje. Analiza przepisów prowadzi do wyraźnego rozróżnienia dwóch zakazów.

▸ Zakaz palenia w pomieszczeniach – wynika wprost z tzw. ustawy tytoniowej i jest bezwzględny. Pracodawca musi go egzekwować.

▸ Zakaz samowolnego wychodzenia poza budynek w celu palenia – mieści się w ogólnym uprawnieniu pracodawcy do organizowania czasu pracy i ustalania zasad przebywania na terenie zakładu. Zasady organizacji i porządku w procesie pracy, w tym warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, określa regulamin pracy. Pracodawca może więc w regulaminie pracy ustalić, że w czasie pracy (poza przerwami kodeksowymi i ewentualną przerwą dodatkową) pracownicy nie mogą samowolnie opuszczać budynku ani stanowisk pracy. Taki zakaz nie jest skierowany personalnie przeciwko palaczom – dotyczy wszystkich pracowników i wszystkich aktywności niezwiązanych z wykonywaniem pracy.

NARUSZENIA OBOWIĄZKÓW

Sąd Najwyższy w wyroku z 16 czerwca 2011 r. (sygn. akt I PK 222/10) pochylił się nad problemem zbyt częstych przerw na papierosa. Sprawa dotyczyła przypadku, w którym pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał m.in. na kilkanaście przerw na papierosa i ich dezorganizujący wpływ na pracę. SN podkreślił, że naruszenie polegające na dezorganizacji pracy przez częste przerwy na papierosa nie musi być pracownikowi wcześniej zakomunikowane, aby mogło stanowić skuteczną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Jednak nie tylko palacze organizują sobie samodzielnie, w mniejszym lub większym zakresie, przerwy w czasie pracy. Analogicznie można potraktować np. przedłużone rozmowy przy kawie, wyjścia do sklepu w godzinach pracy, długie prywatne rozmowy telefoniczne czy korzystanie z mediów społecznościowych. We wszystkich tych przypadkach mamy do czynienia z tym samym mechanizmem – czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu, w którym ma wykonywać swoje zadania, a każde zachowanie, które bez podstawy prawnej lub zgody pracodawcy wyłącza pracownika z tej dyspozycji, stanowi potencjalne naruszenie obowiązków.

KONSEKWENCJE DLA ZATRUDNIONEGO

▸ **Odpowiedzialność porządkowa**

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp i przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności, pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany. Z kolei za nieprzestrzeganie przepisów bhp lub przeciwpożarowych, a także za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia może również zastosować karę pieniężną.

Uwaga! Nie budzi większych wątpliwości, że – w zależności od okoliczności konkretnej sprawy – palenie w czasie pracy może się wiązać z naruszeniem każdego z tych obowiązków.

Pamiętajmy jednak, że na kwestię odpowiedzialności pracowników należy patrzeć również przez pryzmat zasady równego traktowania. Każdy przypadek dezorganizacji pracy, samowolnych przerw itp. powinien być oceniany indywidualnie i odnosić się nie tylko do palaczy. Nie można przecież wykluczyć, że pracownik, który przez osiem godzin nie opuszcza budynku, spędzi znaczną część dnia na czynnościach niemających nic wspólnego z pracą. Niejednokrotnie spotykałam się z przypadkami, gdy pracownicy, nie odchodząc od komputera, zamiast wykonywać swoje obowiązki, korzystali z platform streamingowych, robili zakupy, a nawet szukali pracy lub spędzali godziny na portalach randkowych.

▸ **Obniżenie wynagrodzenia**

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje do niego prawo tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Kodeks pracy dopuszcza odliczenie z wynagrodzenia kwot wypłaconych za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Oznacza to, że czas samowolnych przerw może – przy prawidłowo prowadzonej ewidencji czasu pracy i odpowiedniej dokumentacji – stanowić podstawę do proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika. Pracodawca powinien jednak zadbać o rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, która pozwoli wykazać fakt i wymiar przerwy. Bez takiej dokumentacji egzekwowanie potrąceń będzie w praktyce bardzo utrudnione.

▸ **Zwolnienie dyscyplinarne**

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest możliwe m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca musi jednak zachować miesięczny termin liczony od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Co istotne, Sąd Najwyższy w wyroku z 18 grudnia 2019 r. (sygn. akt I PK 210/18) wyjaśnił, że samowolne opuszczenie miejsca pracy nie jest samo w sobie – bez ustalenia dodatkowych okoliczności konkretnego przypadku – przyczyną uzasadniającą zwolnienie dyscyplinarne pracownika. Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy uwzględnić wszystkie towarzyszące temu okoliczności, w szczególności stan świadomości i wolę pracownika.

Jednocześnie SN w innym wyroku, tj. z 12 maja 2021 r. (sygn. akt I PSKP 12/21), wskazał, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – zależy to od całokształtu okoliczności faktycznych danej sprawy.

Uwaga! Zestawienie obu tych orzeczeń prowadzi do wniosku, że zwolnienie dyscyplinarne za samowolne przerwy jest prawnie dopuszczalne, ale wymaga precyzyjnego uzasadnienia. Pracodawca musi wykazać nie tylko sam fakt naruszenia, lecz także jego wagę, powtarzalność, wcześniejsze bezskuteczne reakcje dyscyplinarne oraz realne skutki dla organizacji pracy.

RÓWNE TRAKTOWANIE

Jednym z najpoważniejszych błędów w zarządzaniu pracownikami jest niekonsekwentne egzekwowanie zasad dotyczących przerw. Kodeks pracy przewiduje zasadę równego traktowania pracowników, zakazując dyskryminacji ze względu na wszelkie cechy osobiste niezwiązane z pracą. Pracodawca, który toleruje samowolne przerwy części pracowników (np. kadry kierowniczej), a karze za to samo pracowników szeregowych, naraża się na zarzut nierównego traktowania.

©℗

Dokończenie na s. C5

Praktyczne wskazówki

▸ **Uregulowanie zasad przerw w pracy.** Zasady organizacji i porządku w procesie pracy, w tym wszystkich dopuszczalnych przerw, powinny zostać ujęte w regulaminie pracy lub obwieszczeniu. Dokumenty te muszą precyzyjnie określać, kiedy i w jakim wymiarze pracownicy mogą korzystać z przerw, gdzie mogą przebywać w ich trakcie, jakie miejsca są wyłączone z możliwości korzystania z nich (np. ze względu na zakaz palenia w pomieszczeniach) oraz jakie konsekwencje grożą za naruszenie tych zasad.

▸ **Informowanie pracowników o przysługujących przerwach.** Pracodawca ma ustawowy obowiązek poinformowania zatrudnionego o przysługujących mu przerwach w pracy w pisemnej informacji o warunkach pracy. Pracownik powinien wiedzieć, kiedy przerwa mu przysługuje, ile trwa i w jaki sposób może z niej korzystać. Brak takiej informacji utrudnia późniejsze egzekwowanie obowiązujących zasad.

▸ **Możliwość przerwy dodatkowej.** Jeżeli pracodawca chce sformalizować możliwość korzystania z przerw na sprawy osobiste (w tym palenie, zakupy itp.), powinien rozważyć wprowadzenie dodatkowej przerwy niewliczanej do czasu pracy. Taka przerwa, wyraźnie określona pod względem czasu trwania i miejsca korzystania, eliminuje szarą strefę samowolnych wyjść. Nie powinna jednak mieć wybiórczego charakteru ani ograniczać się wyłącznie do określonych grup pracowników, chyba że takie zróżnicowanie można obiektywnie uzasadnić.

▸ **Dbałość o dokumentację i ewidencję czasu pracy.** Rzetelna ewidencja czasu pracy jest niezbędna do skutecznego egzekwowania obowiązujących zasad. Bez odpowiedniej dokumentacji pracodawca nie wykaże faktu, częstotliwości ani wymiaru samowolnych przerw. To z kolei uniemożliwi zarówno dokonanie potrąceń z wynagrodzenia, jak i nałożenie kary porządkowej. ©℗

eprasa.pl 758267d8a1

B2B a zmiany uprawnień PIP. Jak oddzi od realnych ryzyk?

Samo rozszerzenie kompetencji inspekcji pracy nie oznacza, że kontrakty z przedsiębiorcami będą automatycznie kwestionowane. Decydujące znaczenie nadal ma faktyczny sposób wykonywania usług. Warto zweryfikować organizację współpracy i usunąć błędy, które mogą prowadzić do zakwestionowania jej charakteru.

Agnieszka Szary-Trela
radca prawny, manager
w Olesiński i Wspólnicy

Magdalena Soyta
adwokat, senior associate
w Olesiński i Wspólnicy

Obowiązująca od wczoraj nowelizacja przepisów dotyczących Państwowej Inspekcji Pracy koncentruje się przede wszystkim na zmianach o charakterze formalnym i przyznaniu inspekcji szerszych kompetencji. PIP zyska przede wszystkim uprawnienie do reklasyfikacji umowy B2B na umowę o pracę. Nie oznacza to jednak zmiany zasadniczego przedmiotu kontroli. PIP nadal będzie badać, czy współpraca realizowana w modelu B2B nie wykazuje w rzeczywistości cech stosunku pracy.

Jednak szczególnego znaczenia nabiera uporządkowanie podstawowych założeń dotyczących współpracy B2B. Wokół tego modelu narosło wiele uproszczeń i schematów, które mogą prowadzić do zakwestionowania charakteru współpracy podczas kontroli – zarówno na gruncie prawa pracy, jak i przepisów podatkowych oraz ubezpieczeń społecznych. Dlatego konfrontujemy najczęściej spotykane mity dotyczące współpracy B2B z rzeczywistym podejściem organów do jej oceny oraz praktyką kontrolną.

MIT 1: B2B TO TAŃSZY ODPOWIEDNIK UMOWY O PRACĘ

W części organizacji model B2B był (lub nadal jest) traktowany przede wszystkim jako bardziej efektywna kosztowo alternatywa dla umowy o pracę. W takim podejściu jego stosowanie sprowadza się głównie do odmiennych zasad rozliczeń, przy zachowaniu takiego samego lub bardzo podobnego zakresu obowiązków oraz sposobu realizacji współpracy jak w przypadku etatu.

To podejście prowadzi jednak do sytuacji, w której różnice pomiędzy modelami współpracy nie są wyraźne – nie tylko na poziomie formalnym, lecz przede wszystkim w codziennej praktyce. W rezultacie pojawiają się wątpliwości dotyczące rzeczywistego jej charakteru zarówno z perspektywy wewnętrznej (pracowników i osób współpracujących w modelu B2B), jak i zewnętrznej (kontrole PIP, ZUS i organów skarbowych).

Dodatkowo brak wyraźnych różnic pomiędzy modelami współpracy zaczyna mieć szczególne znaczenie w szerszym kontekście zmian legislacyjnych. Oprócz nowelizacji przepisów dotyczących PIP na horyzoncie są także zmiany związane z transparentnością wynagrodzeń. Choć obecny projekt polskiej ustawy w tej sprawie nie obejmuje bezpośrednio osób współpracujących w modelu B2B, to przed firmami pojawia się istotne wyzwanie komunikacyjne.

Jeżeli pracownicy i osoby na B2B nie dostrzegają lub nie rozumieją rzeczywistych różnic pomiędzy tymi modelami – zwłaszcza gdy nie są one widoczne także w praktyce wykonywania umów – naturalne staje się porównywanie wynagrodzeń osób współpracujących na B2B z pensjami pracowników etatowych. Brak jasnego uzasadnienia tych różnic może prowadzić do wątpliwości, napięć, a nawet skarg skutkujących wszczęciem kontroli. Dlatego obszar ten wymaga obecnie świadomego uporządkowania po stronie organizacji.

MIT 2: DOBRA UMOWA WYSTARCZY

Konsekwencją poprzedniego mitu jest kolejne przekonanie, że prawidłowo skonstruowana umowa B2B zapewnia bezpieczeństwo tego modelu podczas kontroli. Organizacje często koncentrują się na przygotowaniu rozbudowanej dokumentacji, jednocześnie poświęcając zbyt mało uwagi faktycznemu sposobowi realizacji współpracy.

W rzeczywistości – co potwierdzają dotychczasowe orzecznictwo, brzmienie nowych przepisów i zapowiedzi PIP dotyczące planowanych kontroli – decydujące znaczenie mają nie treść umowy, lecz faktyczne warunki współpracy. Ocena, czy dana relacja stanowi stosunek pracy, opiera się na realnym występowaniu (lub braku) cech właściwych dla tego stosunku, w szczególności:

- podporządkowania służbowego,
- sposobu organizacji wykonywania zadań,
- miejsca i czasu wykonywania zadań,
- rozkładu ryzyka gospodarczego.

Uwaga! Kontrole w tym obszarze nie będą się ograniczały wyłącznie do analizy dokumentów. Inspekcja dysponuje narzędziami pozwalającymi ustalić rzeczywisty sposób funkcjonowania współpracy, m.in. poprzez rozmowy z pracownikami i osobami świadczącymi usługi w modelu B2B.

Dlatego tak ważne jest budowanie świadomości zasad tej formy współpracy oraz zapewnienie spójnej komunikacji wewnętrznej, w szczególności poprzez jasne określenie warunków i różnic, które muszą faktycznie występować, aby model B2B był bezpieczny.

Równolegle należy zadbać o spójność pomiędzy dokumentacją a rzeczywistym sposobem wykonywania współpracy, tak aby zapisy kontraktowe odpowiadały codziennej praktyce. Istotne jest również monitorowanie nastrojów w organizacji. W sytuacji narastającego niezadowolenia, niezależnie od jego przyczyn, wzrasta prawdopodobieństwo wszczęcia kontroli w następstwie skarg pracowników lub osób współpracujących w modelu B2B.

MIT 3: WSZYSTKIE ELEMENTY WSPÓŁPRACY B2B SĄ TAK SAMO WAŻNE

W praktyce organy nie przyjmują, że wszystkie elementy współpracy B2B mają jednakowe znaczenie. Nie każdy zapis umowy czy przyznany benefit automatycznie przesądza o ryzyku reklasyfikacji. Kluczowe są przede wszystkim te obszary, które pozwalają ocenić, czy współpraca rzeczywiście ma charakter samodzielnego świadczenia usług, czy też bardziej przypomina stosunek pracy.

Uwaga! W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na:

- odpowiedzialność usługodawcy za rezultat i sposób działania (odpowiedzialność nie powinna być wyłączona),
- samodzielne decydowanie o miejscu oraz czasie wykonywania usług,
- brak prawa do płatnego urlopu i wynagrodzenia chorobowego,
- brak podporządkowania służbowego,
- samodzielność stanowiska,
- brak konieczności stałego nadzoru ze strony przełożonych.

Znaczenie mogą mieć również kary umowne, jeżeli odzwierciedlają rzeczywiste ryzyko gospodarcze po stronie usługodawcy.

Natomiast takie elementy, jak benefity, korzystanie ze sprzętu lub narzędzi usługobiorcy czy zakaz konkurencji co do zasady nie mają decydującego znaczenia dla oceny, czy organy mogą dokonać reklasyfikacji umowy. Najważniejsza jest całościowa analiza tego, w jakim stopniu poszczególne elementy współpracy są zbliżone do stosunku pracy. Im więcej takich cech występuje, tym większe jest ryzyko reklasyfikacji umowy na umowę o pracę.

MIT 4: PO ZMIANIE PRZEPISÓW NAJBEZPIECZNIEJ BĘDZIE PRZEKWALIFIKOWAĆ UMOWY B2B NA UMOWĘ O PRACĘ

To uproszczenie może być bardzo ryzykowne. Rzeczywiście, w treści nowelizacji ustawy o PIP przewidziano rozwiązanie, zgodnie z którym dobrowolna zmiana umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę w określonym czasie po wejściu ustawy ma zwalniać od wskazanej w przepisie odpowiedzialności.

Uwaga! Trzeba jednak pamiętać, że ta „ochrona" odnosi się jedynie do odpowiedzialności na gruncie kodeksu pracy, a konkretnie przepisów przewidujących karę grzywny za zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Nie oznacza to automatycznie bezpieczeństwa w obszarze podatków i składek.

Nieprzemyślana zmiana B2B na umowę o pracę może wręcz zaalarmować urząd skarbowy i ZUS, zwłaszcza jeżeli strony nie będą potrafiły racjonalnie wyjaśnić, dlaczego zdecydowały się na taką modyfikację. Jeżeli zostanie ona przeprowadzona automatycznie, bez analizy dotychczasowego sposobu wykonywania usług, zakresu obowiązków oraz przyczyn biznesowych, może się pojawić ryzyko zakwestionowania rozliczeń B2B nawet za okres do 5 lat wstecz.

Dlatego zmiana umów na umowy o pracę nie powinna być traktowana jako rozwiązanie domyślne ani najbezpieczniejsze. Każdy przypadek wymaga indywidualnej oceny, a decyzje w tym zakresie powinny być dobrze udokumentowane i poprzedzone rzetelną analizą, a nie podejmowane wyłącznie „na wszelki wypadek".

MIT 5: TYLKO PIP KONTROLUJE TEN OBSZAR

Często spotykanym uproszczeniem jest przekonanie, że ryzyka związane z modelem B2B ograniczają się wyłącznie do kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Jednak zagadnieniem tym interesu-

Co warto zrobić już teraz

Zmiany w przepisach nie oznaczają konieczności rezygnacji z modelu B2B ani automatycznego przekwalifikowywania umów na umowy o pracę. Warto jednak odpowiednio przygotować organizację do nowych zasad kontroli. W szczególności należy:

- przeprowadzić audyt umów, regulaminów, procedur i innych dokumentów dotyczących współpracy B2B;
- zweryfikować, czy codzienna praktyka współpracy B2B odpowiada postanowieniom umów i nie wykazuje kluczowych cech stosunku pracy;
- monitorować nastroje w organizacji – zwłaszcza w początkowym okresie po wejściu zmian w życie, bo kontrole PIP mają być prowadzone przede wszystkim w odpowiedzi na zgłoszenia (skargi) współpracowników;
- zadbać o szkolenia oraz spójną komunikację wewnętrzną, aby menedżerowie, HR, pracownicy oraz osoby współpracujące rozumiały zasady funkcjonowania modelu B2B.

©℗

Zapraszamy do zadawania pytań

kip@gazetaprawna.pl

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

eprasa.pl 758267d8a1

elić mity

ją się również ZUS oraz organy podatkowe. W konsekwencji zakwestionowanie modelu B2B może prowadzić do jeszcze dalej idących skutków w obszarze składkowym i podatkowym, w tym konieczności weryfikacji rozliczeń za wcześniejsze okresy.

Uwaga! Istotne znaczenie ma przy tym rosnąca wymiana danych pomiędzy organami, która zwiększa spójność i skuteczność prowadzonych działań kontrolnych. W rezultacie kwestie dotyczące umów cywilnoprawnych mogą pojawić się niespodziewanie (np. podczas kontroli w obszarze CIT lub VAT), a ustalenia jednego organu mogą stać się punktem wyjścia dla dalszych działań innych instytucji.

Rosnące zainteresowanie oraz bardziej rygorystyczne podejście organów podatkowych do tego zagadnienia znajduje odzwierciedlenie również w najnowszych interpretacjach dotyczących świadczeń kierowanych do współpracowników. W jednej z majowych interpretacji dyrektor Krajowej Izby Skarbowej wskazał, że wydatki na benefity dla osób współpracujących w modelu B2B nie mogą zostać zaliczone do kosztów uzyskania przychodów, jeżeli nie stanowią elementu wynagrodzenia wynikającego z umowy o współpracy (por. interpretacja ZUS z 11 maja 2026 r., znak: 0111-KDIB1--3.4010.40.2026.2.DW).

MIT 6: NA B2B MOŻNA ZATRUDNIĆ KAŻDEGO

Takie przeświadczenie może prowadzić do błędnych decyzji biznesowych. Współpraca B2B nie jest po prostu alternatywną formą zatrudnienia, którą można zastosować wobec każdej osoby niezależnie od jej roli, doświadczenia i sposobu wykonywania zadań. Zwykle jest to model współpracy przeznaczony dla profesjonalistów, czyli osób, które potrafią samodzielnie organizować swoje zadania, podejmować decyzje dotyczące sposobu realizacji usług i ponosić odpowiedzialność za ich rezultat. Stanowiska, które wymagają stałego nadzoru, bieżących wytycznych, częstej weryfikacji efektów realizacji zadań oraz ścisłego kierowania przez przełożonego, będą trudne do obrony w modelu B2B.

Szczególną ostrożność warto zachować w branżach takich jak IT, marketing i consulting, gdzie współpraca B2B jest powszechna, ale nie każda rola ma rzeczywiście samodzielny charakter. Już samo określenie stanowiska jako „młodszy specjalista", „junior" czy „asystent" może sugerować, że dana osoba dopiero zdobywa doświadczenie i wymaga stałego wsparcia, co zwiększa ryzyko uznania takiej współpracy za zbliżoną do stosunku pracy.

Uwaga! Dobrym rozwiązaniem jest określenie w organizacji minimalnego poziomu seniority (pojęcie to oznacza poziom doświadczenia zawodowego oraz samodzielności pracownika), od którego dopuszczalna jest współpraca w modelu B2B, a także każdorazowa ocena, czy charakter danej roli rzeczywiście pozwala na samodzielne świadczenie usług. ©℗

Podstawa prawna
- ustawa z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 473)

Czy nauczyciel może pracować w ferie letnie dłużej niż siedem dni

PYTANIE: Dyrektor szkoły feryjnej poinformował nauczycieli, że podczas wakacji będą zobowiązani do wykonywania obowiązków związanych z przeprowadzeniem egzaminów poprawkowych, przygotowaniem dokumentacji oraz organizacją nowego roku szkolnego. Z przekazanego harmonogramu wynika jednak, że prace mają trwać łącznie 12 dni. Jednocześnie dyrektor zapowiedział, że dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktycznych ustalone w roku szkolnym (tzw. dni dyrektorskie) będą musiały zostać odpracowane w innym terminie. Czy nauczyciel może zostać zobowiązany do wykonywania pracy podczas ferii przez okres dłuższy niż siedem dni? Czy musi odrabiać dni dyrektorskie?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Nie. W szkole, w której organizacja pracy przewiduje ferie szkolne, nauczyciel może zostać zobowiązany do wykonywania określonych czynności podczas ferii jedynie w granicach wyznaczonych przez Kartę nauczyciela (dalej: KN). Łączny czas wykonywania takich obowiązków nie może przekroczyć siedmiu dni. Nie ma również podstaw prawnych do zobowiązania nauczycieli do odrabiania dni dyrektorskich.

Wyjątki od zasady

Zgodnie z art. 64 ust. 1 KN nauczyciel zatrudniony w szkole, w której przewidziano ferie szkolne, korzysta z urlopu wypoczynkowego w wymiarze odpowiadającym okresowi tych ferii i w czasie ich trwania. Zasadą jest przeznaczenie ferii na wypoczynek nauczyciela, a możliwość zobowiązania go do wykonywania obowiązków służbowych ma charakter wyjątkowy.

Zlecenie określonych czynności

Wyjątki zostały wskazane w art. 64 ust. 2 KN. Dyrektor może polecić nauczycielowi wykonywanie w czasie ferii wyłącznie określonych czynności, takich jak przeprowadzanie egzaminów, wykonywanie prac związanych z zakończeniem roku szkolnego lub przygotowaniem nowego roku szkolnego, opracowywanie szkolnego zestawu programów nauczania czy uczestnictwo w określonych formach doskonalenia zawodowego.

Nie można wydłużać okresu

Wspomniany przepis zawiera jednak bardzo istotne ograniczenie. Wszystkie wymienione w nim czynności, niezależnie od ich rodzaju i liczby, nie mogą łącznie zająć nauczycielowi więcej niż siedem dni w czasie ferii.

Oznacza to, że dyrektor nie może wydłużyć tego okresu, powołując się na szczególne potrzeby organizacyjne szkoły, remonty, przenoszenie wyposażenia, przygotowanie sal czy inne zadania administracyjne. Nawet jeżeli część tych czynności pozostaje w związku z funkcjonowaniem szkoły, nie mogą one prowadzić do faktycznego ograniczenia prawa nauczyciela do urlopu wypoczynkowego.

Uwaga! Zobowiązanie nauczyciela do wykonywania pracy ponad ustawowy limit może zostać uznane za naruszenie przepisów o urlopach wypoczynkowych. Pracodawca naraża się wówczas na odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika na podstawie art. 282 par. 1 pkt 2 kodeksu pracy, zagrożone karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Dni dyrektorskie

Odrębną kwestią są tzw. dni dyrektorskie, czyli dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych ustalane zgodnie z przepisami dotyczącymi organizacji roku szkolnego. Są to dni wolne przede wszystkim dla uczniów, a nie dla nauczycieli. W tym czasie nauczyciele nie korzystają z urlopu wypoczynkowego, lecz pozostają w dyspozycji pracodawcy i wykonują inne obowiązki wynikające z art. 42 ust. 2 pkt 2 i 3 KN, w szczególności związane z realizacją zadań statutowych szkoły, przygotowaniem do zajęć, samokształceniem czy doskonaleniem zawodowym.

Nie oznacza to jednak, że takie dni należy później odpracować. Obowiązujące przepisy nie przewidują mechanizmu odrabiania dni dyrektorskich ani nie przyznają dyrektorowi kompetencji do wyznaczania dodatkowych dni pracy z tego tytułu. Skoro nauczyciel wykonuje w tych dniach obowiązki pracownicze zgodnie z poleceniami dyrektora, nie powstaje żaden „dług" czasu pracy wymagający późniejszego wyrównania. W konsekwencji polecenie odpracowania dni dyrektorskich nie ma podstawy prawnej. ©℗

Podstawa prawna
- art. 42 ust. 2 pkt 2 i 3, art. 64 ust. 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)

Delegowanie nauczyciela do ZNP nie zmienia zasad korzystania z urlopu

PYTANIE: Nauczyciel zatrudniony w szkole specjalnej został z dniem 1 lipca 2026 r. zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w związku z wyborem na prezesa oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego. Kadencja ma trwać pięć lat. Czy taka osoba zachowuje prawo do urlopu wypoczynkowego na dotychczasowych zasadach? Jaki jest wymiar takiego wypoczynku, kto udziela tego urlopu i ile dni przysługuje nauczycielowi w pierwszym roku, w którym został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy?

ODPOWIEDŹ: Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w związku z pełnieniem funkcji związkowej nie pozbawia nauczyciela prawa do urlopu wypoczynkowego. Nadal korzysta on z wypoczynku na zasadach wynikających z przepisów regulujących jego stosunek pracy, a uprawnienia urlopowe realizuje u dotychczasowego pracodawcy.

Zachowanie uprawnień

Zgodnie z art. 31 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych osoba zwolniona z obowiązku świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji związkowej zachowuje uprawnienia pracownicze, w tym prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie powoduje bowiem ustania stosunku pracy ani ograniczenia uprawnień wynikających z zatrudnienia.

Uwaga! Nauczyciel pełniący funkcję prezesa oddziału ZNP nadal pozostaje pracownikiem szkoły i zachowuje prawo do urlopu wypoczynkowego na takich samych zasadach, jakie obowiązywały go przed rozpoczęciem kadencji.

Jeżeli nauczyciel jest zatrudniony w szkole, w której organizacja pracy przewiduje ferie szkolne, zastosowanie ma art. 64 ust. 1 Karty nauczyciela. W takim przypadku urlop wypoczynkowy przysługuje w okresie ferii i trwa przez cały czas ich trwania. Nauczyciel nie składa wniosku o jego udzielenie, a dyrektor szkoły nie wydaje odrębnej zgody na wykorzystanie urlopu, ponieważ prawo do niego wynika bezpośrednio z przepisów.

Bez wpływu na wymiar

W konsekwencji fakt rozpoczęcia od 1 lipca 2026 r. pełnienia funkcji prezesa oddziału ZNP nie wpływa na wymiar urlopu przysługującego nauczycielowi w 2026 r. Zachowuje on prawo do urlopu na zasadach właściwych dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach feryjnych. Nie dochodzi również do proporcjonalnego obniżenia wymiaru urlopu wyłącznie z tego powodu, że od połowy roku nauczyciel został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w związku z wykonywaniem funkcji związkowej. ©℗

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

Podstawa prawna
- art. 64 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 31 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 549)

eprasa.pl 758267d8a1

Powierzenie innej pracy pracownikowi. Kiedy jest dopus

Nagłe zastępstwo nieobecnego pracownika, czasowe zwiększenie produkcji czy realizacja nowego projektu nie zawsze wymagają stosowania wypowiedzenia zmieniającego. W wielu sytuacjach przepisy pozwalają pracodawcy elastycznie organizować pracę bez trwałej modyfikacji warunków zatrudnienia, jeśli zostaną spełnione ustawowe przesłanki.

Sławomir Paruch
radca prawny, partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Robert Stępień
radca prawny, partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Michał Bodziony
partner w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Kinga Ciosk
starsza prawniczka w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Natalia Stanek
radca prawny, prawnik w PCS Paruch Stępień Kanclerz

Przepisy prawa przewidują rozwiązania pozwalające na czasową zmianę sposobu wykonywania pracy bez trwałej ingerencji w treść stosunku pracy. Jednym z nich jest polecenie zmieniające przewidziane w art. 42 par. 4 kodeksu pracy (dalej: k.p.). Granica pomiędzy dopuszczalnym wykorzystaniem tego mechanizmu a sytuacją, w której konieczne jest już wypowiedzenie zmieniające, od lat pozostaje źródłem wątpliwości.

Istotne odmienności

Główna różnica pomiędzy poleceniem zmieniającym a wypowiedzeniem zmieniającym sprowadza się przede wszystkim do rodzaju i charakteru planowanych przez pracodawcę modyfikacji. Ta druga instytucja powinna być stosowana wszędzie tam, gdzie pracodawca chce na stałe zmodyfikować podstawowe elementy stosunku pracy uzgodnione przez strony. Wypowiedzenie zmieniające będzie konieczne przede wszystkim wtedy, gdy pracodawca zamierza:

- trwale zmienić rodzaj pracy,
- obniżyć wynagrodzenie,
- zmienić wymiar czasu pracy,
- zmienić miejsce wykonywania pracy określone w umowie.

Uwaga! Warto przy tym pamiętać, że art. 42 par. 4 k.p. dotyczy wyłącznie czasowego powierzenia innej pracy, a nie czasowej zmiany wszystkich warunków zatrudnienia. W szczególności przepis ten nie powinien być traktowany jako podstawa do jednostronnej zmiany miejsca wykonywania pracy, jeżeli zostało ono określone w umowie jako istotny warunek zatrudnienia. W takim przypadku konieczna jest odrębna ocena, czy dopuszczalne jest wydanie polecenia służbowego, czy też zmiana wymaga zastosowania innych instrumentów przewidzianych w kodeksie pracy.

Granice stosowania

Z kolei art. 42 par. 4 k.p. dotyczy odmiennej sytuacji. Nie służy trwałej zmianie warunków zatrudnienia ani czasowej modyfikacji dowolnego elementu stosunku pracy. Umożliwia natomiast czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę – bez konieczności zmiany samej umowy. [przykład 1]

Możliwość zastosowania art. 42 par. 4 k.p. kończy się jednak tam, gdzie czasowe powierzenie innej pracy zaczyna zastępować trwałą zmianę warunków zatrudnienia, prowadzi do obejścia przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym, powoduje obniżenie wynagrodzenia albo polega na powierzeniu pracy nieodpowiadającej kwalifikacjom pracownika. Przepis ten nie może być więc traktowany jako uniwersalne narzędzie pozwalające na swobodne przesuwanie pracowników pomiędzy dowolnymi stanowiskami, niezależnie od ich kompetencji, pozycji w strukturze organizacyjnej czy rzeczywistego celu takiej decyzji.

Zmiana charakteru pracy

Dopiero istotna jakościowo zmiana charakteru pracy prowadząca do wykonywania faktycznie innego rodzaju pracy powoduje konieczność rozważenia zastosowania art. 42 par. 4 k.p., a w przypadku zmiany trwałej lub szczególnie daleko idącej – wypowiedzenia zmieniającego.

Ocena ta wymaga każdorazowo analizy nie tylko nazwy stanowiska, ale przede wszystkim rzeczywistego zakresu obowiązków, charakteru wykonywanej pracy, poziomu odpowiedzialności, wymaganych kwalifikacji oraz funkcji pełnionej przez pracownika w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Znaczenie może mieć również sposób określenia rodzaju pracy w samej umowie o pracę oraz treść zakresów obowiązków funkcjonujących u pracodawcy.

Uwaga! Polecenie zmieniające może więc zostać zastosowane wyłącznie wtedy, gdy:

- zmiana dotyczy przejściowego powierzenia innej pracy,
- wynika z uzasadnionych potrzeb pracodawcy,
- nie przekracza trzech miesięcy w roku kalendarzowym,
- nie powoduje obniżenia wynagrodzenia,
- nowa praca odpowiada kwalifikacjom pracownika. [przykład 2]

Udokumentowanie

Bardzo ważne jest również właściwe udokumentowanie czasowego powierzenia innej pracy.

Chociaż art. 42 par. 4 k.p. nie wymaga zachowania formy pisemnej, z perspektywy dowodowej warto przekazać pracownikowi polecenie co najmniej w wiadomości e-mail albo w krótkim piśmie.

PRZYKŁAD 1

Czasowe zastępstwo w magazynie

Spółka logistyczna zatrudnia specjalistę ds. przyjęć towaru. W związku z urlopami magazynierów i zwiększoną liczbą dostaw pracodawca na dwa miesiące powierza mu pracę magazyniera. Pracownik wykonywał już wcześniej takie obowiązki, posiada wymagane uprawnienia, a jego wynagrodzenie nie ulega obniżeniu. W takiej sytuacji możliwe jest zastosowanie art. 42 par. 4 k.p. Powierzenie innej pracy ma charakter czasowy, wynika z uzasadnionych potrzeb pracodawcy, nie przekracza trzech miesięcy w roku kalendarzowym i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Nie ma więc potrzeby stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Odmienna ocena byłaby uzasadniona, gdyby zmiana miała charakter trwały, prowadziła do obniżenia wynagrodzenia albo dotyczyła pracy nieodpowiadającej kwalifikacjom pracownika.

PRZYKŁAD 2

Nagły wzrost zamówień

Przedsiębiorstwo produkcyjne odnotowało nagły wzrost zamówień, a jednocześnie kilku pracowników produkcji przebywało na zwolnieniach lekarskich. Aby utrzymać ciągłość produkcji, pracodawca na dwa miesiące powierzył brygadziście wykonywanie pracy na linii produkcyjnej. Pracownik wcześniej przez wiele lat pracował jako operator maszyn, znał proces technologiczny i posiadał wszystkie wymagane kwalifikacje. Nie doszło również do obniżenia jego wynagrodzenia. W opisanej sytuacji pracodawca może skorzystać z art. 42 par. 4 k.p. Powierzenie innej pracy ma charakter wyłącznie czasowy, wynika z uzasadnionych potrzeb organizacyjnych, nie przekracza trzech miesięcy w roku kalendarzowym i dotyczy pracy odpowiadającej kwalifikacjom pracownika. Nie ma więc potrzeby stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Odmienna ocena byłaby uzasadniona, gdyby zmiana miała charakter trwały, prowadziła do obniżenia wynagrodzenia albo polegała na powierzeniu pracy niewymagającej kompetencji pracownika wyłącznie w celu jego faktycznej degradacji.

PRZYKŁAD 3

Brygadzista na produkcji

W zakładzie produkcyjnym kilku pracowników linii produkcyjnej jednocześnie zachorowało. Aby zapewnić ciągłość pracy, pracodawca na sześć tygodni powierzył brygadziście wykonywanie pracy na produkcji. Pracownik nie zgodził się z tą decyzją, twierdząc, że oznacza ona degradację, ponieważ formalnie zajmuje wyższe stanowisko. Jednak w tej sytuacji samo czasowe skierowanie brygadzisty do pracy produkcyjnej nie narusza art. 42 par. 4 k.p. Jeżeli przed objęciem funkcji brygadzisty wykonywał pracę na produkcji, zna proces technologiczny, organizację pracy oraz obowiązujące standardy jakości, można uznać, że powierzona praca nadal odpowiada jego kwalifikacjom. Istotne znaczenie ma rzeczywisty zakres doświadczenia i kompetencji pracownika, a nie wyłącznie nazwa stanowiska czy miejsce w strukturze organizacyjnej. Odmienna ocena byłaby uzasadniona, gdyby nowe obowiązki nie miały związku z jego kwalifikacjami lub prowadziły do faktycznej degradacji. ©℗

Uwaga! Dokument taki powinien wskazywać przede wszystkim, jaka praca zostaje czasowo powierzona, od kiedy i na jaki okres, z jakich potrzeb pracodawcy wynika ta decyzja oraz potwierdzać, że nie powoduje ona obniżenia wynagrodzenia. Warto również krótko odnieść się do kwalifikacji pracownika, zwłaszcza gdy nowe zadania różnią się od jego dotychczasowych obowiązków.

Nie chodzi przy tym o tworzenie rozbudowanej dokumentacji, lecz o możliwość późniejszego wykazania, że decyzja pracodawcy była przemyślana, miała charakter czasowy i wynikała z rzeczywistych potrzeb organizacyjnych. To szczególnie ważne w razie sporu z pracownikiem, kontroli albo zarzutu, że powierzenie innej pracy stanowiło w rzeczywistości formę degradacji, kary porządkowej albo było próbą obejścia przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym.

Odpowiednie kwalifikacje

Pojęcie „praca odpowiadająca kwalifikacjom" jest interpretowane przez sądy dość szeroko. Nie odnosi się wyłącznie do formalnego wykształcenia czy nazwy stanowiska zajmowanego przez pracownika, ale również do jego doświadczenia zawodowego, praktycznych umiejętności, dotychczasowego przebiegu kariery, a nawet predyspozycji psychofizycznych do wykonywania określonego rodzaju pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lutego 1998 r. (sygn. akt I PKN 515/97), pracą odpowiadającą kwalifikacjom pracownika jest taka, która nie przekracza jego kwalifikacji, a jednocześnie pozwala choćby częściowo je wykorzystać. Nie jest zatem konieczne pełne wykorzystanie wszystkich kompetencji pracownika. Istotne jest jednak to, aby nowa praca pozostawała w rzeczywistym związku z jego doświadczeniem i umiejętnościami.

Uwaga! Dla pracodawcy duże znaczenie ma odpowiednie udokumentowanie kwalifikacji i kompetencji pracownika jeszcze przed zastosowaniem art. 42 par. 4 k.p. Właśnie ten element bardzo często decyduje o możliwości wykazania, że czasowe powierzenie innej pracy było zgodne z przepisami.

Znaczenie doświadczenia

Pracodawca powinien być w stanie wykazać, że pracownik posiada doświadczenie pozwalające wykonywać czasowo powierzoną pracę, wcześniej wykonywał podobne obowiązki oraz zna procesy, organizację pracy lub środowisko pracy związane z nowym

eprasa.pl 758267d8a1

zczalne?

zakresem zadań. A zatem istotne znaczenie mogą mieć:
- wcześniejsze zakresy obowiązków,
- historia awansów i przebiegu zatrudnienia,
- dokumentacja szkoleń,
- matryce kompetencji,
- doświadczenie zdobyte w innych działach lub projektach. [przykład 3]

Granice dopuszczalności polecenia zmieniającego pojawiają się jednak wtedy, gdy nowe obowiązki przestają być w realnym związku z kompetencjami pracownika albo prowadzą do jego faktycznej degradacji. Orzecznictwo konsekwentnie podkreśla, że art. 42 par. 4 k.p. nie może być wykorzystywany jako narzędzie szykanowania pracownika, ukrytej kary czy sposobu na obniżenie jego pozycji w organizacji.

Szczególnie ryzykowne są sytuacje, w których doświadczony specjalista lub menedżer zostaje skierowany do wykonywania prostych, odtwórczych czynności, które nie wykorzystują jego rzeczywistych kompetencji i nie mają racjonalnego uzasadnienia organizacyjnego. W takich przypadkach pracownik często podnosi później zarzuty dotyczące naruszenia godności, dóbr osobistych, a niekiedy również mobbingu.

Uwaga! Samo czasowe powierzenie innej pracy nie oznacza jeszcze działań mobbingowych. Ryzyko pojawia się wtedy, gdy zmianie towarzyszy element poniżenia czy demonstracyjnego odbierania pracownikowi kompetencji. Dlatego znaczenie ma nie tylko rodzaj powierzanej pracy, ale również rzeczywiste uzasadnienie organizacyjne zmiany i sposób jej komunikacji.

Problem premii i wynagrodzenia

Wielu pracodawców koncentruje się wyłącznie na wynagrodzeniu zasadniczym, pomijając wpływ czasowego przesunięcia na premie lub system prowizyjny. Tymczasem sam brak formalnego obniżenia pensji nie zawsze oznacza, że warunek z art. 42 par. 4 k.p. został spełniony.

Problem może się pojawić np. wtedy, gdy:
- pracownik sprzedaży, którego wynagrodzenie w istotnym stopniu zależało od prowizji, zostaje czasowo skierowany do zadań administracyjnych, gdzie system prowizyjny nie funkcjonuje,
- pracownik produkcji zostaje przeniesiony na stanowisko, na którym nie ma możliwości uzyskania dodatków lub premii efektywnościowych.

Jeżeli w rezultacie zmian dochodzi do istotnego obniżenia realnych zarobków pracownika, zastosowanie art. 42 par. 4 k.p. może zostać zakwestionowane jako niezgodne z przepisami.

Dlatego przed czasowym powierzeniem innej pracy warto przeanalizować nie tylko wysokość wynagrodzenia zasadniczego, lecz także wszystkie zmienne składniki wynagrodzenia, do których pracownik miał realny dostęp na dotychczasowym stanowisku. Dotyczy to w szczególności premii regulaminowych, prowizji, dodatków zmianowych, dodatków za pracę w określonych warunkach czy premii efektywnościowych. Jeżeli nowe stanowisko uniemożliwia ich uzyskanie, pracodawca powinien rozważyć, czy i w jaki sposób zapewnić pracownikowi dotychczasowy poziom wynagrodzenia przez okres czasowego powierzenia innej pracy.

⇨ Czy można łączyć okresy powierzenia innej pracy?

Przepis art. 42 par. 4 k.p. przewiduje możliwość czasowego powierzenia innej pracy na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym. W praktyce może więc pojawić się pomysł, aby powierzyć pracownikowi inną pracę od października do grudnia, a następnie ponownie od stycznia do końca marca. Przepisy nie wykluczają takiego rozwiązania. Nie oznacza to jednak, że pracodawca ma pełną swobodę w tym zakresie. Tego rodzaju mechanizmy powinny być stosowane z rozwagą i każdorazowo wynikać z rzeczywistych, przejściowych potrzeb organizacyjnych. Im bardziej czasowe powierzenie innej pracy zaczyna przypominać stały model organizacji pracy albo regularny sposób obchodzenia przepisów dotyczących trwałej zmiany warunków zatrudnienia, tym większe jest ryzyko zakwestionowania takiego działania przez pracownika.

⇨ Co, jeśli pracownik odmówi?

Pracownicy często zakładają, że brak zgody na zmianę obowiązków automatycznie uprawnia ich do odmowy wykonania polecenia pracodawcy. Takie założenie nie zawsze jest jednak prawidłowe.

Jeżeli czasowe powierzenie innej pracy spełnia przesłanki z art. 42 par. 4 k.p., pracownik co do zasady powinien takie polecenie wykonać. Nieuzasadniona odmowa może zostać uznana za naruszenie obowiązków pracowniczych, a w skrajnych przypadkach prowadzić nawet do rozwiązania umowy o pracę.

Odmiennie należy oceniać sytuacje, w których polecenie wykracza poza granice wyznaczone przez art. 42 par. 4 k.p., np. ma charakter degradujący, dotyczy pracy nieodpowiadającej kwalifikacjom pracownika albo stanowi próbę obejścia przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym. W takich przypadkach pracownik może odmówić wykonania polecenia, a pracodawca co do zasady nie powinien wyciągać wobec niego konsekwencji. Dlatego przed ich zastosowaniem wobec pracownika, który odmawia wykonania takiego polecenia, pracodawca powinien każdorazowo ocenić, czy w danej sytuacji zostały spełnione wszystkie przesłanki z art. 42 par. 4 k.p.

Pracownicy szczególnie chronieni

Szczególna ochrona pracownika, w tym społecznego inspektora pracy lub działacza związkowego, nie wyłącza automatycznie możliwości czasowego powierzenia mu innej pracy na podstawie art. 42 par. 4 k.p. Przepis ten nie prowadzi bowiem do trwałej zmiany warunków zatrudnienia, lecz umożliwia pracodawcy czasową reakcję na uzasadnione potrzeby organizacyjne. Jeżeli powierzenie innej pracy ma charakter przejściowy, nie powoduje obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika, można przyjąć, że mieści ono się w granicach dopuszczalnych uprawnień kierowniczych pracodawcy.

Uwaga! W przypadku pracowników szczególnie chronionych warto jednak zadbać o jasne uzasadnienie decyzji i wykazanie, że nie ma ona związku z pełnioną funkcją społeczną lub związkową. Istotne jest również, aby czasowa zmiana nie utrudniała realnego wykonywania tej funkcji. Samo ryzyko sporu nie oznacza jednak, że pracodawca jest pozbawiony możliwości organizowania pracy także wobec pracowników objętych szczególną ochroną. ©℗

Podstawa prawna
- art. 42 par. 4 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)

Praca zdalna w upały: czy pracodawca pokryje koszty klimatyzacji w domu pracownika?

PYTANIE: Pracuję całkowicie zdalnie. Podczas upałów temperatura w mieszkaniu przekracza 32 st. C, co utrudnia wykonywanie obowiązków. Uważam, że skoro pracodawca zapewnia wodę i klimatyzację osobom pracującym stacjonarnie, powinien finansować również moje koszty związane z chłodzeniem mieszkania. Czy są do tego podstawy prawne?

Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. BHP

ODPOWIEDŹ: Co do zasady pracodawca nie ma obowiązku finansowania klimatyzacji pracownikowi wykonującemu pracę zdalną.

Zgodnie z art. 67^{18} kodeksu pracy pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania.

Obowiązki

W myśl art. 67^{24} par. 1 k.p. pracodawca musi zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne niezbędne do jej wykonywania, a także ich instalację, serwis i konserwację.

Uwaga! Nie oznacza to jednak obowiązku finansowania klimatyzacji ani zwiększonych kosztów energii wynikających z upałów.

Organizując stanowisko pracy wyposażone w komputer, pracodawca powinien uwzględnić wymagania określone w przepisach rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Złożenie oświadczenia

Należy jednak zauważyć, że zgodnie z art. 67^{31} par. 7 k.p. dopuszczenie pracownika do pracy zdalnej powinno być poprzedzone i uzależnione od złożenia przez niego oświadczenia, w postaci papierowej lub elektronicznej, potwierdzającego, że w miejscu wykonywania pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Tym samym to pracownik sam organizuje stanowisko pracy zdalnej.

Ponadto zgodnie z art. 67^{31} par. 1 k.p. pracodawca realizuje wobec pracownika wykonującego pracę zdalną obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wynikające z rodzaju i warunków wykonywanej pracy (z wyłączeniem obowiązków wyraźnie określonych w tym przepisie). Oznacza to, że nie odpowiada za warunki pomieszczenia pracy, które organizuje sam pracownik.

Uwaga! Szczególne postanowienia regulaminu pracy zdalnej lub porozumienia obowiązującego u danego pracodawcy mogą wprowadzić wyjątki. ©℗

Podstawa prawna
- art. 67^{18}, art. 67^{24}, art. 67^{31} 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)
- rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 58)

Dokończenie ze s. C1

Analogicznie jest wtedy, gdy zakaz przerw w praktyce dotyczy wyłącznie tych przeznaczonych na papierosa, z pominięciem wszystkich innych, które w nie mniejszym stopniu dezorganizują pracę.

KOSZTY PRACODAWCY

Zagadnienie samowolnych przerw ma również realny wymiar ekonomiczny. Szacunki branżowe wskazują, że kilka nieplanowanych, kilkuminutowych przerw dziennie – przemnożonych przez liczbę pracowników i liczbę dni roboczych – generuje rocznie setki godzin nieprzepracowanego czasu pracy w skali organizacji. Koszty te są tym wyższe, im bardziej ciągły charakter ma proces pracy i im ściślej współpracują ze sobą poszczególne stanowiska. Przerwy jednego pracownika mogą dezorganizować pracę całego zespołu.

Uwaga! Brak jasnych zasad i ich niekonsekwentne egzekwowanie negatywnie wpływa również na poczucie sprawiedliwości i transparentności w zespole. Pracownicy przestrzegający obowiązujących reguł mogą odczuwać frustrację, obserwując bezkarność kolegów, którzy samodzielnie zapewniają sobie dodatkowe przerwy i w żaden sposób nie rekompensują ich wzmożoną pracą. Z perspektywy zarządczej właściwe uregulowanie kwestii przerw oraz konsekwentne stosowanie przyjętych zasad ma istotne znaczenie także z tego względu.

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI

Stanowisko Głównego Inspektora Pracy dotyczące palenia papierosów w czasie pracy jako podstawy odpowiedzialności pracowniczej znajduje solidne oparcie w obowiązujących przepisach – zarówno kodeksu pracy, jak i ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu. Pracodawca dysponuje szerokim wachlarzem instrumentów – od regulaminu pracy, przez kary porządkowe i potrącenia z wynagrodzenia, aż po rozwiązanie umowy o pracę. Skuteczność ich zastosowania zależy jednak od prawidłowego uregulowania zasad, jasnego zakomunikowania ich pracownikom, rzetelnej dokumentacji oraz – co konsekwentnie podkreśla Sąd Najwyższy – indywidualnej i proporcjonalnej oceny każdego przypadku naruszenia. Wyłącznie takie podejście, poprzedzone konsultacją ze specjalistą w tym zakresie, minimalizuje ryzyko sporów sądowych i sprzyja budowaniu kultury organizacyjnej opartej na przejrzystych i sprawiedliwie egzekwowanych zasadach. ©℗

Podstawa prawna
- art. 22 par. 1, art. 52 par. 1 pkt 1, art. 80, art. 100 par. 1 i par. 2, art. 108, art. 109 par. 1, art. 112–113 oraz 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)
- art. 5 ust. 1 pkt 1–5 i art. 5a ustawy z 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1162; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 799)

eprasa.pl 758267d8a1

Brak danych może uniemożliwić przyznanie świadczenia z funduszu socjalnego

PYTANIE: Pracownik złożył wniosek o świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Odmawia jednak podania informacji o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, mimo że regulamin funduszu wymaga złożenia odpowiedniego oświadczenia. Twierdzi, że są to dane prywatne i pracodawca nie powinien ich żądać. Jak powinna postąpić komisja socjalna? Czy można przyznać świadczenie bez takich informacji?

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Nie należy przyznawać świadczenia z ZFŚS bez danych niezbędnych do oceny sytuacji socjalnej osoby uprawnionej. Pracodawca nie może zmusić pracownika do ujawnienia informacji o jego sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Powinien jednak wyjaśnić, że podanie tych danych jest konieczne do rozpatrzenia wniosku zgodnie z ustawą i regulaminem funduszu. Jeżeli pracownik mimo wezwania nie przedstawi wymaganych informacji, komisja socjalna nie ma podstaw do zastosowania kryterium socjalnego. W takiej sytuacji, w zależności od postanowień regulaminu ZFŚS, wniosek można pozostawić bez rozpatrzenia albo odmówić przyznania świadczenia. Nie jest to kara za odmowę podania danych, lecz konsekwencja braku możliwości oceny sytuacji socjalnej pracownika.

UZASADNIENIE: Świadczenia z ZFŚS mają charakter socjalny. Oznacza to, że nie powinny być przyznawane automatycznie, po równo wszystkim pracownikom ani wyłącznie na podstawie samego faktu zatrudnienia. Podstawą przyznania ulgowych usług, świadczeń i dopłat z funduszu jest sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osoby uprawnionej.

Z tego powodu pracodawca, rozpatrując wniosek o świadczenie, musi mieć możliwość ustalenia, czy dana osoba rzeczywiście spełnia kryteria przewidziane w regulaminie funduszu. Bez informacji o sytuacji socjalnej nie da się prawidłowo porównać sytuacji osób ubiegających się o pomoc ani ustalić wysokości świadczenia zgodnie z zasadami ZFŚS.

Dane potrzebne do oceny sytuacji socjalnej są najczęściej przekazywane w formie oświadczenia osoby uprawnionej. Może ono dotyczyć m.in. dochodu na osobę w gospodarstwie domowym, liczby osób pozostających we wspólnym gospodarstwie, samotnego wychowywania dziecka, niepełnosprawności, zdarzenia losowego lub innych okoliczności mających znaczenie przy danym świadczeniu. Zakres tych informacji powinien wynikać z regulaminu funduszu i być dostosowany do rodzaju świadczenia.

Uwaga! Pracodawca może także żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Nie oznacza to jednak prawa do zbierania dowolnych dokumentów na wszelki wypadek. Jeśli wystarczające jest oświadczenie, nie należy żądać dodatkowych zaświadczeń. Jeżeli natomiast regulamin przewiduje konieczność potwierdzenia określonych okoliczności, np. przy zapomodze losowej albo świadczeniu uzależnionym od niepełnosprawności, pracownik powinien przedstawić dokument potwierdzający daną okoliczność. Zakres żądanych danych powinien być adekwatny do celu, czyli rozpatrzenia konkretnego wniosku. Ustawa o ZFŚS wskazuje, że udostępnienie danych następuje w formie oświadczenia, a pracodawca może żądać ich udokumentowania tylko w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Odmowa przedstawienia danych nie powinna być traktowana jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Pracownik ma prawo nie ujawniać informacji dotyczących swojej sytuacji rodzinnej, materialnej lub życiowej. Trzeba jednak odróżnić prawo do odmowy podania danych od skutków takiej odmowy na gruncie ZFŚS. Jeżeli pracownik nie przekazuje informacji potrzebnych do oceny jego sytuacji socjalnej, pracodawca nie ma podstaw do przyznania świadczenia.

Komisja socjalna nie powinna w takiej sytuacji przyjmować domniemań. Nie może uznać, że skoro pracownik odmawia podania danych, to ma on dobrą albo złą sytuację materialną. Nie powinna też przyznawać świadczenia w najniższej albo jednakowej dla wszystkich wysokości tylko po to, aby jakoś rozpatrzyć wniosek. Takie działanie narusza zasadę uzależniania świadczeń od kryterium socjalnego.

Najbezpieczniejszym rozwiązaniem jest wezwanie pracownika do uzupełnienia wniosku. W wezwaniu warto wskazać, jakich informacji brakuje, dlaczego są potrzebne, z jakiego postanowienia regulaminu wynika obowiązek ich podania oraz w jakim terminie należy je przedstawić. Należy też poinformować pracownika, jaki będzie skutek braku uzupełnienia wniosku, np. pozostawienie go bez rozpatrzenia albo odmowa przyznania świadczenia. Decyzja taka powinna być krótko uzasadniona i wskazywać na brak danych koniecznych do zastosowania kryterium socjalnego.

Należy ograniczyć żądanie do danych naprawdę potrzebnych przy danym świadczeniu. Inny zakres informacji jest uzasadniony przy dopłacie do wypoczynku, inny przy zapomodze losowej, a jeszcze inny przy pożyczce mieszkaniowej. Komisja socjalna powinna unikać automatycznego żądania tych samych dokumentów od wszystkich osób bez względu na rodzaj świadczenia i okoliczności sprawy.

Z praktyki wynika, że najczęstszym błędem jest przyznawanie świadczeń mimo braku danych tylko po to, aby uniknąć sporu z pracownikiem. Takie rozwiązanie jest ryzykowne, ponieważ środki funduszu muszą zostać rozdysponowane zgodnie z kryteriami socjalnymi. Drugim błędem jest żądanie zbyt szerokiego katalogu dokumentów, które nie są potrzebne do rozpatrzenia konkretnego wniosku. Prawidłowe postępowanie powinno więc łączyć dwie zasady: bez danych socjalnych nie można przyznać świadczenia, ale wolno żądać tylko takich informacji, które są niezbędne do oceny sytuacji osoby uprawnionej. ©℗

Zapisy w regulaminie

Regulamin ZFŚS powinien jasno określać, jakie informacje lub dokumenty są wymagane przy ubieganiu się o poszczególne świadczenia. Należy także wskazać, jaki skutek wywołuje brak danych niezbędnych do oceny sytuacji socjalnej, np. pozostawienie wniosku bez rozpatrzenia albo odmowa przyznania świadczenia. ©℗

Podstawa prawna
- ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)

Czy pracownik na urlopie wychowawczym ma prawo wnioskować o dofinansowanie wypoczynku z ZFŚS

PYTANIE: Pracownica od kilku miesięcy korzysta z urlopu wychowawczego. W okresie wakacyjnym złożyła wniosek o dofinansowanie wypoczynku z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Komisja socjalna ma wątpliwości, czy osoba ta (nie świadczy pracy i nie otrzymuje wynagrodzenia) może korzystać ze świadczeń finansowanych z ZFŚS

ODPOWIEDŹ: Tak. Pracownik korzystający z urlopu wychowawczego pozostaje pracownikiem i zachowuje status osoby uprawnionej do korzystania ze świadczeń finansowanych z ZFŚS. Może więc się ubiegać o dofinansowanie wypoczynku lub inne świadczenia przewidziane w regulaminie funduszu. O ich przyznaniu i wysokości powinno decydować kryterium socjalne, a nie sam fakt przebywania na urlopie wychowawczym.

UZASADNIENIE: W czasie urlopu wychowawczego pracownik nadal pozostaje zatrudniony, choć w tym okresie nie wykonuje pracy i co do zasady nie otrzymuje wynagrodzenia. Sam fakt korzystania z urlopu wychowawczego nie pozbawia go więc statusu osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS.

Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu są m.in. pracownicy i ich rodziny. Przepisy nie uzależniają tego statusu od faktycznego świadczenia pracy, otrzymywania wynagrodzenia ani wymiaru czasu pracy.

Pracodawca nie może zatem w regulaminie funduszu wprowadzić zasady, zgodnie z którą osoby przebywające na urlopie wychowawczym są automatycznie wyłączone z prawa do korzystania z pomocy socjalnej. Takie postanowienie byłoby sprzeczne z ustawą o ZFŚS.

Nie oznacza to jednak, że każdemu pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego należy przyznać świadczenie. Tak jak w przypadku innych osób uprawnionych podstawą oceny powinno być kryterium socjalne, czyli sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osoby ubiegającej się o pomoc. Pracodawca może więc żądać od pracownika informacji potrzebnych do oceny jego sytuacji socjalnej. Może to być w szczególności oświadczenie o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może też wymagać dokumentów potwierdzających dane niezbędne do rozpatrzenia wniosku. Zakres tych informacji powinien być adekwatny do rodzaju świadczenia. Komisja socjalna nie powinna oceniać samego faktu korzystania z urlopu wychowawczego, lecz aktualną sytuację socjalną osoby ubiegającej się o pomoc.

W praktyce osoby korzystające z urlopu wychowawczego mogą osiągać niższe dochody niż pracownicy świadczący pracę i otrzymujący wynagrodzenie. Może to uzasadniać przyznanie im wyższego świadczenia niż osobom znajdującym się w lepszej sytuacji materialnej. Nie jest to jednak reguła – każda sprawa wymaga indywidualnej oceny.

Najczęstszym błędem jest uzależnianie prawa do świadczeń od wykonywania pracy. ZFŚS nie służy wynagradzaniu za pracę ani premiowaniu aktywności zawodowej. Jego celem jest udzielanie pomocy socjalnej osobom uprawnionym przy uwzględnieniu ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. ©℗

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

Warto wiedzieć

Urlop wychowawczy nie może stanowić samodzielnej podstawy odmowy dofinansowania wypoczynku z ZFŚS. Komisja socjalna powinna ocenić aktualną sytuację życiową, rodzinną i materialną pracownika, tak jak innych osób uprawnionych. Dopiero ta ocena decyduje o przyznaniu świadczenia i jego wysokości. ©℗

Podstawa prawna
- ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)

eprasa.pl 758267d8a1

DGP | Ubezpieczenia i Świadczenia

Dodatek dla prenumeratorów 9 lipca 2026 nr 131 (6800) DGP.pl

POLECA
MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Zmiana wynagrodzenia: kiedy trzeba ustalić na nowo podstawę zasiłku?

ROZLICZENIA Nie każda modyfikacja warunków zatrudnienia wpływa na sposób obliczania świadczenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Istotne znaczenie mają jej rodzaj oraz moment, od którego obowiązuje.

Izabela Nowacka
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu, który jest pracownikiem, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem tego 12-miesięcznego okresu, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

Zasady obliczania

Przez wynagrodzenie należy rozumieć przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe (co do zasady łącznie 13,71 proc. podstawy wymiaru).

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (a także pozostałych zasiłków) uwzględnia się przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych (lub okres krótszy), nawet jeżeli w tym czasie doszło do modyfikacji wysokości wynagrodzenia spowodowanej zmianą stanowiska pracy lub warunków wynagradzania określonych w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy.

Cofnięcie składnika

▶ Jeżeli składnik wynagrodzenia uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku przysługuje pracownikowi, lecz nie został wypłacony do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat danego zasiłku, do podstawy wymiaru tego zasiłku przyjmuje się ten składnik w wysokości wypłaconej za poprzedni okres. Późniejsza wypłata właściwego składnika nie powoduje ponownego ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

▶ Jeżeli natomiast do podstawy wymiaru zasiłku przyjęto składnik wynagrodzenia w wysokości wypłaconej za poprzedni okres, a następnie pracodawca podjął decyzję, że składnik ten nie będzie przysługiwał pracownikom, podstawę wymiaru zasiłku przelicza się, wyłączając z niej ten składnik za okres zasiłku przysługującego od dnia, od którego podjęto decyzję o zaprzestaniu jego wypłaty. [przykład 1]

Przyznanie do określonego terminu

Składniki wynagrodzenia przysługujące na podstawie umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy do określonego terminu uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego tylko za okres przypadający do tego terminu. [przykład 2]

Zaprzestanie wypłaty, zamiana lub włączenie

Jeżeli pracodawca podejmie decyzję o zaprzestaniu wypłaty określonego składnika wynagrodzenia od wskazanej daty, podstawę wymiaru zasiłku przysługującego za okres od tej daty ustala się z pominięciem tego składnika. Zasada ta nie ma jednak zastosowania, gdy składnik wynagrodzenia zostanie w całości lub w części włączony do innego składnika wynagrodzenia albo zastąpiony innym.

Oznacza to, że jeśli pracodawca zmodyfikuje zasady wynagradzania np. przez zmianę regulaminu wynagradzania, polegającą na likwidacji niektórych fakultatywnych składników płacowych (premii, dodatków), to taka decyzja wpłynie na wysokość podstawy zasiłku u pracowników pobierających w tym czasie świadczenia. [przykład 3]

Modyfikacja wielkości etatu

Odrębne zasady obowiązują w przypadku zmiany umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy. Wówczas podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy albo w miesiącach poprzedzających.

Oznacza to, że zmiana wynagrodzenia wynikająca ze zmiany wymiaru czasu pracy może mieć wpływ na podstawę zasiłku, jednak decydujące znaczenie ma moment jej wprowadzenia. Jeżeli nastąpiła już w trakcie absencji, np. w miesiącu następującym po miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, to podstawa wymiaru zasiłku nie ulega zmianie. [przykłady 4 i 5]

W razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy polegającej na podwyższeniu wymiaru czasu pracy w trakcie pobierania świadczeń z tytułu choroby lub macierzyństwa podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się ponownie od dnia zmiany wymiaru czasu pracy. W tym celu przyjmuje się kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą dla nowego wymiaru czasu pracy (o ile jest wyższa niż dotychczasowe wynagrodzenie) po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71 proc. tego wynagrodzenia. Podstawa wymiaru zostaje więc podwyższona jedynie do poziomu minimalnego wynagrodzenia, a nie do wynagrodzenia ustalonego dla nowego wymiaru czasu pracy.

©℗

Podstawa prawna

- art. 3 pkt 3, art. 36, art. 40, art. 41 ust. 2, ust. 3 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

PRZYKŁAD 1

Decyzja pracodawcy o utracie uprawnień

Pracownik zachorował w lipcu 2026 r. Poza wynagrodzeniem zasadniczym ma prawo do premii kwartalnych. Do podstawy wymiaru zasiłku za czerwiec br. powinny być wliczone premie wypłacone za II, I, IV i III kw. Jednak pod koniec lipca, gdy rozliczane są wynagrodzenia i zasiłki, premia za II kw. nie została jeszcze wypłacona, dlatego do podstawy przyjęto premię za I kw. w podwójnej wysokości. Następnie, 10 sierpnia pracodawca podjął decyzję, że premie za II kw. nie będą przysługiwać i nie zostaną wypłacone. W takiej sytuacji pracownikowi, który nadal nieprzerwanie choruje, trzeba wyłączyć z podstawy zasiłku za okres od 10 sierpnia tę dodatkową uwzględnianą premię za I kw.

PRZYKŁAD 2

Dodatek na czas określony

Pracownikowi przyznano dodatek funkcyjny na okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2026 r. Pracownik ten jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 15 czerwca do 10 lipca. Dodatek funkcyjny uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 15 do 30 czerwca, tj. do dnia, do którego został przyznany. Natomiast z podstawy wymiaru zasiłku za okres od 1 do 10 lipca dodatek ten należy wyłączyć.

PRZYKŁAD 3

Likwidacja premii kwartalnej

Pracownik nieprzerwanie choruje od 15 kwietnia do 30 czerwca. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje regulaminową premię miesięczną oraz premię kwartalną, które przysługują za czas faktycznie przepracowany. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględniono przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od kwietnia 2025 r. do marca 2026 r., premie miesięczne wypłacone za ten sam okres oraz 1/12 sumy premii kwartalnych wypłaconych za I, IV, III, II kw. Od 1 czerwca br. wszedł w życie regulamin wynagradzania, zgodnie z którym zlikwidowano premię kwartalną. W konsekwencji od 1 czerwca premia kwartalna musi być wyłączona z podstawy wymiaru zasiłku.

PRZYKŁAD 4

Zmiana wymiaru czasu pracy podczas choroby

Pracownica chorowała od 15 marca do 30 czerwca br. Do 30 kwietnia była zatrudniona na 1/2 etatu, a od 1 maja – w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponieważ zmiana wymiaru czasu pracy nie nastąpiła ani w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, ani w okresie 12 miesięcy poprzedzających jej powstanie, nie wpływa ona na podstawę wymiaru zasiłku chorobowego. Podstawę tę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od marca 2025 r. do lutego 2026 r.

PRZYKŁAD 5

Konieczne przeliczenie

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby przez cały czerwiec (od 1 do 30 czerwca). Do 14 czerwca była zatrudniona na 3/4 etatu, a od 15 czerwca pracowała na 1/2 etatu. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 1 do 14 czerwca stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od czerwca 2025 r. do maja 2026 r. Natomiast do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego za okres od 15 do 30 czerwca przyjmuje się pełne miesięczne wynagrodzenie za czerwiec, jakie pracownica otrzymałaby po zmianie wymiaru czasu pracy. ©℗

eprasa.pl 758267d8a1

Czy odszkodowanie za zakaz konkurencji byłego członka zarządu wliczyć do podstawy składek

Odszkodowanie wypłacane członkom po ustaniu pełnienia przez nich funkcji, wypłacone na podstawie postanowień umowy o świadczenie usług zarządzania, zawartej zgodnie z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, nie podlega oskładkowaniu. Nie jest to bowiem typowa umowa cywilnoprawna.

INTERPRETACJA INDYWIDUALNA ZUS Z 12 CZERWCA 2026 R., SYGN. DI/200000/43/1695/2026

Stan faktyczny sprawy

Spółka akcyjna wystąpiła do ZUS o wydanie interpretacji indywidualnej dotyczącej obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne od odszkodowania wypłacanego byłym członkom zarządu z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji. Z wniosku i jego uzupełnienia wynikało, że zasady wynagradzania członków zarządu, w tym wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, zostały ustalone przez jedynego akcjonariusza spółki będącej spółką z udziałem Skarbu Państwa. Wnioskodawca jest zatem spółką zależną w 100 proc. od tej spółki, a więc Skarb Państwa ma w nim udział pośredni. Oba podmioty tworzą jedną grupę kapitałową. Zasady wynagradzania członków zarządu przewidywały zawieranie z nimi umów o świadczenie usług zarządzania, do których się stosuje przepisy kodeksu cywilnego o zleceniu. Umowy obejmowały także zakaz konkurencji po ustaniu funkcji przez sześć miesięcy, pod warunkiem pełnienia jej przez co najmniej ten okres, z prawem do odszkodowania w wysokości 50 proc. miesięcznego wynagrodzenia stałego, płatnego w sześciu równych ratach.

Członkowie zarządu zostali odwołani, co spowodowało rozwiązanie umów o świadczenie usług zarządzania, ale utrzymano w mocy postanowienia obowiązujące po ich ustaniu, w tym zakaz konkurencji. W efekcie byli członkowie zarządu zostali zobowiązani do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, a spółka – do wypłaty odszkodowania. Wątpliwość przedsiębiorcy dotyczyła tego, czy świadczenie to podlega składkom, czy też korzysta z wyłączenia przewidzianego w par. 2 ust. 1 pkt 4 w zw. z par. 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Spółka uznała, że odszkodowanie powinno zostać oskładkowane, ponieważ wynika z cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług zarządzania, a nie z umowy o zakazie konkurencji z art. 101^2 k.p.

Stanowisko ZUS

Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał stanowisko przedsiębiorcy za nieprawidłowe. Wyszedł z założenia, że zgodnie z art. 18 ust. 1 i 3 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek osób wykonujących umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, stanowi przychód z tej umowy. Na podstawie art. 20 ust. 1 i 3 ustawy zasada ta dotyczy także składek na ubezpieczenie wypadkowe, a w odpowiednim zakresie również chorobowe. ZUS zaznaczył przy tym, że opiera się na wskazaniu przedsiębiorcy, iż odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji stanowi przychód z umowy o świadczenie usług zarządzania.

Organ przypomniał następnie, że wyłączenia z podstawy wymiaru składek określa rozporządzenie z 18 grudnia 1998 r., a zgodnie z par. 5 ust. 2 jego przepisy stosuje się odpowiednio także do umów cywilnoprawnych. Podkreślił jednak, że nie oznacza to automatycznego przeniesienia wszystkich zwolnień przewidzianych dla pracowników. W szczególności par. 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia dotyczy odszkodowań wypłacanych byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101^2 k.p., a więc co do zasady nie obejmuje zwykłych umów cywilnoprawnych.

ZUS wskazał jednak na szczególną regulację z art. 8 ustawy z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Przepis ten przewiduje odpowiednie stosowanie art. 101^2 par. 1 oraz art. 101^2–101^4 k.p. do zakazu konkurencji członków organów zarządzających.

Zdaniem ZUS z wniosku i jego uzupełnienia wynikało, że zasady wynagradzania członków zarządu przedsiębiorcy zostały ustalone w ramach grupy kapitałowej, na czele której stoi spółka z udziałem Skarbu Państwa, dlatego do członków zarządu znajdowały zastosowanie reguły odpowiadające tej ustawie.

W konsekwencji zakład uznał, że odszkodowanie wypłacane byłym członkom zarządu z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu funkcji korzysta z wyłączenia z podstawy wymiaru składek na podstawie par. 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia. Z uwagi na art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej nie stanowi ono także podstawy wymiaru składki zdrowotnej. Z tych względów ZUS nie podzielił stanowiska przedsiębiorcy, że świadczenie to powinno zostać oskładkowane. ©℗

Oprac. **Leszek Jaworski**

Komentarz

Katarzyna Klemba
radca prawny w Kancelarii Radcy Prawnego Katarzyna Klemba

Interpretacja trafnie wskazuje, że odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji wypłacane po ustaniu umowy o świadczenie usług zarządzania nie może być oceniane wyłącznie według ogólnych zasad właściwych dla umów zlecenia i innych umów o świadczenie usług. Co do zasady przy typowych umowach cywilnoprawnych świadczenie z tytułu zakazu konkurencji jest traktowane jako przychód z tej umowy i podlega oskładkowaniu, ponieważ wyłączenie z par. 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia składkowego ZUS odnosi się wyłącznie do odszkodowania wypłacanego byłym pracownikom na podstawie umowy o zakazie konkurencji zawartej zgodnie z art. 101^2 k.p.

W analizowanej sprawie ZUS słusznie zwrócił uwagę na jej szczególny charakter. O rozstrzygnięciu nie przesądzają sama nazwa świadczenia ani fakt, że zostało ono wypłacone po ustaniu funkcji, lecz szczególna podstawa prawna wynikająca z art. 8 ustawy z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, która nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu pracy o zakazie konkurencji do członków organów zarządzających. To właśnie ten szczególny reżim prawny pozwala potraktować odszkodowanie analogicznie do odszkodowania pracowniczego i wyłączyć je z podstawy wymiaru składek społecznych oraz składki zdrowotnej.

Z praktycznego punktu widzenia interpretacja ta nie powinna być jednak odczytywana zbyt szeroko. Nie oznacza ona, że każde odszkodowanie za zakaz konkurencji wypłacane po zakończeniu umowy cywilnoprawnej jest zwolnione z oskładkowania. Wręcz przeciwnie – zasadnicze znaczenie będzie miało ustalenie, czy w danym przypadku istnieje szczególna podstawa do odpowiedniego zastosowania regulacji pracowniczych, czy też mamy do czynienia z typową umową cywilnoprawną, w przypadku której takie świadczenie nadal stanowi przychód podlegający oskładkowaniu. ©℗

ZUS nie musi umożliwić dłużnikowi wypowiedzenia się przed rozpoznaniem zarzutów egzekucyjnych

PYTANIE: Wniosłem do ZUS zarzuty w sprawie prowadzonej egzekucji administracyjnej. Organ wydał postanowienie o ich oddaleniu, ale przed wydaniem tego rozstrzygnięcia nie poinformował mnie o możliwości wypowiedzenia się co do zebranego materiału dowodowego. Czy taki zarzut proceduralny może być skuteczną podstawą skargi do sądu?

ODPOWIEDŹ: ZUS nie naruszył przepisów kodeksu postępowania administracyjnego przy rozpatrywaniu zarzutów czytelnika, gdyż nie miał obowiązku stosowania przepisów dotyczących wysłuchania strony, w tym w zakresie wypowiedzenia się co do dowodów i żądań. W postępowaniu egzekucyjnym podane mechanizmy nie mają bowiem bezpośredniego zastosowania.

Aby prawidłowo ocenić sytuację przedstawioną w stanie faktycznym, należy uwzględnić m.in. przepisy ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (dalej: u.p.e.a.). Zgodnie z art. 33 u.p.e.a. zobowiązany może wnieść zarzuty dotyczące m.in.: nieistnienia obowiązku, czy też jego wygaśnięcia.

Zarzuty są przekazywane wierzycielowi, który wydaje postanowienie o ich uwzględnieniu, oddaleniu albo stwierdzeniu ich niedopuszczalności.

Jak wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi w wyroku z 27 lutego 2025 r. (sygn. akt III SA/Łd 807/24), zarzuty w postępowaniu egzekucyjnym stanowią szczególny, sformalizowany środek ochrony prawnej. Postępowanie wywołane ich wniesieniem ma charakter incydentalny i służy ocenie dopuszczalności dalszego prowadzenia egzekucji w granicach wyznaczonych przez zarzuty strony.

Czytelnik upatruje wadliwości postanowienia w naruszeniu art. 10 i art. 79a k.p.a. Przepisy te nakazują co do zasady zapewnienie stronie czynnego udziału w postępowaniu oraz umożliwienie jej wypowiedzenia się co do zgromadzonych dowodów przed wydaniem rozstrzygnięcia.

W orzecznictwie podkreśla się jednak, że ze względu na specyfikę postępowania egzekucyjnego nie wszystkie instytucje procesowe znane z klasycznego postępowania administracyjnego mają tu zastosowanie. W wyroku z 9 maja 2024 r. (sygn. akt III SA/Wr 279/23) WSA we Wrocławiu wskazał, że odpowiednie stosowanie przepisów k.p.a. w postępowaniu egzekucyjnym nie oznacza obowiązku zawiadamiania strony o zakończeniu postępowania wyjaśniającego ani umożliwiania jej wypowiedzenia się w trybie art. 10 i art. 79a k.p.a.

Uwaga! Sam brak takiego zawiadomienia nie powinien zostać uznany za skuteczną podstawę uchylenia postanowienia ZUS. Zarzut ten ma niewielkie szanse powodzenia przed sądem, ponieważ w postępowaniu dotyczącym zarzutów egzekucyjnych wskazane przepisy k.p.a. nie znajdują bezpośredniego zastosowania. ©℗

Marcin Nagórek, radca prawny

Podstawa prawna

- art. 33 ustawy z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 268; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 739)

eprasa.pl 758267d8a1