

Firmy trenujące AI pobierają dane z bazy orzeczeń NSA. Dostęp do niej bywa niemożliwy

B6

Ostrzeżenie przed atakiem na NATO czy oferta w sprawie Iranu lub Ukrainy? Po co szef CIA poleciał do Moskwy?

A8

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
27 SIERPNIA 2026
NR 166 (6835) 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)

Polska jest spóźniona z wdrażaniem przepisów UE • Raport specjalny

DGP

Firmy transportowe zapłacą za pracowników

MANDATY

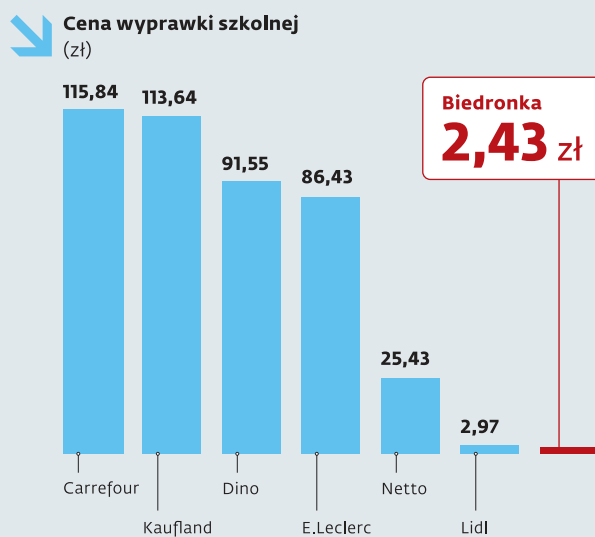
Aldona Kapica
aldona.kapica@infor.pl

Rząd chce walczyć z plagą niezapłaconych mandatów. Nowe przepisy mają sprawić, że kierowcy będzie trudniej wymigać się od odpowiedzialności. Chyba że to kierowca zawodowy – wtedy możliwe, że zapłaci pracodawca.

Tak wynika z projektu zmiany prawa o ruchu drogowym. Przewiduje on likwidację procedury, którą dobrze znamy: fotoradar łapie kierowcę na wykroczeniu, a główny inspektor transportu drogowego przesyła do właściciela pojazdu wezwanie do wskazania, komu powierzył pojazd. Po zmianach właściciel auta dostanie zawiadomienie o zarejestrowa-

niu naruszenia z pouczeniem, że kierowca ma złożyć oświadczenie o przyjęciu bądź odmowie przyjęcia mandatu. Jeśli tego nie zrobi, na właściciela pojazdu zostanie nałożona wysoka opłata administracyjna.

Problem w tym, że ta procedura nie uwzględnia specyfiki firm transportowych. – Jeśli właściciel firmy dostanie zawiadomienie po sześciu miesiącach od zdarzenia zarejestrowanego przez fotoradar, a kierowca już nie pracuje w firmie, jakie mamy możliwości skłonienia go, żeby to oświadczenie odesłał? – wskazuje Maciej Wroński, prezes organizacji Transport i Logistyka Polska. Ministerstwo postulowanych przez niego zmian jednak nie planuje. ©P B4



Widelki cenowe

Plecak/tornister	od 0,59 do 49,99 zł
Worek	od 0,09 do 9,99 zł
Piórnik (z wyposażeniem)	od 0,09 do 24,99 zł
Komplet flamastrów	od 0,09 do 9,99 zł
Kredki świecowe	od 0,05 do 7,99 zł
Zeszyt w kratkę, 16 kartek	od 0,04 do 0,69 zł
Zeszyt w trzy linie, 16 kartek	od 0,04 do 2,29 zł
Farby akwarelowe	od 0,19 do 9,99 zł
Papier/zeszyt kolorowego papieru	od 0,19 do 7,99 zł
Blok rysunkowy	od 0,19 do 2,99 zł
Blok techniczny	od 0,19 do 4,99 zł
Klej	od 0,03 do 3,49 zł

Wyprawka szkolna trochę podrożała

CENY Tuż przed rozpoczęciem roku szkolnego sieci handlowe walczą promocjami o portfele rodziców. W efekcie wojny cenowej najtańszy podstawowy koszyk wyprawki oferuje Biedronka – 2,43 zł, niewiele więcej trzeba zapłacić w Lidlu – 2,97 zł. Największy wpływ na wynik mają jednak wyjątkowo niskie ceny plecaków i worków na buty w tych sieciach. Równolegle analiza rynku e-commerce przygotowana przez Dealavo Global pokazuje, że średnie ceny wyprawki wzrosły w ciągu roku o 6,3 proc. Najmocniej podrożały flamastry, plecaki i farby. Jednocześnie spadły najniższe dostępne ceny, co oznacza, że poszukując okazji, można zapłacić mniej niż w 2025 r. ©P A5

Pierwsze spory o local content

INWESTYCJE Mirbud zarzuca państwowej spółce zbrojeniowej nieprzestrzeganie polityki local content i ograniczanie rodzimym przedsiębiorstwom dostępu do przetargów. W tle inwestycje warte 1,7 mld zł

Aleksandra Hołownia
Wojciech Kubik
dgp@infor.pl

Ogłoszony 16 czerwca przez rząd Donalda Tuska Kodeks dobrych praktyk w zakresie zwiększenia przez spółki z udziałem Skarbu Państwa udziału komponentu krajowego w kluczowych procesach inwestycyjnych miał być wsparciem dla krajowych firm. Nie minęły trzy miesiące od podpisania przez premiera dokumentu, a skargę na praktyczne działanie local contentu złożyła firma budowlana Mirbud. Podnoszone przez nią wątpliwości doty-

czą przetargu na rozbudowę zdolności produkcyjnych należącej do Polskiej Grupy Zbrojeniowej firmy PIT-Radwar. Zakład ten rozpoczął proces wyłaniania firm, które wybudują jego nową siedzibę wraz z halami produkcyjnymi.

Obiekt ma powstać w podwarszawskiej Kobyłce. Firma otrzymała na ten cel dofinansowanie z Funduszu Inwestycji Kapitałowych w wysokości 1,7 mld zł. Wyłanianie wykonawcy inwestycji wyłącznie z ustawy – Prawo zamówień publicznych, ustalając, że funkcję generalnego wykonawcy może zdobyć firma,

która w swoim dorobku w ostatnich siedmiu latach miała chociażby jedną inwestycję kubaturową o wartości 500 mln zł.

I właśnie ten próg, zdaniem Mirbudu, ma wykluczać z postępowania wiele polskich spółek. Mirbud zwrócił się więc do PGZ i Ministerstwa Aktywów Państwowych o przeprowadzenie kontroli właścicielskiej sposobu przeprowadze-

GUS zamierza doprecyzować zasady liczenia polskiego wkładu



nia przetargu. Jak poinformował DGP Przemysław Kuk z MAP, resort będzie się „bardzo dokładnie przyglądał tej sprawie”. PGZ przyznaje zaś, że budowa w Kobyłce to inwestycja „o strategicznym znaczeniu dla rozwoju krajowego potencjału obronnego” – i pod tym kątem dobierano wykonawców.

Tymczasem nad doprecyzowaniem zasad liczenia local contentu pracuje Główny Urząd Statystyczny. Pilotaż badania komponentu krajowego dotyczący projektów Enei, Orleu, PGE i Tauronu ma być gotowy pod koniec stycznia 2027 r. Później będą badane spółki

z innych branż. – Mamy przygotowane rozwiązania metodologiczne i organizacyjne, ale jesteśmy na etapie ich weryfikowania w ramach pilotażu – mówi DGP Krzysztof Jedlak, rzecznik GUS. Spółki Skarbu Państwa podkreślają, że już zmieniają swoje podejście. Według Aleksandra Śniegockiego, prezesa Instytutu Reform, wyrównywanie szans krajowych firm przez usuwanie barier wejścia sprzyja konkurencji. – Celem local contentu powinno być jednak wzmacnianie przedsiębiorstw, a nie zastępowanie zdrowej konkurencji – podkreśla Śniegocki w rozmowie z nami. ©P A3



9 772080 674044 35

Więcej DGP w polskim Davos



Tomasz Pietryga
redaktor naczelny
DGP

Wspieranie przedsiębiorczości i obrona zasad wolnego rynku od lat wpisane są w linię redakcyjną Dziennika Gazety Prawnej. Klarowne zasady regulacyjne i swoboda gospodarcza świadczą o sile państwa, a jednocześnie mają wpływ na wzrost gospodarczy i dobrobyt Polaków. Mimo wielu zapewnień i deklaracji ze strony rządzących i urzędników wciąż pojawia się pokusa kontroli i nadregulacji, które potrafią wypaczyć nawet najlepiej zapisane idee, bo te dwa światy nie zawsze potrafią się zrozumieć.

Forum Ekonomiczne w Karpaczu jest miejscem spotkań biznesu, administracji i decydentów, którzy przez kilka dni dyskutują i przedstawiają swoje opinie o tym, jak państwo powinno funkcjonować. DGP od lat jest ważnym partnerem medialnym tego wydarzenia. W tym roku nasz udział jest wyjątkowy. Jesteśmy współorganizatorem prestiżowego wydarzenia tej imprezy: Forum Societas Iuris, ścieżki prawno-gospodarczej, w ramach której zostały zaplanowane panele, dyskusje i spotkania dotyczące spraw kluczowych dla państwa i gospodarki.

Program jest skierowany do przedstawicieli środowiska prawniczego zaangażowanych w obsługę biznesu, w procesy regulacyjne oraz w podejmowanie decyzji strategicznych. Stanowi przestrzeń na styku prawa, architektury regulacyjnej i pragmatyki biznesowej. W dyskusjach z prawnikami mają uczestniczyć przedstawiciele biznesu, organizacje pracodawców, przedstawiciele rządu, administracji i środowisk naukowych. Chcemy się pochylić nad najbardziej palącymi tematami dotyczącymi m.in. inwestycji strategicznych i megaprojektów oraz ich otoczenia regulacyjnego. Ważnym obszarem dyskusji będą nowe technologie czy współpraca sektora prywatnego i publicznego przy dużych inwestycjach publicznych.

Szczególnym punktem programu będzie specjalne posiedzenie Rady Prawno-Gospodarczej DGP. To prestiżowe wydarzenie po raz pierwszy odbędzie się w ramach Forum, z udziałem przedstawicieli wiodących organizacji pracodawców. Wspólnie z reprezentantami rządu będziemy rozmawiać o wypracowaniu trwałych zmian systemowych, znoszeniu barier gospodarczych oraz tworzeniu przepisów w realnym dialogu z biznesem. Podobnie jak w poprzednich latach, właśnie w Karpaczu zainicjujemy start naszego flagowego projektu „Nie ma przyszłości bez przedsiębiorczości”. Zorganizujemy tam kolegium redakcyjne DGP z udziałem biznesu, aby wspólnie zaplanować wyjątkowe wydanie gazety, które ukaże się jesienią.

Ruszymy 8 września. Serdecznie zapraszam do udziału w tym wydarzeniu oraz do śledzenia naszych relacji na łamach Dziennika Gazety Prawnej i w naszych serwisach internetowych. ©P

Głupia wojna nad Jeziorem Ameryka



Tomasz Józwiak
dziennikarz DGP

Kolejna próba podporządkowania sobie Kanady przez Donalda Trumpa wygląda tak, jak wcześniejsze. Prezydent grozi cłem, a premiera sąsiada degraduje do roli gubernatora kolejnego stanu USA. Od początku II kadencji Trumpa dla Kanady jest zazerwowane szczególne miejsce w uniwersum prezydenta. Żaden inny kraj nie usłyszał tylu gróźb i niepochlebnych opinii, co północny sąsiad. Justina Trudeau i Marka Carneya, premierów Kanady sprawujących władzę w ostatnich dwóch latach, republikanin tytułuje „gubernatorami”, co odzwierciedla powtarzane przez Trumpa pomysły aneksji.

Kolejne spięcie wywołały negocjacje warunków handlu. Potencjalna umowa, którą Trump już ogłaszał w serwisach społecznościowych, upadła na ostatniej prostej, po wielu tygodniach negocjacji. Według Kanadyjczyków USA próbowały uzyskać wpływ na warunki, na jakich Kanada handluje z państwami trzecimi. A gdyby Ottawa podpisała umowę, która nie spodobałaby się Białemu Domowi, modyfikacji mogłyby ulec warunki jej dostępu do amerykańskiego rynku.

Według drugiej strony to Kanada miała w ostatniej chwili wycofać się z ustępstw i odmówić zniesienia zakazu sprzedaży niektórych towarów i usług z USA. W efekcie Trump wytoczył groźby celne, nazwał Carneya gubernatorem i zaproponował, by graniczne jezioro Ontario przemianować na Amerykańskie. Po stronie Kanady w rolę złego policjanta wcielił się Doug Ford, premier prowincji Ontario, który stwierdził, że Trump może „pocałować go w dupę”.

Spór z Kanadą bywa nazywany najgłupszą wojną Trumpa. Prezydent oskarża ją o czerpanie jednostronnych korzyści z ekonomicznej współpracy. To nieprawda. Kanada ma nadwyżkę w handlu, ale tłumaczy ją import ciężkiej ropy, pożądaną przez amerykańskie rafinerie. Gdyby wyłączyć energię, to USA sprzedają Kanadzie więcej towarów i usług. Gdy Trump grozi cłami, protestują amerykańskie firmy. Producenci wyrobów z aluminium nie chcą ich, ponieważ przerabiają surowiec z Kanady. W lipcu za zniesieniem już wprowadzonych cel lobbowała branża motoryzacyjna. Pomocy Trumpa nie chcą nawet producenci alkoholi, którzy mają problemy ze sprzedażą w Kanadzie.

Co zatem motywuje Trumpa do walki z Kanadą? Nie ma z tego korzyści ekonomicznych, trudno też wskazać polityczne. Wręcz przeciwnie – Republika nie coraz częściej zwracają uwagę, że w stanach, dla których handel z Kanadą ma znaczenie, konflikt może zaszkodzić prawicy w listopadowych wyborach. Pozostają motywacje wynikające z charakteru Trumpa. Prezydent nie reaguje spokojnie, gdy obiekt jego agresywnych posunięć stawia opór. Dlatego prezydent nie tylko chce nowej umowy handlowej z Kanadą. Chciałby też sam ją napisać. Tymczasem Ottawa, zamiast przeprosić i ukłonić się przed silniejszym, odpowiada działaniami odwetowymi. Z tej drogi nie zamierza zwracać – jeśli Trump znów podniesie stawki, Carney zamierza zrobić to samo.

Utrzymujący się stan napięcia skłonił Kanadę do większej dywersyfikacji eksportu towarów, który w ponad 70 proc. trafia do USA. Rosną jej obroty handlowe z Chinami i Unią Europejską. Po stronie amerykańskiej, poza wyższymi cenami importowanych z północy towarów, konflikt ma też inne, mniej oczywiste skutki. Im gorsze relacje Trump ma z premierem Kanady, tym lepiej traktuje przywódcę Białorusi. Chodzi o nawozy potasowe. Ponad 80 proc. amerykańskiego importu tej grupy towarów pochodzi z Kanady. Ale znaczącym ich producentem jest też Białoruś. W zeszłym roku, gdy po rozmowach z USA Alaksandr Łukaszenka zaczął uwalniać więźniów politycznych, Waszyngton zniósł sankcje na białoruski potas. Biały Dom miał zwrócić się do Mińska z propozycją zakupu nawozów, dopytując również, co Białoruś mogłaby kupować w USA. ©P

Warszawska akcja referendalna może pomóc Rafałowi Trzaskowskiemu



Paweł Musiałek
politolog, prezes
Klubu
Jagiellońskiego

Jeszcze nie opadł kurz po krakowskiej akcji referendalnej, a już media przenoszą zainteresowanie na akcję SOR, czyli „stołeczną operację referendalną”. Czy niedługo do ponownych wyborów powinni się przygotowywać nie tylko Krakusy, ale i mieszkańcy stolicy?

Wiele wskazuje na to, że tak nie będzie, a powodów jest sporo. Po pierwsze, sam temat kryzysu wokół Szpitala Południowego nie wydaje się wystarczająco angażujący mieszkańców stolicy, aby można było mówić o emocji referendalnej. Od czasu ujawnienia afery minęło trochę czasu, opinia publiczna żyje już innymi tematami, a na dodatek akurat Rafał Trzaskowski po wybuchu afery zrobił, co mógł. Owszem, jego główną odpowiedzialnością był brak należytego nadzoru nad szpitalem, ale gdy już afera się rozkręciła, podjął wiele daleko idących decyzji, także personalnych.

Czy są inne sprawy szkodzące Trzaskowskiemu? Nie wydaje się, aby Warszawiacy żyli dziś jakimś tematem, który uważają za na tyle istotny i zaniebany przez prezydenta stolicy, aby wymagał referendum. Nietrudno im się dziwić. Warszawa to dynamicznie rozwijające się miasto, gdzie zdecydowanej większości żyje się statystycznie nie tylko dobrze, ale z roku na rok coraz lepiej. Nie oznacza to automatycznie pozytywnej oceny prezydentury Trzaskowskiego; to objaw naturalnej dynamiki stolicy, największego miasta w tej części Europy.

Oczywiście prawdą jest, że Kraków, którego prezydent Aleksander Miszański został odwołany, też się dynamicznie rozwija. Z tym że w Warszawie, żeby to zrobić, trzeba zebrać dużo więcej podpisów i zmobilizować do głosowania dużo większą liczbę wyborców. Zebranie większej liczby podpisów jest wyzwaniem organizacyjnym, bo wymaga choćby większej liczby osób, które będą je zbierać.

Organizatorzy deklarują, że po niespełna czterech tygodniach mają 52 tys. podpisów, a więc 40 proc. wymaganych do ogłoszenia referendum. To oznacza, że nie będzie łatwo zebrać 132 tys. ważnych głosów, mając na uwadze, że niemały będzie odsetek podpisów nieważnych.

Nawet jeśli założenia organizatorów okażą się prawdziwe i we wrześniu nastąpi mobilizacja osób, które w sierpniu były na wakacjach, to powodzenie referendum będzie bardzo trudne. Aby było ono ważne, należałoby zebrać trzy piąte głosów z II tury wyborów, co oznacza 467 tys. głosów za odwołaniem. Dla kontekstu, w referendum z 2013 r. w sprawie odwołania Hanny Gronkiewicz-Waltz wzięło udział 343 tys. osób, czyli niewiele ponad 25 proc. uprawnionych, podczas gdy wymóg był ustawiony na poziomie 389 tys. A miało to miejsce w sytuacji, w której zebrano ponad 200 tys. podpisów za odwołaniem byłego prezydenta, a więc prawdopodobnie więcej, niż zbiorą organizatorzy SOR.

Żeby dokładniej to zobrazować, można porównać sytuację Trzaskowskiego i Miszańskiego. Ten pierwszy jest bez wątpienia na dużo lepszej pozycji z kilku powodów. Po pierwsze, jest politykiem popularnym, szczególnie w Warszawie, czego dowodem było to, że dwukrotnie wygrał wybory w I turze, i to uzyskując rekordową liczbę głosów. Dwa razy otarł się też o prezydenturę Polski. To bez wątpienia inna liga polityczna niż Miszański, który w mieście ledwie wygrał wybory w II turze. Na korzyść Trzaskowskiego działa też specyfika Warszawy. Podkreślimy, że stolica jest miastem zdominowanym przez sympatie wobec Koalicji Obywatelskiej w dużo większym stopniu niż Kraków.

Dowodem niech będzie fakt, że w 2023 r. na listy KO w stolicy zagłosowało 42 proc. wyborców, a w Krakowie 34 proc. To powoduje, że liczba ewentualnych przeciwników do zmobilizowania jest w Warszawie wyraźnie mniejsza. Oczywiście na ostateczny rezultat ewentualnej akcji SOR, a następnie samego referendum trzeba poczekać, ale na dziś scenariuszem bazowym jest pozostanie Trzaskowskiego na stanowisku. A jeśli organizatorom nie uda się zebrać podpisów, cała akcja tylko wzmocni prezydenta, pokazując, że jego mandat społeczny jest wciąż silny. ©P



Komponent krajowy: teoria sobie, praktyka sobie

INWESTYCJE Państwowa spółka zbrojeniowa **nie wdraża zasad local contentu** przyjętych przez rząd w czerwcu? Tak uważa jedna z krajowych firm budowlanych. To nie pierwszy taki zarzut, choć część branży dostrzega zmianę w podejściu spółek Skarbu Państwa

Aleksandra Hołownia
Wojciech Kubik
dgp@infor.pl

Jak się dowiedział DGP, firma budowlana Mirbud złożyła skargę na praktyczne działanie zasad local contentu. Chodzi o przetarg na rozbudowę zdolności produkcyjnych należącej do Polskiej Grupy Zbrojeniowej firmy PIT-Radwar. Stwierdzono w nim, że funkcję generalnego wykonawcy może zdobyć firma, która w ostatnich siedmiu latach ma na koncie choć jedną inwestycję kubaturową o wartości 500 mln zł. Według Mirbudu wyklucza to wiele polskich firm, a w przypadku budowy terminala Portu Polska (5 mld zł) po konsultacjach z rynkiem wartość referencji dopuszczających do przetargu obniżono do 200 mln zł. Wniosek o zmianę warunków przetargowych został odrzucony przez PIT-Radwar. Wątpliwości skarżącego budzi też harmonogram postępowania przetargowego.

– „Local content” ma znaczenie wtedy, gdy polskie firmy zdobywają rolę lidera, referencje generalnego wykonawcy i kom-

petencje zarządcze. Sprowadzenie ich do roli podwykonawców pozostawia te aktywa oraz znaczną część wartości ekonomicznej projektu poza Polską – twierdzi Jerzy Mirgos, prezes Mirbudu.

Firma zwróciła się do PGZ i Ministerstwa Aktywów Państwowych o przeprowadzenie kontroli właścicielskiej sposobu przeprowadzenia przetargu. W odpowiedzi na pytania DGP Polska Grupa Zbrojeniowa stwierdza, że „wymagania wobec wykonawców określono z uwzględnieniem skali i złożoności przedsięwzięcia. Ich celem jest ograniczenie ryzyka związanego z realizacją inwestycji oraz wybór wykonawcy posiadającego doświadczenie, potencjał organizacyjny i możliwości finansowe odpowiednie do jej skali i znaczenia”. PIT-Radwar podkreśla poufność postępowania przetargowego i „oczekuje od wszystkich uczestników postępowania przestrzegania przyjętych zobowiązań w zakresie poufności”.

Cena wygrywa

– Spółki Skarbu Państwa przy udzielaniu zamówień nadal koncentrują



Zasady local contentu premier Donald Tusk ogłosił w czerwcu

wień nadal koncentrują się przede wszystkim na cenie, a kryteriom pozacenowym nadają zbyt małe znaczenie. Tymczasem to właśnie one są kluczowe, szczególnie w sektorze obronnym, gdzie bezpieczeństwo państwa powinno mieć pierwszeństwo przed ceną – mówi DGP Marek Kowalski, przewodniczący Federacji Przedsiębiorców Polskich. Zapowiada przedstawienie Ministerstwu Obrony w najbliższych dniach propozycji polityki zakupowej, która „stworzy lepsze warunki do udziału polskich przedsiębiorstw w realizacji strategicznych zamówień”.

FPP poparła także sierpniową inicjatywę spółek

Stalprofil i Izostal w sprawie przetargu Gaz-Systemu na rury do gazociągu do EC Kozienice. Jak wynika z tabeli wynikowej przetargu, najtańszą ofertę zgłosiła spółka Noksel. Prezesi Stalprofilu i jego spółki zależnej Izostal w liście otwartym do premiera wskazali, że „zastosowano tylko kryterium ceny”, a oferta spółki z siedzibą w Hiszpanii (której właścicielem, jak podkreślili, jest jednak producent turecki) była tylko o ok. 200 tys. zł, czyli 0,75 proc., ańsza niż najtańsza oferta polskiego konsorcjum z udziałem Izostalu. Prezesi zapowiedzieli więc utworzenie „listy hipokryzji local content”, która będzie weryfikacją „dobrych

i szczyrych intencji z ich praktyczną realizacją”.

Gaz-System podkreśla, że od połowy 2024 r. polscy wykonawcy zdobyli kontrakty na dostawę 99,54 proc. rur dla kluczowych projektów infrastrukturalnych. Państwowy operator zaznacza, że „stosowane przez spółkę rozwiązania zakupowe są zgodne z ideą local content, prawem zamówień publicznych i przynoszą wymierne efekty”, a samo postępowanie jest jeszcze w toku. Przyznaje, że cena jest jedynym kryterium oceny ofert, jednak wcześniej trzeba spełnić inne wymogi. Wykonawcy odpowiadają m.in. za transport, rozładunek oraz ewentualne naprawy izolacji rur przed odbiorem. „Wymagania premiują podmioty posiadające lokalne zaplecze techniczne, znajomość rynku i doświadczenie operacyjne w Polsce” – stwierdza Gaz-System.

Aleksander Śniegocki, prezes Instytutu Reform uważa, że celem „local content” powinno być wzmacnianie firm, a nie zastępowanie zdrowej konkurencji. Powinno chodzić o wyrównywanie szans krajowych podmiotów przez usuwanie barier wejścia, takich jak nadmierne wymagania dotyczące doświadczenia, zbyt duże pakiety zamówień czy niewystarczające informowanie rynku o planowanych przetargach.

Według Marka Kowalskiego Francja, Niemcy czy Hiszpania skutecznie wspierają jednak własne firmy, działając w ramach

tych samych unijnych regulacji. – Polska natomiast wciąż nie wykorzystuje w pełni dostępnych narzędzi do wyrównywania szans krajowych przedsiębiorców w konkurencji z międzynarodowymi podmiotami dysponującymi znacznie większym kapitałem. Jedną z barier są wysokie wymogi dotyczące gwarancji bankowych, które dodatkowo bywają traktowane jako kryterium pozacenowe. O skuteczności „local content” nie decyduje jednak samo wpisanie odpowiednich kryteriów do przetargu, lecz nadanie im takiej wagi, by realnie wpływały na jego wynik – mówi w rozmowie z nami.

Zmiany w spółkach

Piotr Rogowiecki, dyrektor w Pracodawcach RP zauważa, że od ogłoszenia definicji komponentu krajowego i opublikowania dobrych praktyk minęło niewiele czasu. – Widzimy pierwsze pozytywne sygnały zmiany podejścia spółek z udziałem Skarbu Państwa – wskazuje. Chodzi m.in. o „śmielsze stosowanie pozacenowych kryteriów oceny ofert”, jak jakość, stabilność dostaw, wsparcie posprzedażowe czy zaangażowanie lokalnego łańcucha dostaw. – Obserwujemy próby podziału dużych kontraktów na mniejsze zadania. Umożliwia to rodzimym małym i średnim przedsiębiorstwom bezpośrednie składanie ofert, znośząc konieczność występowania wyłącznie w roli podwykonawców – przyznaje Rogowiecki. ©

Wiedza, której potrzebujesz, gdziekolwiek jesteś

Ostatnie dni promocji

3 miesiące dostępu

w wakacyjnej cenie

Skorzystaj:
dgp.pl/subskrypcja

Wygenerowane przy użyciu AI

Moskal i Kowalski a afera ZondaCrypto

POLITYKA Spotkanie na Ibizie, późniejsze pismo do Komisji Nadzoru Finansowego i poprawki zgłaszane przez posłów do **ustawy o kryptoaktywach** stały się podstawą zawiadomienia do prokuratury

Daria Al Shehabi
daria.alshehabi@infor.pl

– Prokuratura powinna wszcząć postępowanie w tej sprawie i zabezpieczyć wszystko, co jest związane z posłem Moskałem – mówił Borys Budka z KO. Wraz z posłem Jackiem Karnowskim zapowiedzieli złożenie zawiadomienia po publikacji Wirtualnej Polski i TVN24. KO chce zabezpieczenia nośników danych Michała Moskale, sprawdzenia źródeł finansowania jego wyjazdu na Ibizę oraz wpłat na Fundację Obserwatorium Rozwoju Gospodarki i Demokracji, z którą związany jest poseł PiS. Karnowski mówił o podejrzeniu nielegalnego wpływu na proces legislacyjny.

Punktem wyjścia jest spotkanie Moskale z Przemysławem Krale 7 sierpnia 2025 r. na Ibizie. Rezerwację lotu i noclegu opłacił początkowo Artur Chodziński, były funkcjonariusz Centralnego Biura Antykorupcyjnego pracujący dla Krala. Moskal i Chodziński twierdzą, że poseł później zwrócił te wydatki z prywatnych pieniędzy. Za kolację zapłacił Kral. Trzy tygodnie później Moskal wystąpił do szefa

KNF w sprawie sytuacji branży kryptowalutowej. We wrześniu informował też, że razem z Januszem Kowalskim zgłasza poprawki do rządowego projektu ustawy.

Moskal potwierdza DGP spotkanie z Krale, ale utrzymuje, że miało inny cel. Jak tłumaczy, fundacja szukała partnerów dla konferencji dotyczącej m.in. sztucznej inteligencji, a kontakt zaaranżował Chodziński. – Umówiliśmy się, że prześlemy program (konferencji – red.) i Kral wyraził wstępne zainteresowanie, żeby nas wesprzeć – mówi poseł. Według jego relacji do współpracy nie doszło. Po powrocie fundacja miała negatywnie zweryfikować potencjalnego partnera.

Moskal zapewnia, że od Krala ani związanych z nim podmiotów fundacja nie dostała pieniędzy. – Nie miałem żadnego kontaktu z Krale; telefonicznego, SMS-owego, e-mailowego, ani przed, ani po tym jednym gościnnym spotkaniu. Nie miałem również kontaktu z nikim, kto byłby pracownikiem Zondy – mówi.

KO chce, by śledczy zweryfikowali te deklaracje. Drugim elementem spo-



Minister sprawiedliwości Waldemar Żurek ogłosił przełom w śledztwie w sprawie afery ZondaCrypto

ru jest pochodzenie poprawek do ustawy. Według WP i TVN24 część propozycji zgłoszonych później przez PiS była zbieżna z uwagami, które Kral przedstawiał wcześniej za pośrednictwem Związku Banków Polskich. Moskal mówi, że sam poprawek nie przygotowywał. Miał otrzymać ich pakiet od Kowalskiego i zespołu ekspertów, przeanalizować go i uznać za wart poparcia. Kowalski potwierdza. – Autorstwo i koordynacja nad tymi poprawkami należą wyłącznie do Janusza Kowalskiego. Nikt z posłów klubu PiS ani Konfederacji nie wpływał na treść tych poprawek – mówi DGP.

Zapewnia również, że nigdy nie spotkał się z Krale i go nie zna. O spotkaniu Moskale na Ibizie – jak twierdzi – dowiedział się w środę. Wskazuje przy

tym źródło późniejszych propozycji: prace zespołu parlamentarnego Proste Podatki oraz postulaty ekspertów i organizacji uczestniczących w jego posiedzeniach. Prace nad regulacją rynku trwały tam na wiele miesięcy przed spotkaniem na Ibizie. – Analizowaliśmy uwagi innych podmiotów. Jeżeli Narodowy Bank Polski czy Pracodawcy RP patrzyli na te same rzeczy, to myśmy oczywiście na to też patrzyli – przekonuje. Jako przykład wskazuje propozycje dotyczące wysokości opłaty nadzorczej, dyskutowane podczas prac zespołu z udziałem eksperta inicjatywy Sprawy Rafała Brzosi.

I właśnie tutaj zaczyna się zasadniczy spór. Według WP i TVN24 Kral już w 2024 r. przekazywał uwagi do projektowanych regulacji za pośrednic-

twem ZBP. Miał kwestionować rozwiązania dotyczące blokowania domen oraz brak możliwości odwołania od niektórych decyzji KNF. Część podobnych problemów wróciła później w działaniach parlamentarzystów i poprawkach do ustawy. Sama zbieżność nie przesądza jednak, skąd pochodził konkretny pomysł. Kowalski twierdzi, że problemy wskazywane przez Krala były podnoszone również przez inne środowiska – jawnie, podczas prac zespołu parlamentarnego.

Idzie przy tym o krok dalej: przekonuje, że część poprawek PiS była wręcz sprzeczna z interesem ZondaCrypto. Jako przykład podaje projekt Rady ds. Kryptoaktywów, na którą wpływu nie miały mieć giełdy niezarejestrowane w Polsce. – Jeżeli ktoś chciałby popierać Zondę i zagraniczne giełdy, musiałyby nawiązać Prawo i Sprawiedliwość do wycofania wszystkich poprawek – mówi. To jednak argument Kowalskiego, a nie rozstrzygnięcie, czy cały pakiet był dla ZondaCrypto korzystny lub niekorzystny. Ministerstwo Finansów przedstawia wersję przeciwną. Resort już wcześniej zapewniał, że żadna z propozycji przekazywanych przez ZBP, które według medialnych ustaleń były konsultowane z ZondaCrypto, nie znalazła

się w finalnym projekcie przyjętym przez rząd.

Moskal i Kowalski deklaruja współpracę ze śledztwem. – Ależ ja będę zeznawał. W każdej chwili – mówi Kowalski, pytany, czy stawia się w prokuraturze, jeśli zostanie wezwany na świadka. Przekonuje, że sam opowiada się za szerszym zbadaniem procesu powstawania regulacji, również pod kątem działań rządu, Ministerstwa Finansów i KNF. Moskal również deklaruje gotowość do przedstawienia swojej wersji śledczym. – Z przyjemnością – odpowiada na pytanie o ewentualne wezwanie w charakterze świadka.

– Nie wiem, czy jestem w stanie powiedzieć coś, co będzie przydatne w sprawie, ale być może tak. Jeśli mogę w czymś wesprzeć to śledztwo, zrobię to. Co więcej, uważam, że w tej sprawie powinna zostać powołana komisja śledcza, która wyjaśni np., dlaczego Roman Gierzych pro bono broni osoby, która – jak twierdzi Donald Tusk – jest powiązana z Rosją – podkreśla. Do wyjaśnienia pozostaje, czy podobieństwo części rozwiązań do wcześniejszych uwag Krala było efektem tego, że różne środowiska niezależnie wskazywały te same problemy projektu, czy też postulaty ZondaCrypto rzeczywiście wpłynęły na działania polityków.

©P

PANORAMA GOSPODARCZA

Świat Zdrowia: w kierunku zintegrowanej opieki medycznej i farmaceutycznej nad pacjentem



Zmieniające się potrzeby zdrowotne Polaków pokazują, że tradycyjny model opieki przestaje być wystarczający. Pacjent potrzebuje nie tylko dostępu do lekarza, ale też wsparcia w poruszaniu się po systemie i koordynacji ciągłości opieki. Świat Zdrowia Operator Medyczny, należący do Grupy NEUCA, rozwija model zintegrowanej opieki medycznej i farmaceutycznej, którego fundamentami są proaktywność, personalizacja i koordynacja. Celem jest nie tylko leczenie, ale przede wszystkim wspieranie w dbaniu o zdrowie na co dzień.

Opieka dostosowana do pacjenta

Siłą zintegrowanego modelu opieki rozwijanego przez Świat Zdrowia Operatora Medycznego jest połączenie kompetencji medycznych i farmaceutycznych Grupy NEUCA wokół jednego celu – zapewnienia pacjentowi dostępności do **personalizowanej, proaktywnej i skoordynowanej opieki**.

Koordynacja oznacza prowadzenie pacjenta przez kolejne etapy ścieżki zdrowotnej i zapewnienie ciągłości opieki – tak, aby poszczególne działania, od profilaktyki i diagnostyki po leczenie i dalsze wsparcie, były elementami jednego procesu.

Personalizacja pozwala dostosowywać opiekę do indywidualnych potrzeb pacjenta, jego stanu zdrowia, czynników ryzyka i etapu życia.



Proaktywność natomiast oznacza wyjście poza reagowanie na pojawiającą się chorobę. Świat Zdrowia chce wcześniej identyfikować potrzeby i ryzyka zdrowotne, przypominać o profilaktyce i wspierać pacjenta w dbaniu o zdrowie, zanim konieczne stanie się leczenie.

To zmiana perspektywy i odejście od realizacji pojedynczych świadczeń do długofalowej opieki nad zdrowiem pacjenta.

Model ten jest rozwijany w oparciu o blisko 90 własnych centrów medycznych Świat Zdrowia oraz ponad 4300 placówek partnerskich. Tylko w pierwszym kwartale 2026 roku z opieki medycznej i farmaceutycznej skorzystało 869 tys. pacjentów. **Naszą misją jest ułatwienie dostępu do opieki medycznej w trosce o zdrowie pacjentów dziś i jutro. Dlatego budujemy rozwiązania, które pozwalają nam być bliżej pacjenta na różnych etapach jego ścieżki zdrowotnej – od profilaktyki, przez diagnostykę i leczenie, po dalsze wsparcie i monitorowanie zdrowia** – podkreśla Julita Czyżewska, wiceprezes NEUCA odpowiedzialna za rozwój i zarządzanie obszarem opieki medycznej.

Zdrowie jutra budujemy dzisiaj

W obliczu zmian demograficznych coraz większego znaczenia nabiera nie tylko leczenie chorób, ale przede wszystkim wydłużanie życia w dobrym zdrowiu. Dlatego profilaktyka staje się jednym z najważniejszych elementów modelu rozwijanego przez Świat Zdrowia. **Musimy zacząć myśleć o zdrowiu w znacznie dłuższej perspektywie. To, co robimy dla siebie dzisiaj, może zdecydować o jakości naszego życia za 25 lat. Dlatego przyszłość ochrony zdrowia widzę w modelu, który jest bardziej proaktywny, spersonalizowany i skoordynowany – i który potrafi być o krok przed potrzebami pacjenta** – podkreśla Julita Czyżewska. Połączenie profilaktyki, kompetencji medycznych i farmaceutycznych, odpowiedzialnie wykorzystywanej technologii oraz ciągłości opieki ma odpowiadać na najważniejsze wyzwania ochrony zdrowia. Bo dobra opieka nie powinna zaczynać się dopiero wtedy, kiedy pacjent zachoruje. Powinna być przy nim wcześniej – **prowadzić i pomagać dbać o zdrowie dziś i jutro**.

Joanna Biskup

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

Wyprawka szkolna może być tańsza niż rok temu

ZAKUPY Tuż przed pierwszym dzwonkiem trwa walka o portfele rodziców. Wyprawkę szkolną można kupić nawet taniej niż przed rokiem, ale nie warto się spieszyć

Karina Strzeleńska
Karolina Nowakowska
dgp@infop.pl

Poprosiliśmy kilka sieci handlowych o przysłanie nam cen artykułów potrzebnych do skompletowania wyprawki szkolnej. Wszystkie sieci w przededniu rozpoczęcia roku szkolnego oferują ceny promocyjne.

Najbardziej zaciekle rywalizacja o najtańszy asortyment toczyła się między Biedronką a Lidl. Najniższą łączną cenę wszystkich uwzględnionych produktów odnotowaliśmy w Biedronce.

Zaproponowany przez nas zestaw kosztuje tam zaledwie 2,43 zł. Niewiele więcej wynosi suma w Lidlu – 2,97 zł. Dla porównania, w tym roku w Netto cena wybranego przez nas koszyka wynosi 25,43 zł, w E.Leclercu 86,43 zł, w Dino 91,55 zł, w Kauflandzie 113,64 zł, a w Carrefourze 115,84 zł.

Najtańszym produktem w wyprawce okazuje się być klej w sztyfcie, który w Biedronce kosztuje 0,03 zł. Niewiele droższe są zeszyty (0,04 zł) i kredki świecowe (0,05 zł). Na ostateczną cenę wyprawki największy wpływ miały ceny plecaków. Biedronka oferuje swoim klientom plecak za 0,59 zł, na co Lidl odpowiedział ceną 0,69 zł. Dla porównania, w Kauflandzie za plecak trzeba zapłacić 49,99 zł, a w Carrefourze 39,99 zł. Tymczasem kompletowanie szkolnej wyprawki coraz rzadziej ogranicza się do jednego miejsca. Rodzice porównują bowiem oferty sklepów stacjonar-

nych i internetowych. Dlatego o przeprowadzenie analizy rynku e-commerce poprosiliśmy firmę Dealavo Global. Badanie objęło 38 zbiorów danych, ponad 1,8 tys. sprzedawców i 1,7 mln notowań cenowych z Allegro, Ceneo i Google Shopping z lat 2025-2026. Do porównania cen w sieci wykorzystano indeks, w którym za punkt odniesienia przyjęto średnią cenę poszczególnych kategorii produktów w szczycie sezonu szkolnego 2025 r. i przypisano jej wartość 100 pkt. Podstawowy koszyk szkolnych zakupów w tym roku jest przeciętnie droższy niż przed rokiem. Średni indeks cen całego analizowanego koszyka wzrósł rok do roku o 6,3 proc. Najmocniej podrożały średnio m.in. flamastry (o 14,1 proc.), plecaki i tornistry (o 13,2 proc.) i farby plakato-we (o 10,6 proc.). Tańsze niż przed rokiem są natomiast worki na buty (o 7,8 proc.) i piórnik z wy-

posażeniem (o 5,4 proc.). Co ciekawe, jednocześnie spadły najniższe ceny dostępne w sieci. Indeks minimalnych cen całego koszyka obniżył się z 38,9 pkt w 2025 r. do 31,2 pkt obecnie.

W praktyce oznacza to, że rodzic kupując bez porównywania ofert przeciętnie zapłaci więcej niż przed rokiem, ale przy wyszukiwaniu najtańszych okazji może skompletować analizowany koszyk nawet taniej niż w 2025 r. – wyjaśnia Amadeusz Bathelt z Dealavo Global. I podkreśla, że z kompletowaniem wyprawki niekoniecznie warto się spieszyć. – Szczyt cenowy wypada w lipcu i pierwszej połowie sierpnia. Na kilka dni przed pierwszym dzwonkiem lub w pierwszym tygodniu nauki koszt wybranych produktów w sieci może być od 15 do nawet 40 proc. niższy niż w lipcu – podkreśla Bathelt.



Jaka przyszłość dostępności leków?

PATRONAT

8 września rozpocznie się XXXV Forum Ekonomiczne w Karpaczu. W trakcie trzech dni obrad odbędzie się ponad 500 wykładów, w których weźmie udział ponad 6000 tys. gości – liderów świata polityki, biznesu, nauki i kultury. Rejestracja na forum będzie otwarta do 2 września.

Jedną ze ścieżek tematycznych będzie Forum Ochrony Zdrowia, które od 17 lat gromadzi liderów opinii, ekspertów systemu ochrony zdrowia, przedstawicieli administracji rządowej, samorządów, instytucji międzynarodowych, a także świata nauki, biznesu i organizacji pacjentek. Uczestnicy panelu „Między presją MFN a europejską solidarnością – przyszłość dostępu do leków w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej” spróbują odpowiedzieć na pytanie, jak nasz region może dostosować się do kolejnej fali unij-

nich reform farmaceutycznych i przemysłowych, ale także aktyw- nie ją kształtować.

Chodzi m.in. o General Pharmaceutical Legislation, czyli dużą reformę dotyczącą leków, European Biotech Act, który wyznaczy warunki dla rozwoju firm pracujących nad innowacyjnymi terapiami, czy Critical Medicines Act, który ma zapewnić bezpieczeństwo leków UE. Moderatorem panelu będzie Tomasz Kluszczyński, dyrektor Aceso Healthcare Consulting, a udział zapowiedzieli: David Kolář, dyrektor zarządzający AIFP, Katarzyna Kacperczyk, wiceminister zdrowia, Stefano Romanelli, dyrektor EUCOPE, Francisco Catalão, sekretarz stanu ds. zarządzania ochroną zdrowia w portugalskim resorcie zdrowia, Gregor Cuzak, sekretarz generalny ZOPS, oraz Aris Angelis z greckiego resortu zdrowia.

Więcej informacji na: www.forum-ekonomiczne.pl



CYKL: BEZPIECZNA FIRMA

PZU LAB staje się strategicznym partnerem energetyki



Grupa PZU poprzez spółkę PZU LAB w krótkim czasie zawarła dwie istotne umowy o współpracy w sektorze energetyki: z ASO ENERGY PRO w zakresie kompleksowego zarządzania infrastrukturą oraz z Symmetry Energy przy budowie sieci magazynów energii o docelowej pojemności przekraczającej 100 MWh.

Obie umowy pokazują, że PZU LAB konsekwentnie rozwija rolę partnera łączącego kompetencje inżynierskie z doświadczeniem w zarządzaniu ryzykiem i staje się jednym z kluczowych graczy wspierających transformację energetyczną w Polsce.

Umowa z ASO ENERGY PRO S.A. dotyczy długoterminowej współpracy w zakresie zarządzania aktywami oraz obsługi technicznej urządzeń wytwórczych energii odnawialnej i magazynów energii. Celem jest stworzenie kompleksowego modelu zarządzania infrastrukturą energetyczną. Współpraca wpisuje się w rozwijany przez PZU LAB program „Energy PRO”, który ma pomagać partnerom w utrzymaniu bezpieczeństwa energetycznego. W ramach Asset Management jej zakres obejmuje m.in.: nadzór nad technicznym i operacyjnym funkcjonowaniem aktywów, monitoring kluczowych wskaźników efektywności, zarządzanie dokumentacją techniczną, analizę ryzyk oraz działania na rzecz poprawy dostępności i długoterminowej wartości infrastruktury. Kompleksowa obsługa O&M ma obejmować m.in.: bieżący monitoring pracy instalacji i urządzeń, analizę alarmów oraz diagnostykę nieprawidłowości, przeglądy okresowe i działania prewencyjne, prace serwisowe, naprawcze i korekcyjne, obsługę awarii i organizację interwencji technicznych oraz utrzymanie infrastruktury elektroenergetycznej. Umowa dotyczy ponadto innych działań.

– Wykorzystujemy nasze ogromne doświadczenie rynkowe oraz kompetencje inżynierskie i jednocze-

śnie ubezpieczeniowe w zakresie modelu zarządzania infrastrukturą energetyczną, łączącego Asset Management, Operations & Maintenance (O&M), zarządzanie ryzykiem oraz rozwiązania wspierające bezpieczeństwo i ciągłość działania aktywów OZE i BESS (magazynów energii) – mówi Dariusz Gołębiowski, prezes PZU LAB.

Strony umowy podkreślają, że celem współpracy jest coś więcej niż tylko bieżący serwis techniczny. Właściciel instalacji ma zyskać kompleksową opiekę nad całym cyklem jej działania.

Połączenie kompetencji obu firm odpowiada na potrzeby rosnącego rynku OZE i magazynów energii. Coraz ważniejsze stają się bowiem nie tylko sama produkcja energii, lecz także sprawność techniczna instalacji, szybka reakcja na awarie i skuteczne zarządzanie ryzykiem.

Spółka Symmetry Energy wchodzi z kolei na polski rynek wielkoskalowego magazynowania energii. Pierwszym projektem będzie magazyn o parametrach 9 MW/18 MWh. Jak zapowiada inwestor, to dopiero początek szerszego programu inwestycyjnego, którego celem jest zbudowanie w Polsce portfela BESS o pojemności przekraczającej 100 MWh.

Partnerem strategicznym programu zostało właśnie PZU LAB, które odpowiada za realizację inwestycji w formule EPC (Engineering, Procurement and Construction), udziela wymaganych dla projektu gwarancji oraz pełni rolę generalnego wykonawcy, koordynując działania we współpracy z certyfikowanymi

partnerami programu „Energy PRO”. Takie podejście ma zapewnić inwestorowi najwyższe standardy jakości, bezpieczeństwa i zarządzania ryzykiem przy jednoczesnym wykorzystaniu kompetencji wyspecjalizowanych wykonawców.

Wszystkie magazyny budowane przez Symmetry Energy mają być od początku projektowane pod świadczenie usług aFRR, czyli automatycznej rezerwy odbudowy częstotliwości. Oznacza to, że aktywa mają nie tylko pełnić funkcję klasycznego arbitrażu cenowego, lecz aktywnie uczestniczyć w stabilizowaniu krajowego systemu elektroenergetycznego.

Jak zaznacza Dariusz Gołębiowski, magazyny energii stają się istotnym elementem nowoczesnej infrastruktury energetycznej, dlatego już na etapie projektowania konieczne jest uwzględnienie zarówno aspektów technicznych, jak i pełnego spektrum ryzyk związanych z realizacją oraz eksploatacją inwestycji.

– Łącząc doświadczenie inżynierskie i kompetencje w obszarze zarządzania ryzykiem, chcemy wspierać rozwój projektów opartych na najwyższych standardach bezpieczeństwa i jakości – wskazuje.

– Budując portfel liczony w setkach megawatów, nie można traktować bezpieczeństwa jako dodatku do projektu. Musi być ono wpisane w inwestycję od pierwszego dnia. Dlatego zdecydowaliśmy się rozwijać ten biznes wspólnie z partnerem, który ma nie tylko kompetencje wykonawcze, lecz także doświadczenie w obszarze inżynierii ryzyka – komentuje Piotr Patek, wiceprezes Symmetry Energy.

Rozwój tego segmentu odpowiada na rosnące zapotrzebowanie systemu elektroenergetycznego na elastyczne aktywa, zdolne reagować w ciągu sekund na zmiany bilansu produkcji i zapotrzebowania. Jest to wynik rosnącego udziału OZE w polskim miksie energetycznym.

Michał Perzyński



Budynki do zmiany. Jak przygotować gospodarstwa domowe i samorządy na ETS2?

Podczas XXXV Forum Ekonomicznego w Karpaczu, międzynarodowy think tank Project Tempo wraz z Polskim Alarmem Smogowym zaprezentują nową, stabilną formułę polityk publicznych w zakresie modernizacji budynków na kolejną dekadę. Będzie to odpowiedź na potrzeby formułowania wysokiej jakości polityk publicznych, a jednocześnie budowa strategii gospodarczej w obszarze, który przyniesie korzyści polskiej gospodarce i gospodarstwom domowym. Raport zaprezentują Bartłomiej Orzeł lider międzynarodowego think tanku Project Tempo w Polsce oraz Andrzej Guła Prezes Zarządu Krakowskiego Alarmu Smogowego.

Od 1 stycznia 2028 roku paliwa kopalne w ogrzewnictwie indywidualnym zostaną objęte dodatkową opłatą związaną z kosztami emisji dwutlenku węgla, czyli systemem ETS2. Znajdujemy się więc na półtora roku przed – i tak opóźnionym o rok – wejściem w życie systemu, który obejmie wszystkie budynki spalające węgiel oraz gaz. Według dostępnych analiz będzie to mechanizm, który ze wszystkich państw Unii Europejskiej dotknie najmocniej Polskę oraz Bułgarię. Niezależnie od tego, czy kolejny raz system ETS2 zostanie odsunięty w czasie, czy odstawiony na półkę na dobre, polską tkankę budynkową i tak czeka konieczność głębokiej modernizacji, wynikająca przede wszystkim z wieloletnich zapóźnień, które generują koszty.

Skalę wyzwania obrazują liczby – samych domów jednorodzinnych, które obejmie nowy podatek węglowy, jest nad Wisłą ponad trzy miliony. Kolejną pulę kilkuset tysięcy „narażonych na ETS2” obiektów stanowią budynki wielorodzinne oraz użyteczności publicznej. Polska sukcesywnie modernizuje tkankę budynkową, brak jest przy tym stabilności polityk publicznych na poziomie europejskim – KE, która ochoczo dopłacała do wymiany kotłów na gazowe, dziś swoimi



Fot. Forum Ekonomiczne w Karpaczu

działaniami stara się je rugować. Równie istotne jest przy tym, że budynki – często pochodzące z czasów PRL czy lat 90. – są w niskim standardzie energetycznym, co generuje z jednej strony wysokie koszty utrzymania i wpędza w ubóstwo energetyczne, z drugiej wpływa negatywnie na jakość życia mieszkańców.

Należy powiedzieć wprost, że obecne programy wsparcia modernizacji budynków w Polsce w praktyce nie funkcjonują. Program „Czyste Powietrze” obsługuje dzisiaj zaledwie ułamek domów jednorodzinnych, które wymagają wsparcia w procesie wymiany źródła ciepła, okien czy

docieplenia. W dodatku stał się symbolem porażki polityki publicznej, na której tracą obywatele, a Prokuratura Europejska ma przy nim pełne ręce roboty. Ponadto Fundusz Termomodernizacji i Remontów oraz program „Ciepłe Mieszkanie”, które były skierowane do budynków wielorodzinnych, z powodu braku środków zostały unieruchomione. Z kolei raz na jakiś czas trafiają do obiegu środki na modernizację budynków użyteczności publicznej – szkół czy szpitali – jednak wsparcie to nie ma charakteru systemowego, a punktowy. Co równie istotne, także jakość powietrza w ostatnich dwóch latach przestała się poprawiać.

Jednocześnie nie ma możliwości, żeby gospodarstwa domowe oraz samorządy były w stanie same unieść obciążenia związane z tak ogromną modernizacją – niezbędna jest tutaj aktywna rola państwa. Odbudowa systemu finansowania oraz stworzenie zupełnie nowych ram organizacyjnych dla programów termomodernizacji są dziś w Polsce niezbędne. To jednocześnie ogromna szansa dla polskiej branży usług oraz produkcji materiałów budowlanych, które mogą stać się jeszcze istotniejszym elementem polskiego eksportu, a co za tym idzie wzrostu PKB i liczby kreowanych miejsc pracy. Rozwój kompetencji na krajowym rynku pozwoli na budowę łańcucha wartości i ekosystemu innowacji dla głębokiej ekspansji na Zachód.

Forum Ekonomiczne w Karpaczu rozpocznie się we wtorek 8 września w południe.

W tym roku w liczba gości ponownie przekroczy 6000 osób – liderów świata polityki, biznesu, nauki i kultury. Ze względu na bardzo duże zainteresowanie konferencją rejestracja będzie otwarta tylko do środy, 2 września. Więcej informacji: www.forum-ekonomiczne.pl

Bezpieczeństwo łańcuchów dostaw w polskim przemyśle obronnym w czasie pokoju

Bezpieczeństwo i polityka międzynarodowa zawsze stanowiły jeden z podstawowych obszarów tematycznych debat podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu. Także i w tym roku będzie to jeden z tematów wiodących, a to dzięki prezentacji raportu „Bezpieczeństwo łańcuchów dostaw w polskim przemyśle obronnym w czasie pokoju”.

W obliczu bezprecedensowej transformacji architektury bezpieczeństwa oraz skokowego wzrostu wydatków na modernizację Sił Zbrojnych RP, powstał unikalny raport poświęcony bezpieczeństwu łańcuchów dostaw w polskim przemyśle obronnym w czasie pokoju. Skala tego przedsięwzięcia badawczego jest bezprecedensowa, gdyż zintegrowało ono wysiłki kilkudziesięciu wybitnych naukowców reprezentujących sześć wiodących ośrodków akademickich: Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Wojskową Akademię Techniczną, Politechnikę Krakowską, Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Warszawski oraz Akademię Górniczo-Hutniczą. Prace te były prowadzone w współpracy z najważniejszymi instytucjami państwowymi, w tym z Ministerstwem Obrony Narodowej, Ministerstwem Aktywów Państwowych oraz Ministerstwem Rozwoju i Technologii, a także z wiodącymi przedstawicielami sektora przemysłowego. Tak szerokie i bezprecedensowe zaangażowanie ogromnej liczby różnorodnych podmiotów pozwoliło na stworzenie pierwszego tak holistycznego mapowania problemów i wyzwań, przed którymi stoi dziś cała polska zbrojeniówka, opierająca się w dużej mierze o import strategicznych komponentów.

Zasadnicza diagnoza płynąca z przygotowanego dokumentu jest wyrazista i ostrzegawcza, wskazując, że obecne, rekordowe tempo i skala zakupów uzbrojenia rosną znacznie szybciej niż zdolność samego państwa do zagwarantowania bezpieczeństwa ich wieloletnich dostaw, serwisu i stałej eksploatacji. Autorzy podkreślają w swo-



Fot. Forum Ekonomiczne w Karpaczu

Na zdjęciu od lewej: Andrzej Szarata, Rektor Politechniki Krakowskiej, Przemysław Wachulak, Rektor-Komendant WAT, Władysław Kosiniak-Kamysz, wicepremier i Minister Obrony Narodowej, Piotr Wachowiak, Rektor SGH i Zygmunt Berdychowski, Przewodniczący Rady Programowej Forum Ekonomicznego.

ich analizach, że samo doraźne kupowanie nowoczesnego sprzętu na rynkach zagranicznych nie przekłada się automatycznie na faktyczny wzrost bezpieczeństwa narodowego, jeśli państwo polskie pozostaje trwale uzależnione od pojedynczych, zewnętrznych dostawców krytycznych komponentów, materiałów wybuchowych czy fundamentalnych praw serwisowych.

W toku badań zidentyfikowano wiele ryzyk systemowych związanych z niewystarczającą przepustowością infrastruktury transportowej i energetycznej, oraz luki w kapitale ludzkim, które to czynniki mogą w czasie kryzysu dra-

stycznie sparaliżować nawet najlepiej zaplanowane i opłacone procesy produkcyjne polskiego przemysłu.

W odpowiedzi na wszystkie zidentyfikowane słabości, raport formułuje zestaw rekomendacji, które powinny stać się nieodzownym drogowskazem dla decydentów. Bezwzględnie najważniejszym postulatem jest pilna zmiana myślenia i przejście z modelu doraźnego, ilościowego kupowania sprzętu na rzecz systematycznego budowania i utrzymywania narodowych zdolności operacyjnych w całym, wieloletnim cyklu życia zakupionego uzbrojenia.

Duży nacisk w rekomendacjach badaczy położono na intensywny rozwój krajowej, w pełni niezależnej produkcji amunicji kalibru 155 milimetrów, która ze względu na realia współczesnego pola walki musi być traktowana jako absolutnie priorytetowy program strategiczny, wymagający posiadania pełnej państwowej kontroli nad łańcuchem jej wytwarzania.

Całość tych postulatów spina nadrzędna zasada traktowania upływającego czasu jako najbardziej krytycznego parametru narodowego bezpieczeństwa, co z kolei stanowczo wymusza radykalne przyspieszenie i uelastycznienie wszelkich, nierzadko zbyt przewlekłych i obciążonych biurokratyczną procedur zakupowych oraz certyfikacyjnych. Państwo, które tylko diagnozuje swoje wady i luki kompetencyjne, ale ich nie zabezpiecza i nie naprawia, nie zarządza aktywnie własnym bezpieczeństwem, lecz jedynie biernie akceptuje swoje potężne ryzyko w najtrudniejszych czasach.

Raport „Bezpieczeństwo łańcuchów dostaw w polskim przemyśle obronnym w czasie pokoju”, zostanie zaprezentowany przy udziale Wiceprezesa Rady Ministrów – Ministra Obrony Narodowej, podczas jubileuszowego XXXV Forum Ekonomicznego w Karpaczu, zaplanowanego na 8 – 10 września 2026 roku.

Nowe kłopoty grożą opóźnieniem CPK

INWESTYCJE Spółka CPK analizuje możliwość zmniejszenia dworca kolejowego i tunelu pod lotniskiem w Baranowie. Opóźnienie inwestycji może jednak wynikać głównie z poślizgu w projekcie wykonywanym przez firmę z Libanu

Krzysztof Śmietana
krzysztof.smietana@infor.pl

O tym, że powrócił temat zmniejszenia dworca kolejowego pod lotniskiem w Baranowie, napisał na portalu X Patryk Wild ze stowarzyszenia Tak dla CPK. Według niego Piotr Malepszak, pełnomocnik rządu ds. CPK, nakazał radykalną redukcję kosztów zaprojektowanego już dworca. Liczba peronów miała być zmniejszyć z sześciu do czterech. Według Wilda taka zmiana grozi kilkuletnim opóźnieniem inwestycji, bo trzeba m.in. zmienić projekt dworca. Tymczasem dokumentacja została odebrana od firmy Foster rok temu wraz z projektem terminala lotniskowego. Biuro prasowe spółki CPK z jednej strony pisze, że „przyjęty wariant budowy stacji dotychczas nie uległ zmianie, obejmuje on sześć peronów”, ale jednocześnie przyznaje, że „wszystkie inwestycje w ramach Portu Polskiego są bezustannie analizowane pod kątem ekonomicznym i efektywności”. Piotr Malepszak napisał we wtorek na portalu X, że według niego na stacji powinno być sześć peronów.

W rozmowie z DGP Piotr Rachwalski, wiceprezes CPK, potwierdza jednak, że prowadzone są analizy możliwości zmniejszenia podziemnego dworca i ograniczenia liczby peronów. – Jeśli forsowany przez poprzedników model szprych kolejowych zbiegających się w CPK został przez obecny rząd zamieniony na zintegrowaną sieć kolejową, to należy przeanalizować, czy nie warto tego zoptymalizować, wydając pieniądze publiczne – mówi Rachwalski. Dodaje, że w poprzednich założeniach przez dworzec miało przejeżdżać nawet 1200 pociągów na dobę, a teraz mówi się najwyżej o 400. Zastrzega, że nic nie zostało przesądzone. Zmiany nie zostaną wprowadzone, jeśli skutkowałyby znacznym wydłużeniem inwestycji lub jeśli oszczędności nie byłyby istotne.

Rachwalski zaznacza, że w rzeczywistości

koszty najbardziej może pompować nie sama hala dworcowa z sześcioma peronami, lecz stykający się z nią tunel kolejowy o długości 6 km, który będzie przebiegał pod lotniskiem. Jego szerokość ma wynosić od 50 do 160 m, a kubatura będzie aż osiem razy większa niż tunelu trasy S2 pod Ursynowem.

Niemal pewna jest zaś inna zmiana na dworcu. Spółka CPK planuje, że dwa tory będą przeznaczone dla składów, które nie będą się tam zatrzymywać. Niebawem Instytut Kolejnictwa ma przedstawić rozwiązania techniczne konieczne do zwiększenia prędkości dla tych pociągów.

Jednak na większe zmiany projektowe jest mało czasu. Trwa już bowiem dialog techniczny z czterema firmami, które są zainteresowane budową dworca. Według biura prasowego spółki „zawarcie umowy na budowę tunelu i stacji pod lotniskiem ma nastąpić w pierwszej połowie 2027 r.”. Start robót też zaplanowano w 2027 r., a szacowany termin zakończenia tych prac, tak jak przy całym lotnisku, to 2032 r.

Jak się jednak nieoficjalnie dowiadujemy, spółka ma teraz znacznie większy problem, który może generować duże opóźnienia z inwestycją. Doszło do dużego poślizgu z wyko-

Doszło do dużego poślizgu z wykonaniem dokumentacji tunelu kolejowego pod lotniskiem, a także pasów startowych czy dróg kołowania

naniem dokumentacji tunelu kolejowego pod lotniskiem, a także pasów startowych czy dróg kołowania. Te prace wykonuje libańska firma Dar al-Handasah, z którą umowę podpisano jesienią 2022 r., czyli jeszcze za rządów PiS. W spółce CPK narzekają na współpracę z nią oraz na jakość dokumentacji. Spółka nie ujawnia, jakie są opóźnienia z przygotowaniem projektu, ale według naszych informacji mogą



Wariant inwestorski linii KDP
Warszawa-CPK-Łódź



sięgać nawet trzech lat. W listopadzie 2022 r. informowano, że firma ma 7,5 miesiąca na opracowanie projektu koncepcyjnego, a potem 12 miesięcy na sporządzenie projektu wykonawczego. Jak się dowiadujemy, dopiero niedawno został odebrany ten pierwszy. Tymczasem kluczowe jest szybkie ukończenie zwłaszcza projektu tunelu kolejowego, który musi najpierw powstać pod częścią lotniskową. – To największe zagrożenie dla całego projektu. Nie wiadomo, czy firma dowiezie te projekty, a jeśli dowiezie, to czy będą one

Targi Kielce ważny adres dla przemysłu obronnego

W branży obronnej o znaczeniu targów nie decyduje wyłącznie liczba wystawców. Liczy się przede wszystkim to, kto przyjeżdża i czy obecność na wydarzeniu może otworzyć firmom drogę do nowych rynków. MSPO w Kielcach zbudowało wokół ekspozycji niepowtarzalny system spotkań biznesowych, dzięki temu jest dziś jednym z najważniejszych wydarzeń branży obronnej w Europie.

Skala tegorocznego MSPO, rozpoczynającego się 8 września jest rekordowa: 1149 wystawców z 41 krajów, w tym 503 firmy z Polski. Krajem Wiodącym będzie Kanada, reprezentowana przez 190 przedsiębiorstw. Do Kielc przyjedzie 40 delegacji zagranicznych – przedstawicieli korpusu dyplomatycznego, administracji, sił zbrojnych oraz instytucji związanych z bezpieczeństwem.

Jednym z filarów MSPO jest współpraca z Ministerstwem Obrony Narodowej oraz Polską Grupą Zbrojeniową, strategicznym partnerem wydarzenia. Obecność MON, Sił Zbrojnych RP i największych podmiotów obronnych sprawia, że targi są miejscem prezentacji sprzętu, rozmów o modernizacji armii i zamówieniach. Ich efektem są podpisywane podczas MSPO umowy. W 2025 r. zawarto tu m.in. kontrakt na 46 radarów pasywnej lokalizacji SPL o wartości ok. 5,7 mld zł, umowę na radary NUR-12ME/M za ok. 806 mln zł oraz kontrakt na dostawę 23 tys. karabinków Grot o wartości ponad 6 mld zł.

Za skalą wydarzenia idzie rozbudowywany program gospodarczy. Współpracy przemysłowej poświęcone będą spotkania z przedstawicielami Kanady, Korei czy USA, a także agencjami NATO. Nie zabraknie także tematyki dual-use, co ważne dla firm, które dotąd nie postrzegały sektora obronnego jako swojego rynku. Zamówienia wojska obejmują bowiem

nie tylko uzbrojenie, ale również logistykę, budownictwo, technologie czy usługi.

– MSPO pokazuje, że w Polsce można zbudować wielkie wydarzenie o międzynarodowym znaczeniu, jeśli potrafi się odpowiednio wykorzystać potencjał rynku. Ale sama dobra koniunktura nie wystarczy. Nad tymi czterema dniami pracujemy przez cały rok: jesteśmy obecni na najważniejszych wydarzeniach branżowych za granicą, rozmawiamy z przemysłem, administracją i rządami oraz osobiście zapraszamy partnerów do Kielc – mówi dr Andrzej Mochoń, prezes Targów Kielce.

Dziś sprzyja temu pozycja Polski. Rosnące wydatki na obronność, przyspieszona modernizacja armii i znaczenie wschodniej flanki NATO sprawiają, że krajowy rynek jest w centrum zainteresowania globalnych producentów. Jednocześnie polskie przedsiębiorstwa coraz częściej szukają możliwości wejścia do międzynarodowych łańcuchów dostaw.

Rosnący popyt na powierzchnię targową był też jednym z impulsów do rozbudowy Targów Kielce. MSPO 2026 zajmie ponad 46 tys. m kw. i po raz pierwszy wykorzysta nową halę, która zwiększy możliwości organizacji zarówno Salonu, jak i innych wydarzeń.

Partnerem medialnym wydarzenia jest „Dziennik Gazeta Prawna”



fot. rudall30/Shutterstock

Poza dobrem i złem?

Największym wrogiem moralności w polityce są uzurpatorzy, którzy sądzą, że wiedzą, czym jest dobro wspólne



fot. Mateusz Grochowski/East News

Kurz opadnie,
system zostanie

Barbara Mróz-Gorgoń może odejść w niesławie, ale patologiczne mechanizmy pozostaną

Podatkowa licytacja

Na tle pojawiających się propozycji zmian podatkowych projekt rządowy jest najmniej populistyczny i najbardziej odpowiedzialny. Najprawdopodobniej nie przekona to jednak prezydenta Nawrockiego



fot. Andrzej Rostek/Shutterstock

Osiedle zamiast polityki przemysłowej

Dla sprawdzenia „co by było gdyby...” istnieje ciekawszy scenariusz niż proste podstawienie Renault w miejsce Daewoo. Chodzi o decyzję, by w ogóle nie oddawać nikomu z zewnątrz kontroli nad marką FSO



fot. Szymon Łaszewski/ZW/Reporter

ROSJA Po co dyrektor Centralnej Agencji Wywiadowczej poleciał we wtorek do Moskwy? To jedno z najważniejszych pytań dnia, jakie stawiają sobie analitycy i politycy z całego świata. **Oficjalnie Amerykanie i Rosjanie nabrali wody w usta**

Michał Potocki
michal.potocki@infor.pl

Jedną z interpretacji niezapowiedzianego wyjazdu Johna Ratcliffe'a zakłada, że Stany Zjednoczone przekazały Kremlowi ostrzeżenie przed eskalacją na kierunku europejskim.

Obsługujący medialnie Kreml korespondent Aleksandr Junaszew informował, że ze względu na przyjazd głównego amerykańskiego szpiega Władimir Putin odwołał zaplanowane na ten dzień „wydarzenie o szerokiej skali”, choć Dmitrij Pieskow, rzecznik i doradca rosyjskiego przywódcy, deklarował potem, że spotkanie Putina z Ratcliffe'em nie było planowane, a czterogodzinna wizyta była związana ze standardowymi „kontaktami między służbami specjalnymi”. Wcześniej Waszyngton poprosił Ukraińców, by wstrzymały się na czas wizyty z atakami na Moskwę i Petersburg.

Trudno jednak wtorkowe rozmowy uznać za standardowe. To dopiero czwarta wizyta szefa CIA w Moskwie w ciągu ostatnich 15 lat. Po przednio w rosyjskiej stolicy dyrektor agencji gościł w listopadzie 2021 r. William Burns przywiózł wtedy do Rosji informację o tym, że Amerykanie znają pla-

Ostrzeżenie albo oferta. Co robił w Moskwie szef CIA?

ny agresji na Ukrainę, i ostrzeżenie, by Moskwa tego nie robiła. Ta misja zakończyła się niepowodzeniem. Przedostatnia wizyta miała miejsce w 2016 r., a jej efektem były uzgodnienia w sprawie Syrii w kontekście wojny z samozwańczym Państwem Islamskim. Dwie dominujące linie interpretacyjne nawiązują właśnie do powodów tamtych wizyt.

Pierwsza zakłada, że amerykański wywiad zdobył informacje na temat szkodzącej się eskalacji wojny. Mogły one dotyczyć ograniczonego ataku na któreś z państw NATO (np. kraje bałtyckie, skoro dyrektor w drodze do i z Rosji zatrzymał się na Łotwie), intensyfikacji dywersji i sabotażu w państwach wschodniej flanki Sojuszu, w tym w Polsce, wykorzystania taktycznej broni jądrowej przeciwko Ukrainie bądź szkodzącej się, według powszechnej plotki, mobilizacji po wrześniowych wyborach parlamentarnych. Zachodnie media pisały wcześniej, że Amerykanie ostrzegali już Warszawę przed taką eskalacją. O znajomości rosyjskich planów publicznie mówił również wicepremier Radosław Sikorski.

Druga wersja wiąże delegację Ratcliffe'a z domniemanymi propozycjami dotyczącymi Ira-

nu i jego programu nuklearnego, Ukrainy bądź szkodzącej wymiany więźniów z Rosją (choć w trakcie uzgadniania zasad poprzednich wymian szef CIA nie jeździł do Moskwy). Obie główne wersje – o ostrzeżeniu i Iranie – wymienili w rozmowie z „Wall Street Journal” Beth Sanner, była wicedyrektor wywiadu narodowego USA. „Wizyta szefa CIA nie wróży ani pokoju, ani wojny. Dowodzi za to, że zwykłe kanały przestały działać i potrzeba było ciężkiej artylerii” – napisał kremowski tabloid „Komso-molskaja prawda”.

Jak wynika z analizy scenariuszy wojny z Ukrainą napisanej w państwowym Sbierebanku, a wykradzonej przez hakerską grupę Black Mirror i niedawno ujawnionej, Rosjanie za najbardziej prawdopodobny wariant rozwoju wydarzeń uważają zamrożenie konfliktu w porozumieniu z prezydentem Stanów Zjednoczonych Donaldem Trumpem w zamian za zniesienie części sankcji i uniemożliwienie Ukrainie członkostwa w Sojuszu Północnoatlantyckim. Prawdopodobieństwo takiego scenariusza miano ocenić na 32 proc. Na 22 proc. oszacowano zaś szansę na zamrożenie wojny bez formalnego porozumienia. ©P

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 Wilkiewicz

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 Place:

Agata Eichler, Joanna Pieńczykowska-Rybaczek (tygodnik SiA), Leszek Jaworski (tygodnik KIP i UIS)

Dział Dodatków Poradniczych:

Monika Bugaj-Wojciechowska

Magazyn:

Anna Masłoń, Piotr Czarnowski, Emilia Świętochowska, Maciej Weryński

Szef studia DTP:

Jacek Obruśiewicz

Główny grafik:

Cezary Cichoński

Fotoredakcja:

Łukasz Milej

Centrum Reklam

tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama@infor.pl

Dyrektor Centrum Reklam:

Marcin Osmiałowski

Dyrektor Marketingu:

Krzysztof Wierzbicki

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:

Małgorzata Zarzycki,
tel. 519 061 309

Produkcja:

Maciej Kownacki,
tel. 510 024 707

Druk:

Seregin Printing Group S.A.

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

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 Piernikowski

Zamówienia na prenumeratę przyjmują:

Kolporter, Garmond Press, GŁM,
AS Press oraz urzędy pocztowe

Informacje o prenumeracie:

tel. 22 761 30 30,
dgp.pl/prenumerata

Podatki i księgowość

PROJEKT Systemy fiskusa będą automatycznie wyszukiwały spółki, które nie złożyły sprawozdania finansowego do KRS. Być może zweryfikują też, czy wykonano audyt biegłego rewidenta

B2

Firma i prawo

TRANSPORT Ministerstwo Infrastruktury przygotowało zmiany w prawie, które mają usprawnić egzekucję niezapłaconych mandatów. Jednak mogą one uderzyć w przewoźników

B4

Prawnik

NOWE TECHNOLOGIE Dostęp do internetowej bazy orzeczeń sądów administracyjnych jest bardzo utrudniony. Jak się okazuje, winne są firmy zajmujące się budowaniem modeli językowych

B6

Samorząd i administracja

INFRASTRUKTURA Lokalni władze popierają rozszerzenie listy inwestycji drogowych, na które będzie można uzyskać dofinansowanie. Przypominają jednak, że co roku pula środków jest niewystarczająca

B7

Kadry i płace

UBEZPIECZENIA Podwyższenie progu podatkowego w PIT i wprowadzenie nowej stawki mogą zmniejszyć atrakcyjność IKZE dla części podatników. Eksperti oceniają, kto zyska, a kto straci

B8

Na rozstrzygnięcie sporu z pracodawcą czekamy coraz dłużej

PRAWO PRACY Sądy pracy **coraz bardziej się blokują**, a dopiero przed nimi sprawy z zakresu umów cywilnoprawnych w związku z reformą PIP

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

W pierwszej połowie tego roku w sądach pracy udało się rozpoznać 37,7 tys. spraw z 85,6 tys. To spadek względem roku ubiegłego, kiedy rozpoznano 43,7 tys. z 86,3 tys. spraw. Tym samym odsetek tych załatwionych zmalał z 50 proc. do 44 proc. – wynika z danych udostępnionych DGP przez resort sprawiedliwości. A to oznacza, że liczba osób czekających na rozstrzygnięcie spraw rośnie. Po sześciu miesiącach tego roku wyniosła niemal 47,9 tys. wobec 42,58 tys. przed rokiem. Największe nawarstwienie nastąpiło w sądach rejonowych, gdzie na załatwienie czeka o niemal 14 proc. więcej spraw niż przed rokiem, czyli w sumie niemal 39,9 tys. Najmniej przybyło ich w sądach rejonowych – o 5,9 proc., do 7,6 tys., a w apelacyjnych ich liczba wzrosła o 6,6 proc., do 356.

Nie trzeba płacić

Zdaniem Edyty Defańskiej-Czujko, adwokata, partnera w Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy, jest to efekt kilku czynników. Po pierwsze, napływu większej liczby spraw do sądów. Ten trend potwierdzają zresztą dane resortu sprawiedliwości. W pierwszej połowie tego roku w sądach pracy pojawiło się 41,5 tys. spraw. Rok wcześniej w tym samym czasie było ich 38,6 tys. To odwrócenie trendu

widocznego w ostatnich latach, kiedy fala pozwów hamowała.

Z danych resortu sprawiedliwości wynika, że w I półroczu 2024 r. do sądów napłynęło aż 63,8 tys. spraw. Było to m.in. konsekwencją zmian zachodzących na rynku pracy. Przyczyniały się do tego rosnące masowe zwolnienia, rozwój sztucznej inteligencji, która zaczęła wypychać kolejne grupy zawodowe z rynku. Pracownicy woleli tym samym nie spierać się z pracodawcami. Eksperti zwracali jednak uwagę, że to przejściowe zjawisko.

– Sytuacja na rynku się ustabilizowała. Do tego pracownicy są coraz bardziej świadomi tego, że wniesienie pozwu do sądu pracy nic ich nie kosztuje. Widzę większą skłonność do składania skarg – mówi Agata Majewska, radca prawny z kancelarii JGA Doradztwo Prawne i Podatkowe.

Od września 2023 r. pracownicy są całkowicie zwolnieni z opłat sądowych, co może być bodźcem do składania pozwów i walki o swoje prawa.

Do tego, jak zauważa ekspertka Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy, sprawy są bardziej skomplikowane, a to oznacza, że ich rozpatrywanie zajmuje więcej czasu.

– Przybywa spraw o mobbing, dyskryminację, ale i dotyczących stosunku pracy, które wymagają większego zaangażowania ze względu

na ograniczony materiał dowodowy. Ich rozpoznanie opiera się zatem w dużej mierze na zeznaniach świadków, nagraniach – zauważa Edyta Defańska-Czujko.

Tymczasem świadkowie nie zawsze się stawiają, potrzebne są kolejne rozprawy. Do tego dochodzi przeciążenie sędziów, których wciąż brakuje w sądach, o czym świadczą bieżące konkursy na stanowiska. Szacuje się, że na jednego sędziego orzekającego przypada dziś ok. 900 spraw, które są coraz bardziej wymagające. Rozpatrywanie spraw zatem się przeciąga, co odbija się negatywnie na statystykach.

Agata Majewska zwraca uwagę na jeszcze jeden aspekt – typowo urzędnicze podchodzenie do spraw przez sędziów.

– Niewielu z nich jest dobrymi menedżerami, a co za tym idzie – niewielu potrafi dobrze zaplanować proces tak, by jego prowadzenie było bardziej efektywne – wyjaśnia.

Statystyki się pogarszają, ale wciąż nie mamy do czynienia z powrotem do historycznych maksimów. Warto zauważyć, że jeszcze w I półroczu 2024 r. na następny okres do rozpoznania zostało 48,7 tys. spraw, na co wpływ miał duży napływ nowych spraw, których wtedy było 63,8 tys.

Zdaniem ekspertów w kolejnych miesiącach i latach czeka nas jednak dalsze nawarstwianie się zatorów. A to w związku z reformą PIP, która weszła w życie 8 lipca, jak też wdrażaniem nowych przepisów kodeksu pracy w zakresie mobbin-

gu i dyskryminacji, które zaczną obowiązywać 5 listopada, czy wreszcie w zakresie jawności wynagrodzeń. Zdaniem ekspertów im bliżej tej daty, tym skarg będzie przybywać.

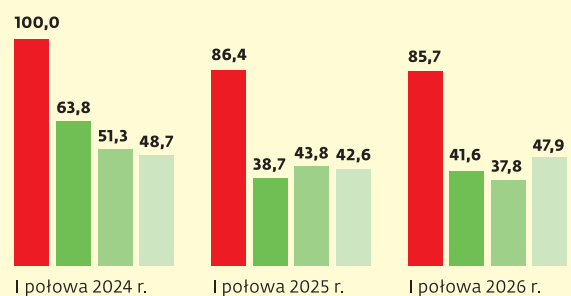
– Szczególnie że mobbing będzie można łatwiej udowodnić niż obecnie, co może zachęcić do składania pozwów w tej sprawie – mówi Edyta Defańska-Czujko. Nowelizacja kodeksu pracy upraszcza bowiem definicję tego zjawiska i precyzuje niedozwolone zachowania.

Prawo coraz bardziej skomplikowane

Ministerstwo Sprawiedliwości tłumaczy, że zgodnie z ustawą z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadzone zostały nowe typy spraw z zakresu prawa pracy. Ustawa ta przyznała inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy uprawnienie do administracyjnego stwierdzania istnienia stosunku pracy w przypadku nadużywania umów cywilnoprawnych i kontraktów B2B, które w praktyce spełniają warunki etatu. Okręgowy inspektor pracy zyskał możliwość wydania decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy również w przypadku umów B2B czy umów zlecenia. To istotna zmiana, ponieważ dotychczas kompetencja ta przysługiwała wyłącznie sądom pracy. Wydanie tego typu decyzji będzie możliwe w razie niewykonania przez podmiot zatrudniający polecenia usunięcia naruszeń.

Coraz więcej zaległości w sądach pracy

● Sprawy do załatwienia (tys.)
● Wpłynęło
● Załatwione
● Pozostało na następny okres



Źródło: MS

LR ©

– Oznacza to, że pracodawca otrzyma możliwość wcześniejszego dostosowania umowy do obowiązujących przepisów. Od decyzji inspektora pracy przysługuje odwołanie na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia do sądu rejonowego – sądu pracy, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce wykonywania pracy ustalone w tej decyzji. Ustawa przewiduje też wydanie interpretacji indywidualnej w drodze decyzji głównego inspektora pracy, od której służy odwołanie do sądu pracy, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce zamieszkania albo siedziba odwołującego się. Ponieważ ustawa z 11 marca 2026 r. weszła w życie dopiero 8 lipca 2026 r., sprawy z nią związane nie są jeszcze widoczne w statystykach – przyznaje wydział prasowy resortu sprawiedliwości, który wyjaśnia, że wciąż najwięcej spraw

dotyczy rozwiązania stosunku pracy, istnienia stosunku pracy, wynagrodzeń za pracę, odszkodowań z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wydania lub sprostowania świadectwa pracy czy wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem ekspertów z perspektywy pracodawców niezmiennie najlepszym rozwiązaniem jest minimalizowanie zawczasu ryzyka sporu sądowego tam, gdzie jest to możliwe, np. poprzez przeglądy procedur i dokumentów, dostosowywanie aktów wewnętrznych czy zwiększanie świadomości prawnej przez cykliczne szkolenia i warsztaty dla pracowników, kadry menedżerskiej i działów HR.



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



Kronika prawa

• Bądź na bieżąco z przepisami

dgp.pl



Sprawdź



Raporty

• Pełny obraz sytuacji

dgp.pl



Sprawdź



Newslettery

• Nie przegap newsów

dgp.pl



Sprawdź

Sąd rejestrowy łatwiej ukarze za brak sprawozdania i audytu

PROJEKT Zdaniem ekspertów planowane zmiany sprawią, że **system będzie automatycznie wyszukiwał spółki, które nie złożyły sprawozdania finansowego** do KRS, mimo że miały taki obowiązek. Niewykluczone, że zweryfikuje też, czy sprawozdanie zostało zbadane przez biegłego rewidenta

Agnieszka Pokojka
agnieszka.pokojka@infor.pl

Mają to umożliwić zmiany przewidziane w projekcie nowelizacji ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym (druk sejmowy nr 3004) oraz te, które już zostały wprowadzone w schemach sprawozdań finansowych. Projekt nowelizacji czeka na pierwsze czytanie w Sejmie.

Jest problem

Zdarza się, że spółki mimo takiego obowiązku nie składają sprawozdań finansowych do Krajowego Rejestru Sądowego. Bywa, że unikają też obowiązku badania sprawozdań. Może się więc zdarzyć, że roczny raport trafia do rejestru sądowego, ale bez sprawozdania biegłego rewidenta o przeprowadzonym audycie.

W przepisach o KRS są wprowadzone regulacje przymuszające do złożenia tych dokumentów, ale w praktyce nie są one skuteczne. Powodem jest głównie to, że dzisiaj nie ma automatycznej weryfikacji, czy spółki dopełniły swoich obowiązków. Bywa, że dopiero po latach sąd rejestrowy wszczyna postępowanie przymuszające na podstawie art. 24 ustawy o KRS (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 869 ze zm.). Najpierw wzywa do złożenia sprawozdania, a gdy to nie skutkuje, nakłada grzywnę na członków zarządu. Grzywna wynosi 15 tys. zł. Rzadziej się zdarza, by sąd wszczął postępowanie o rozwiązanie – bez przeprowadzenia postępowania likwidacyjnego – podmiotu, który nie złożył sprawozdania finansowego za dwa kolejne lata obrotowe, choć pozwala na to art. 25a ust. 1 pkt 4 ustawy o KRS.

Brak badania

Te same procedury mają zastosowanie, gdy spół-

ka nie złoży do KRS sprawozdania z badania przez biegłego rewidenta. Eksperti, z którymi rozmawialiśmy, nie słyszeli jednak o takich przypadkach. Tu bowiem sprawa jest bardziej skomplikowana. Po pierwsze, nie wszystkie spółki muszą poddawać swoje roczne raporty badaniu przez biegłego rewidenta.

Po drugie, dla części z nich, np. spółek z o.o. i komandytowych, przepisy przewidują limity zatrudnienia, wartości aktywów i przychodów, po spełnieniu których trzeba poddać sprawozdanie badaniu. Tylko niektóre podmioty, np. spółki akcyjne, muszą zatrudnić audytora niezależnie od swojej wielkości, ale i one zazwyczaj pozostają bezkarne, gdy nie złożą do KRS sprawozdania z badania.

Problem jest znaczący. Został on ujawniony kilka lat temu, gdy Polska Agencja Nadzoru Audytowego opublikowała informacje o liczbie badanych sprawozdań spółek akcyjnych. Po porównaniu ich z liczbą spółek w rejestrze REGON okazało się, że tysiące takich podmiotów nie angażuje audytora mimo ustawowego obowiązku. Wśród nich mogą być oszuści na miarę Amber Gold.

Zmiany już teraz

– Od lat są rozwijane procedury służące analizie informacji zawartych w KRS, ale nie ma wystarczających danych, które pozwoliłyby automatycznie wychwytywać nieprawidłowości – mówi dr Agnieszka Baklarz, biegła rewident, prezes Monte Vero Audit and Advisory. Dodaje, że już wkrótce może się to zmienić.

W 2025 r. Ministerstwo Finansów wprowadziło

bowiem zmodyfikowany schemat elektronicznego sprawozdania finansowego. Obecnie należy w nim zamieszczać dane o zatrudnieniu, wartości aktywów i o przychodach. To pozwoli zweryfikować, czy spółka miała obowiązek poddać swoje sprawozdanie finansowe badaniu. Po raz pierwszy dane te będą istotne dla sprawozdania składanego za 2026 r., ponieważ o obowiązku jego badania przesądzą wskaźniki z roku poprzedniego (tu za 2025 r.).

W KRS będzie więcej danych

Kluczowe będą też zmiany przewidziane we wspomnianym projekcie nowelizacji ustawy o KRS. Agnieszka Baklarz zwraca uwagę przede wszystkim na planowaną modyfikację art. 70a ustawy o rachunkowości (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 522 ze zm.). Przepis ten nakazuje zarządom części spółek, które zawiesiły działalność, złożenie oświadczenia o braku obowiązku sporządzenia i złożenia rocznego sprawozdania finansowego. Po nowelizacji takie oświadczenie trzeba będzie złożyć w KRS w terminie sześciu miesięcy od dnia kończącego rok obrotowy.

To oznacza – jak tłumaczy ekspertka – że w KRS będą pełne informacje zarówno o tym, który podmiot powinien złożyć sprawozdanie finansowe (wszyscy, którzy nie złożyli oświadczenia), jak i o tym, czy powstał obowiązek jego zbadania (wspomniana zmiana schemy).

Automatyczna weryfikacja?

W projekcie przewidziano też zmianę art. 24 ust. 1 ustawy o KRS, zgodnie z którym „w przypadku

uprawdopodobnienia, że wnioski o wpis do Rejestru lub dokumenty, których złożenie jest obowiązkiem, nie zostały złożone pomimo upływu terminu, sąd rejestrowy wszczyna postępowanie przymuszające i podejmuje niezbędne czynności wyjaśniające. W razie stwierdzenia, że wnioski o wpis do Rejestru lub dokumenty, których złożenie jest obowiązkiem, nie zostały złożone pomimo upływu terminu, sąd rejestrowy wzywa podmiot obowiązany do złożenia odpowiedniego wniosku lub dokumentów – wyznaczając dodatkowy 7-dniowy termin”.

Co się zmieni? Gdy upłynie termin złożenia dokumentów, sąd będzie musiał wszcząć postępowanie wobec tych, którzy tego obowiązku nie wypełnili. A taką weryfikację – jak twierdzi Agnieszka Baklarz – można zrobić tylko automatycznie ze względu na dużą liczbę podmiotów.

Ponadto w KRS będzie zamieszczana wzmianka o niezłożeniu dokumentów finansowych, a sądy rejestrowe będą zawiadamiać organy ścigania.

Luka w przepisach

Zmiany te mają wejść w życie 1 października 2028 r. Będzie więc dużo czasu, aby się do nich przygotować.

W ocenie Agnieszki Baklarz nowelizacja może odnieść skutek w stosunku do spółek, które nie złożą sprawozdania finansowego. Gorzej, gdy do KRS nie trafi sprawozdanie biegłego rewidenta z badania. Przepisy – ani obecne, ani planowane – nie określają bowiem momentu, od którego brak sprawozdania z badania staje się naruszeniem.

OPINIA

Zmiany przyczynią się do skuteczniejszego egzekwowania prawa



KAMIL JESIONOWSKI

prezes Krajowej Rady Biegłych Rewidentów

Projektowane przepisy, które zakładają wpisanie do KRS przez sąd rejestrowy wzmianki o niezłożeniu dokumentów finansowych oraz wprowadzenie wyjątkowego (odrębnego od przepisów k.p.k.), zapisanego expressis verbis obowiązku zawiadomienia organów ścigania o niezłożeniu do publikacji danych finansowych, niewątpliwie przyczynią się do skuteczniejszego egzekwowania prawa.

Istotne znaczenie będzie jednak miała praktyka. Zgodnie ze zmienionym art. 24 ust. 1 ustawy o KRS postępowanie przymuszające będzie wszczynane po uprawdopodobnieniu, że mimo istniejącego obowiązku dokumenty finansowe nie zostały złożone. W planowanym przepisie jest mowa o dokumentach, których złożenie jest obowiązkiem. Zgodnie z art. 69 ustawy o rachunkowości kierownik jednostki składa wymienione w nim sprawozdania w terminie 15 dni od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego. Natomiast zgodnie z art. 53 ust. 1 tej ustawy roczne sprawozdanie finansowe podlega zatwierdzeniu przez organ zatwierdzający, nie później niż 6 miesięcy od dnia bilansowego.

Uwzględniając te uregulowania, sąd rejestrowy będzie mógł wszcząć postępowanie przymuszające już po upływie 6 miesięcy i 15 dni od dnia bilansowego. Problemem może być szybkie wszczynanie takich postępowań przez sądy, gdy sprawozdanie finansowe nie zostało jeszcze zatwierdzone z uwagi na trwające badanie lub inne przyczyny. Istotne będzie więc podejście sądów do sytuacji, w których jednostka wskazuje, że zatwierdzenie i złożenie dokumentów finansowych nastąpi w terminie późniejszym.

Kolejny problem może się pojawić w sytuacji, gdy jednostka zatwierdzi sprawozdanie finansowe pomimo braku obowiązkowego badania. Wówczas informacja o obowiązku badania powinna wynikać ze sprawozdania finansowego sporządzonego w strukturze logicznej wprowadzonej przez Ministerstwo Finansów od 2025 r., a sądy powinny podjąć działania zmierzające do złożenia przez jednostkę sprawozdania z badania sprawozdania finansowego.

©©

– Ustawa o rachunkowości wymaga, aby badanie poprzedzało zatwierdzenie sprawozdania finansowego, ale nie wyznacza końcowego terminu zakończenia badania przez biegłego rewidenta – zwraca uwagę ekspertka. To oznacza, że jeżeli sprawozdanie finansowe będzie nadal niezatwierdzone, może zostać złożone do KRS

bez sprawozdania z badania. Chcąc zapobiec takiej sytuacji, należałoby – zdaniem ekspertki – wskazać w przepisach, do kiedy należy złożyć do KRS sprawozdanie z badania.

©©

Etap legislacyjny
Projekt nowelizacji ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 3004) – skierowany do pierwszego czytania

Zmienia się wzory pełnomocnictw

PROJEKT Znikną pola **dotyczące adresów elektronicznych**, pojawi się możliwość działania przez pełnomocnika dla osób wezwanych przez fiskusa do wyjaśnień. Nowe dokumenty będą obowiązywać od 1 października

Agnieszka Pokojka
agnieszka.pokojka@infor.pl

Wynika to z projektu nowego rozporządzenia. Ma ono dostosować wzory: pełnomocnictwa do doręczeń (PPS-1), pełnomocnictwa do doręczeń (PPD-1), zawiadomienia o zmianie, odwołaniu lub wypowiedzeniu pełnomocnictwa szczególnego (OPS-1) i zawiadomienia o zmianie, odwołaniu lub wypowiedzeniu pełnomocnictwa do doręczeń (OPD-1) – do nowelizacji z 29 maja 2026 r. ordynacji podatkowej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 846). Nowelizacja ta wej-

dzie w życie 1 października 2026 r.

Brak adresu elektronicznego

W związku z tym z wymienionych formularzy znikną pola na adres elektroniczny mocodawcy, pełnomocnika lub dalszego pełnomocnika. Taką informację nie będzie już wymagana zgodnie z nowym brzmieniem art. 138c par. 1 ordynacji podatkowej.

Pełnomocnik nadal jednak będzie miał obowiązek wskazania krajowego adresu do doręczeń. Jest on potrzebny m.in. na wypadek, gdy dorę-

czenie elektroniczne będzie niemożliwe.

Dlaczego nie trzeba będzie już podawać elektronicznego adresu? Jest to związane z art. 9 ust. 1 pkt 1–3 ustawy o doręczeniach elektronicznych. Przepis ten wymaga, żeby adwokaci, radcy prawni oraz doradcy podatkowi posiadali adres do doręczeń elektronicznych wpisany do bazy adresów elektronicznych, powiązany z publiczną usługą rejestrowanego doręczenia elektronicznego albo kwalifikowaną usługą rejestrowanego doręczenia elektronicznego.

– Skoro pełnomocnicy mają obowiązek posiada-

nia adresu do doręczeń elektronicznych, a organy podatkowe mają obowiązek sprawdzić ten adres w bazie, uznano, że nie ma sensu wskazywania go w pełnomocnictwie – tłumaczy radca prawny Łukasz Drożdżowski. Chociaż, jak wskazuje ekspert, rozwiązanie to wydaje się logiczne oraz spójne systemowo, uważa on, że wymóg podania w pełnomocnictwie adresu do doręczeń elektronicznych powinien zostać utrzymany w mocy jeszcze przez pewien czas. – Byłoby to korzystne nie tylko dla pełnomocników, dla których korzystanie z adresu elektronicznego do doręczeń nie stało się jeszcze rutyną, lecz także ułatwiłoby to pracę samym organom podatkowym – mówi radca prawny.

Inaczej będzie tylko w przypadku VAT-Refund. Nierezydent będący pełnomocnikiem szczególnie, który nie ma adresu do doręczeń w Polsce ani PESEL, na potrzeby procedury VAT-Refund będzie mógł w formularzu pełnomocnictwa wskazać adres e-mail.

Inne zmiany

W formularzach trzeba będzie też wskazać, czy pełnomocnikiem jest adwokat, radca prawny czy doradca podatkowy. Pojawia się trzy pola wyboru. Pozwoli to organom ustalić, z której listy pochodzi numer wpisu pełnomocnika, i zweryfikować go.

Kolejna zmiana związana jest z nowym par. 6 w art. 138a ordynacji podatkowej. Zgodnie z nim pełnomocnictwo będzie mogła ustanowić także

osoba, która nie jest stroną postępowania.

Chodzi o osobę wezwaną przez organy podatkowe do złożenia wyjaśnień lub przedstawienia dokumentów. Będzie ona mogła działać przez pełnomocnika szczególnego. W związku z tym w druku PPS-1 pojawi się objaśnienie w tym zakresie.

Z formularzy będzie też wprost wynikać, że dalszego pełnomocnictwa mogą udzielać tylko adwokat, radca prawny lub doradca podatkowy, a dalszym pełnomocnikiem będzie wyłącznie osoba z jednej z tych trzech grup zawodowych.

Etap legislacyjny

Projekt rozporządzenia w sprawie wzorów pełnomocnictwa szczególnego i pełnomocnictwa do doręczeń oraz wzorów zawiadomienia o zmianie, odwołaniu lub wypowiedzeniu tych pełnomocnictw – w konsultacjach

Gmina wnosi grunt do spółki. Czy zapłaci VAT?

ORZECZENIE

Izabela Tomaszewska-Gałaszka
izabela.tomaszewska-
-galuska@infor.pl

Gmina planowała wnieść grunt aportem do społecznej inicjatywy mieszkaniowej. Fiskus uważał, że to odpłatna dostawa opodatkowana VAT.

Sprawa dotyczyła gminy, która utworzyła spółkę działającą jako społeczna inicjatywa mieszkaniowa (SIM). Miała w niej niemal 100 proc. udziałów. SIM realizowała zadania gminy związane z budownictwem mieszkaniowym. Gmina zamierzała wnieść do niej niezabudowaną działkę. Miał tam powstać budynek wielorodzinny, na którego budowę spółka dostała pozwolenie.

Gmina była przekonana, że aport nie będzie podlegał VAT. Powołała się na art. 15 ust. 6 ustawy o VAT. Argumentowała, że zaspokajanie zbiorowych potrzeb w zakresie budownictwa mieszkaniowego należy do jej zadań własnych, a wniesienie gruntu do spółki służy wykonaniu tego zadania. Podkreśliła zarazem, że może realizować zadania własne za pośrednictwem spółek. Pozwala jej na to art. 9 ust. 1 ustawy o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 679).

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej uznał jednak, że wniesienie nieruchomości do spółki będzie dostawą opodatkowaną VAT. Gmina przenosi bowiem na spółkę prawo do rozporządzania grun-

tem jak właściciel, a w zamian otrzymuje udziały w spółce. Czynność jest więc odpłatna – stwierdził dyrektor KIS.

Zakwestionował również możliwość zastosowania w tej sprawie art. 15 ust. 6 ustawy o VAT. Zwrócił uwagę na to, że aport ma być wniesiony przez gminę na rzecz odrębnej osoby prawnej, a ponadto nastąpi na podstawie umowy cywilnoprawnej. Gmina będzie więc działać jako podatnik VAT – uznał.

Tego samego zdania był Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim (sygn. akt I SA/Go 150/23). Orzekł, że wniesienie nieruchomości do spółki w zamian za udziały jest opodatkowane VAT i nie ma znaczenia, że aport służy realizacji zada-

nia własnego gminy. Sąd zaznaczył, że nie każda czynność dokonana przez gminę na podstawie umowy cywilnoprawnej wyklucza zastosowanie art. 15 ust. 6 ustawy o VAT.

W tej sprawie jednak uznał, że gmina będzie działać jako podatnik VAT, ponieważ kluczowa jest odrębność prawna spółki. To, że gmina ma w niej zdecydowaną większość udziałów i za jej pośrednictwem realizuje zadania własne, nie powoduje automatycznego „przeniesienia” statusu organu władzy publicznej na spółkę – stwierdził WSA.

Wyrok ten uchylił sąd kasacyjny. Wyjaśnił, że podstawy wyłączenia działań gminy z opodatkowania należy szukać nie tylko w art. 15 ust. 6

ustawy o VAT, lecz także w art. 13 ust. 1 dyrektywy VAT. – Unijny przepis inaczej akcentuje przesłanki wyłączenia z opodatkowania – zauważył sędzia Sylwester Golec. Wyjaśnił, że w świetle tego przepisu podmioty prawa publicznego nie podlegają VAT w związku z czynnościami wykonywanymi w ramach zadań, do których realizacji zostały powołane. Opodatkowanie może być uzasadnione dopiero wtedy, gdy wyłączenie prowadziłoby do znaczących zakłóceń konkurencji.

Sędzia podkreślił, że gmina jest podmiotem prawa publicznego, a aport ma być związany z realizacją jej zadania własnego w zakresie budownictwa mieszkaniowego. – Samo to, że SIM działa w formie

spółki, nie oznacza, że jej działalność należy traktować jak działalność typowego podmiotu komercyjnego. SIM funkcjonuje bowiem na podstawie szczególnych regulacji, a gmina ma w niej niemal 100 proc. udziałów – zwrócił uwagę sędzia Golec.

Co więcej – dodał – planowany aport nie będzie prowadził do znaczących zakłóceń konkurencji. – Oceniając ryzyko zakłócenia konkurencji, należy brać pod uwagę samą czynność aportu nieruchomości, a nie całą działalność SIM – wyjaśnił sędzia Golec.

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 13 sierpnia 2026 r., sygn. akt I FSK 2356/23
www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

KOMUNIKATY



Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego w Bydgoszczy

ogłasza sprzedaż nieruchomości.

Szczegóły znajdują się na stronie www.amfn.pl w zakładce Uczelnia/Ogłoszenia.

OGŁOSZENIA

GAZETA | INTERNET www.ikomunikaty.pl

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

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

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

Ostróda, dnia 27 sierpnia 2026 r.

Wyciąg z ogłoszenia o przetargu

Burmistrz Miasta Ostróda ogłasza drugi przetarg ustny nieograniczony na sprzedaż zabudowanej nieruchomości gruntowej, położonej w obrębie 2 m. Ostróda przy ul. Szosa Elbląska, oznaczonej w ewidencji gruntów i budynków nr działki **18/4** o powierzchni **0,1822 ha**, dla której Sąd Rejonowy w Ostródzie V Wydział Ksiąg Wieczystych prowadzi księgę wieczystą nr **EL10/00040951/6**. Cena wywoławcza brutto – **441 000,00 zł**.

Wadium – **80 000,00 zł**.

Postąpienie nie mniejsze niż 4 410,00 zł.

Przetarg odbędzie się o godzinie 1200, w dniu 29 października 2026 r. w sali nr 202 Urzędu Miejskiego w Ostródzie, przy ul. Adama Mickiewicza 24.

Wadium w PLN należy wpłacić na konto w Erste Bank Polska S.A. nr **03 1090 2718 0000 0001 6104 4502**, do dnia 23 października 2026 r.

Zastrzega się prawo odwołania lub unieważnienia przetargu.

Ogłoszenie wywieszono na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu Miejskiego w Ostródzie przy ul. Adama Mickiewicza 24, umieszczono na stronie internetowej urzędu pod adresem (www.ostroda.pl) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej pod adresem (<http://bip.ostroda.warmia.mazury.pl/>).

Informacji udziela Wydział Geodezji i Gospodarki Przestrzennej Urzędu Miejskiego w Ostródzie, tel. (89) 642-94-72, (89) 642-94-23.

STAROSTA SZYDLOWIECKI
Pl. Marii Konopnickiej 7
26-500 Szydłowiec

Szydłowiec, dnia 24 sierpnia 2026 r.

GN.6641.4.2024

INFORMACJA

Na podstawie art. 24a ust. 4, 5, 8, 9 i 10 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. Prawo geodezyjne i kartograficzne (*t.j. Dz.U.2024.1151 ze zm.*) zwanym dalej *pgzik* Starosta Szydłowiecki informuje, w terminie od 20.07.2026 r. do 7.08.2026 r., w dni robocze, w godzinach od 7:30 do 14:30 został wyłożony do wglądu projekt operatu opisowo-kartograficznego modernizacji ewidencji gruntów i budynków jednostki ewidencyjnej 143004_2 Orońsko dla obszaru ewidencyjnych: 143004_2.0004 Helenów i 143002_4.0014 Tomaszów.

Każdy, czyjego interesu prawnego dotyczą dane ujawnione w projekcie operatu opisowo-kartograficznego, miał prawo zapoznać się w podanym terminie z ww. dokumentacją, uzyskać niezbędne wyjaśnienia i zgłosić ewentualne uwagi do protokołu. Skorzystanie z tego prawa było w interesie zainteresowanych, aby na tym etapie postępowania związanego z modernizacją ewidencji gruntów i budynków usunąć ewentualne błędy i nieprawidłowości. Czynności wyłożenia projektu operatu opisowo-kartograficznego dokumentowane były w formie protokołu. Niestawienie się w terminie i miejscu określonym w niniejszej informacji nie stanowiło przeszkody do kontynuowania procesu modernizacji i ujawnienia nowych danych w ewidencji gruntów i budynków.

Po upływie terminu wyłożenia dane objęte modernizacją, zawarte w projekcie operatu opisowo-kartograficznego stają się danymi ewidencji gruntów i budynków i podlegają ujawnieniu w bazie danych ewidencji gruntów i budynków.

Zgodnie z art. 24a ust. 9 pgik, każdy, czyjego interesu prawnego dotyczą dane zawarte w ewidencji gruntów i budynków ujawnione w operacie opisowo-kartograficznym, może w terminie 30 dni od dnia ogłoszenia w dzienniku urzędowym województwa informacji, o której mowa w ust. 8, zgłaszać zarzuty do tych danych.

Zarzuty zgłoszone po terminie określonym w ust. 9 traktuje się jak wnioski o zmianę danych objętych ewidencją gruntów i budynków.

Rząd walczy z piratami drogowymi. Koszty poniosą firmy transportowe

TRANSPORT Ministerstwo Infrastruktury przygotowało zmiany w prawie, które mają usprawnić egzekucję niezapłaconych mandatów. Jednocześnie jednak **mogą one uderzyć w przewoźników**

Aldona Kapica
aldona.kapica@infor.pl

Chodzi o przekazany do konsultacji projekt nowelizacji prawa o ruchu drogowym, który zawiera przepisy mające ułatwić egzekwowanie niezapłaconych mandatów wystawionych na podstawie danych z fotoradarów i systemu odcinkowego pomiaru prędkości. Zgodnie z nim właściciel lub użytkownik pojazdu nie będzie już zwany do wskazania, komu powierzył pojazd do kierowania bądź używania w oznaczonym czasie. Będzie dostawał zawiadomienie o zarejestrowaniu naruszenia z pouczeniem wskazującym, że kierowca musi złożyć oświadczenie o przyjęciu bądź odmowie przyjęcia mandatu. Jeśli tego nie zrobi, na właściciela pojazdu zostanie nałożona opłata administracyjna.

Problem w tym, że w przypadku firm transportowych kierowca i właściciel pojazdu to dwie różne osoby. A zatem za wykroczenia drogowe kierowcy zawodowego w ostatecznym rozrachunku może zapłacić jego pracodawca – właściciel firmy transportowej.

Tysiące złotych kary

Wysokość opłaty będzie kilkukrotnie wyższa niż mandat. Za przekroczenie prędkości ma wynosić od 1,5 tys. zł do 7,5 tys. zł, za niezastosowanie się do sygnalizacji świetlnej – 3 tys. zł, a w przypadku sygnalizacji świetlnej na przejeździe kolejowym – 6 tys. zł. Brak zapłaty uruchomi egzekucję administracyjną. Powstanie obowiązek uregulowania opłaty skróci sprawę – kierowca nie będzie ukarany ani grzywną, ani nałożeniem punktów karnych.

Wdrożenie tej procedury ma na celu walkę z plagą niezapłaconych mandatów – jak podaje Ministerstwo Infrastruktury, aż ok. 40 proc. mandatów pozostaje nieopłaconych. Ten cel projektodawców nie budzi żadnych kontrowersji. Zarówno specjaliści zajmujący się bezpieczeństwem ruchu drogowego, jak i prawnicy oraz właściciele firm transportowych są zgodni, że system foto-

radarów oraz odcinkowego pomiaru prędkości jest bardzo skutecznym narzędziem w walce z piratami drogowymi. Zgadza się też co do tego, że należy wzmocnić w kierowcach poczucie, iż kara jest nieuchronna.

Jednak w przypadku firm transportowych przyjęcie proponowanego przez resort infrastruktury modelu może się skończyć tym, że przedsiębiorca zapłaci za bierność kierowcy, nad którym ma ograniczoną kontrolę – mówi Adrianna Kucharska, prawniczka, ekspertka kadr i płac, starsza koordynatorka projektów kadrowo-płacowych linii BPO w PKF Polska.

Firma uniknie kary administracyjnej tylko wtedy, gdy udowodni, że przed zarejestrowaniem naruszenia pojazd ukradziono, przeniesiono jego własność na kogoś innego, a więc np. sprzedano, zmienił się użytkownik odnotowany w centralnej ewidencji pojazdów (ten punkt odnosi się przede wszystkim do pojazdów będących w leasingu) albo kierowca działał w stanie wyższej konieczności. Dla firm transportowych żadnego specjalnego wyjątku nie przewidziano.

Przewoźnicy protestują przeciwko przyjęciu takiego rozwiązania.

Jak najbardziej jesteśmy za wzmocnieniem bezpieczeństwa na drogach i uważamy, że system fotoradarów oraz odcinkowego pomiaru prędkości je poprawia. Jednak to nie jest system do zbierania pieniędzy – nie jest wszystkim jedno, kto zapłaci. Jeżeli kierowca nie dostanie punktów karnych ani nie będzie zobligowany do zapłacenia mandatu, to nie możemy mówić o tym, że system fotoradarów na niego oddziałuje – argumentuje Maciej Wroński, prezes organizacji Transport i Logistyka Polska, zrzeszającej firmy transportowe. I dodaje, że jeżeli właściciel firmy transportowej dostanie za zawiadomienie po sześciu miesiącach od zdarzenia zarejestrowanego przez fotoradar, a kierowca już nie pracuje w firmie, to nie ma praktycznie żadnej możliwości skłonienia

go do tego, żeby wypełnił oświadczenie i je odesłał.

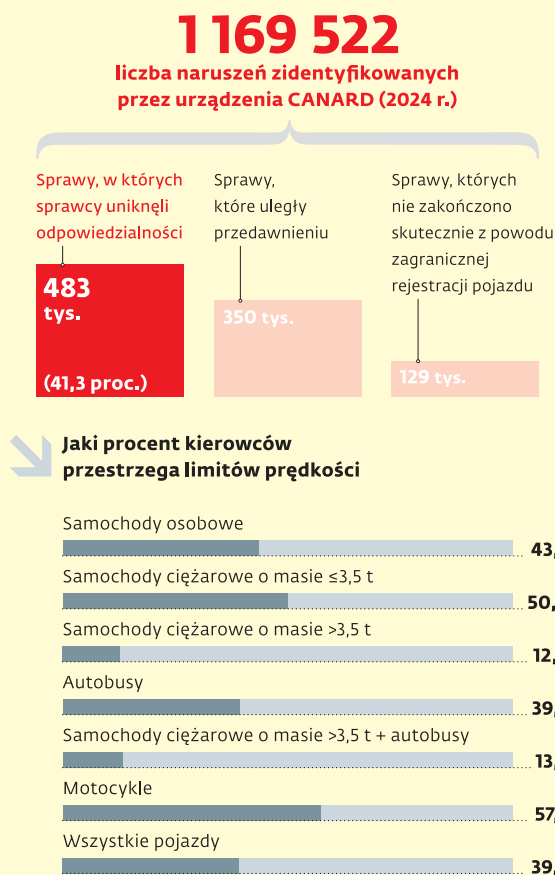
A przecież można by to zorganizować tak, żeby ustalać, kto kierowca pojeździe w momencie popełnienia wykroczenia, na podstawie dokumentów – danych z tachografów cyfrowych, ewidencji czasu pracy kierowcy itd. – wskazuje Wroński.

MI: dla firm nic się nie zmieni

DGP zapytał MI, czy planuje uwzględnienie w trakcie dalszych prac nad projektem jakiegoś specjalnego rozwiązania dla firm transportowych. Z odpowiedzi wynika, że nie. „Zgodnie z projektem ustawy do zawiadomienia o popełnionym naruszeniu, które będzie wysyłane do właściciela pojazdu, dołączony będzie formularz oświadczenia o przyjęciu mandatu karnego lub odmowie przyjęcia mandatu. Jeśli formularz zostanie wypełniony przez kierującego pojazdem w chwili popełnienia naruszenia, to czynności w sprawie prowadzone będą tak jak dotychczas. Dopiero niezłożenie w terminie oświadczenia przez kierującego (sprawcę wykroczenia) o wyrażeniu zgody na przyjęcie mandatu lub odmowie będzie skutkowało powstaniem obowiązku uiszczenia opłaty administracyjnej przez właściciela pojazdu” – wskazano w odpowiedzi na nasze pytania. I dodano, że tak samo będzie, gdy właściciel pojazdu nie udzieli odpowiedzi na zawiadomienie wysłane przez GITD albo nie odbierze korespondencji. Resort zaznaczył również, że projektowane zmiany nie wpłyną na sytuację osób, które stosują się do obowiązujących przepisów i wypełniają ustawowe obowiązki. „Mają one na celu wyeliminowanie luki systemowej, która jest wykorzystywana do uniknięcia odpowiedzialności z tytułu zarejestrowanego naruszenia, również przez właścicieli pojazdów” – argumentuje MI.

Cel regulacji jest uzasadniony, ponieważ brak odbioru pisma albo odpowiedzi nie powinien prowadzić do bezkarności. W mojej ocenie nie

Limitów prędkości nie przestrzega bardzo wielu kierowców



Źródło: ocena skutków regulacji projektu oraz badanie przeprowadzone przez Instytut Transportu Samochodowego w 2024 r. na podstawie danych zebranych w 80 punktach pomiarowych przez całą dobę

LR ©

bronii się jednak teza, że dla rzetelnie działających przedsiębiorstw nic się nie zmieni. Dziś właściciel lub posiadacz pojazdu realizuje obowiązek przez wskazanie, komu powierzył pojazd. W projektowanym modelu wynik sprawy będzie zależał również od aktywności kierowcy. Firma może wykonać wszystkie obowiązki organizacyjne, prawidłowo ustalić kierującego i nadal zostać obciążona opłatą. Staranność przedsiębiorcy nie daje mu więc ustawowej ochrony przed opłatą. To nie korekta techniczna, lecz jakościowa zmiana ryzyka prawnego – uważa Adrianna Kucharska. Jej zdaniem firma, która w terminie przedstawi wiarygodne, kompletne i weryfikowalne dowody identyfikujące kierowcę, powinna się zwolnić z obowiązku zapłaty. Od tej chwili postępowanie powinno się toczyć bezpośrednio wobec zidentyfikowanego kierowcy. Bez takiej korekty projektu właściciel floty stanie się gwarantem finansowego zakończenia sprawy, choć organ otrzymał dowody wystarczają-

ce do ustalenia osoby prowadzącej pojazd.

Z perspektywy prawa pracy dochodzenie zwrotu tej kwoty od byłego kierowcy może się okazać znacząco utrudnione. Odpowiedzialność materialna pracownika wymaga bowiem wykazania winy, szkody oraz związku przyczynowego, a w przypadku winy nieumyślnej wysokość odszkodowania jest ograniczona do trzykrotności wynagrodzenia pracownika – przypomina Klaudia Czarniecka z EY Polska.

Zarówno jej zdaniem, jak i zdaniem Adrianny Kucharskiej autorzy projektu powinni rozważyć rozwiązanie pośrednie, które z jednej strony zachowałoby skuteczność nowego systemu, a z drugiej uwzględniłoby sytuacje, w których właściciel pojazdu dysponuje wiarygodną dokumentacją pozwalającą na identyfikację kierującego.

Takie podejście lepiej realizowałoby deklarowaną w projekcie zasadę odpowiedzialności sprawcy, ograniczając jednocześnie ryzyko obciążania konsekwencjami podmiotów,

które nie mają już faktycznego wpływu na zachowanie byłego pracownika – uważa Klaudia Czarniecka.

Pytanie, kogo motywować

Ograniczeń prędkości nie przestrzega większość kierowców. Jest to argument, który uzasadnia wprowadzenie obostrzeń, ale z drugiej strony obrazuje, że obawy firm transportowych, iż będą musiały uiszczać do państwowej kasy bardzo wysokie sumy za swoich kierowców, nie są bezpodstawne.

Według badań prowadzonych przez UE, które obrazują, jak wygląda przestrzeganie limitów prędkości w poszczególnych krajach Europy, w Polsce średnio tylko 40 proc. kierowców respektuje ograniczenia, w obszarach zabudowanych zaledwie 21 proc. (czyli 79 proc. nie), a poza obszarami zabudowanymi 51 proc. (na autostradach 47 proc., na drogach ekspresowych 33 proc.) – mówi Anna Zielińska, zastępca kierownika Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego Instytutu Transportu Samochodowego. I dodaje, że kierowcy dużych samochodów ciężarowych znacznie częściej nie przestrzegają obowiązujących limitów prędkości. Jedynie 13 proc. kierowców ciężarówek i 40 proc. kierowców autobusów jeździ zgodnie z przepisami.

Dlatego w Polsce konieczne jest zwiększenie liczby fotoradarów i OPP oraz skuteczniejsze egzekwowanie kar poprzez zmiany w prawie. Nieuchronność kary jest podstawowym warunkiem, który pozwala osiągnąć efektywność nadzoru i uspokojenie ruchu, czyli zmniejszenie liczby kierowców nieprzestrzegających limitów prędkości – uważa Zielińska.

Dążenie resortu infrastruktury do tego, żeby kierowcy postrzegali mandaty za przekroczenie dozwolonej prędkości jako nieuchronne, jest więc jak najbardziej zasadne. Pytanie, czy w sytuacji, w której mandat ostatecznie zapłaci pracodawca, a nie kierowca, można mówić o nieuchronności. ©

Etap legislacyjny
Projekt skierowany do uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania

TSUE rozstrzygnie, jak długo KAS może korzystać z danych o przejazdach

TRANSPORT

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

Czy Krajowa Administracja Skarbowa może opierać sankcje za przejazdy autostradą bez opłaty na danych, które powinny zostać usunięte z Systemu Poboru Opłaty Elektronicznej po 24 miesiącach? Takie pytanie zadał Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi.

Sprawa dotyczy przejazdu autostradą A4 w grudniu 2021 r. Kierowca wyjaśniał, że kupił bilet autostradowy, ale mógł pomylić bramki. Za dłuższy odcinek, który wybrał, musiałby zapłacić dodatkowo 1 zł. KAS uznała, że przejazd odbył się bez uiszczenia wymaganej opłaty i wezwała kierowcę do uiszczenia opłaty dodatkowej, która wynosi 500 zł. Zrobiła to jednak dopiero 8 maja 2025 r., a więc ponad trzy lata po przejeździe.

I tu pojawia się problem. Ustawa o autostradach płatnych oraz o Krajowym Funduszu Drogowym (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 218 ze zm.) w art. 37ge ust. 13 stanowi, że obowiązek wniesienia opłaty dodatkowej przedawnia się z upływem 5 lat, licząc od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w któ-

rym opłata powinna zostać wniesiona. Z kolei jej art. 37a ust. 30 przewiduje, że dane o przejazdach są przechowywane w Systemie Poboru Opłaty Elektronicznej KAS nie dłużej niż 24 miesiące, licząc od końca roku, w którym nastąpił przejazd, chyba że wcześniej wystawiono wezwanie albo wszczęto postępowanie, w którym dane te są niezbędne. Z powyższego wynika więc, że ustawodawca dał organowi 24 miesiące na uruchomienie sprawy na podstawie zgromadzonych danych. Jeżeli tego nie zrobi, dane powinny zostać usunięte – a wtedy nie mogą być podstawą rozstrzygnięcia.

Łódzki sąd nie skoncentrował się na wysokości sankcji, lecz na kwestii formalnej. Jak wskazał w uzasadnieniu postanowienia o przedstawieniu pytań TSUE (sygn. akt III SA/Łd 939/25), spór dotyczy nie tylko tego, czy opłata została uiszczona, lecz przede wszystkim tego, czy organ po upływie szczególnego terminu retencji mógł nadal przechowywać i wykorzystywać dane osobowe identyfikujące przejazd.

– Gdy sankcja zostaje nałożona wiele lat po przejeździe, a jej wysokość wielokrotnie przewyższa należną opłatę, naturalne wydaje się poszukiwanie ochrony

w zasadach proporcjonalności oraz zaufania obywatela do państwa. Tymczasem o wyniku tych spraw mogą przesądzić przepisy RODO – mówi DGP adwokat dr Dawid Korczyński z Kancelarii Prawniczy-Transportu.pl. Jego zdaniem trudno oczekiwać, aby kierowca pamiętał, czy kilka lat wcześniej przejeżdżał konkretnym odcinkiem autostrady, a tym bardziej – czy za dany przejazd zapłacił za pośrednictwem aplikacji.

Od połowy 2025 r. WSA w Łodzi wydawał orzeczenia korzystne dla ukaranych, powołując się na wykorzystanie danych po 24-miesięcznym terminie. Kierunek ten przełamał Naczelny Sąd Administracyjny, który 21 maja 2026 r. uchylił jedno z nich (sygn. akt II GSK 146/26). Po zadaniu pytań prejudycjalnych przez WSA w Łodzi NSA zawiesił jednak jedno z postępowań do czasu udzielenia odpowiedzi przez TSUE (postanowienie z 30 lipca 2026 r., II GSK 760/26). Analogicznie postępuje WSA w Łodzi w kolejnych sprawach.

Formalnie ani pytanie do TSUE, ani zawieszenie postępowania sądowego nie obligują organów KAS do wstrzymania własnych spraw. Podstawą może być art. 97 par. 1 pkt 4 kodeksu postępo-

wania administracyjnego, zgodnie z którym organ zawiesza postępowanie, gdy rozstrzygnięcie zależy od uprzedniego rozstrzygnięcia zagadnienia wstępnego przez inny organ lub sąd. Sam dyrektor Izby Administracji Skarbowej w Łodzi przyjmował w takich sprawach, że przesłanka ta zachodzi także wtedy, gdy konieczne jest uzyskanie jednoznacznej wykładni prawa.

– Należy wyraźnie odróżnić zawieszanie już wszczętych postępowań od powstrzymania się przez KAS przed kierowaniem kolejnych wezwań. Konsekwencje tych rozwiązań są diametralnie różne – podkreśla dr Korczyński. Samo zawieszenie nie usuwa obowiązku zapłaty, a jeśli TSUE orzeknie korzystnie dla kierowców, odzyskanie wpłaconych kwot powinno być co do zasady możliwe.

Adresat wezwania ma 14 dni, aby złożyć sprzeciw, a następnie 30 dni na złożenie skargi do sądu administracyjnego. Złożenie sprzeciwu nie wstrzymuje obowiązku zapłaty. Jej dokonanie w ciągu 7 dni od doręczenia wezwania pozwala pomniejszyć opłatę o 100 zł. Razem ze sprzeciwem można wnieść o zawieszenie postępowania i wstrzymanie egzekucji. ©

Spór o budowę tylko przed sądem miejsca inwestycji

PRAWO BUDOWLANE

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

Ministerstwo Sprawiedliwości chce wyprowadzić z Warszawy spory z umów o roboty budowlane. O właściwości sądu ma decydować położenie nieruchomości, na której roboty są prowadzone, a wskazany w kontrakcie sąd – również w umowach już zawartych – nie będzie miał znaczenia.

Do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów został wpisany projekt nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego, który przewiduje dodanie art. 42¹ k.p.c. Będzie on stanowił, że „powództwo w sprawach wymienionych w art. 458² par. 1 pkt 5 k.p.c. będzie wytaczane wyłącznie przed sąd

miejsca położenia nieruchomości, na której roboty budowlane były, są lub mają być wykonywane”. Chodzi o sprawy gospodarcze z umów o roboty budowlane oraz ze ściśle związanych z procesem budowlanym umów służących wykonaniu takich robót. O właściwości przesądzi zatem miejsce realizacji inwestycji, a nie miejsce zamieszkania lub siedziba pozwanego, czy też ustalenia stron. Reguła obejmie spory powstałe przed rozpoczęciem robót, w ich trakcie i po ich wykonaniu.

Uzasadniając potrzebę wprowadzenia opisywanych zmian, resort wskazuje na utrzymujące się dysproporcje w obciążeniu sądów, zwłaszcza okręgowych. Ich źródłem są dwa zjawiska: siedziby największych inwestorów publicznych

i wiodących wykonawców z sektora budowlanego znajdują się w stolicy, a sądy warszawskie są powszechnie wskazywane w umowach prorogacyjnych. Efektem jest kumulacja tej kategorii spraw w Warszawie, co skutkuje z kolei wydłużeniem się postępowań i trudnościami z zapewnieniem rozpoznania sprawy w rozsądnym terminie. Jednocześnie spory o inwestycje realizowane w całym kraju trafiają do sądów niemających związku z miejscem wykonywania robót, co – jak podkreśla MS – nie sprzyja sprawnemu postępowaniu dowodowemu.

Najdalej idące skutki dla przedsiębiorców będą miały przepisy przejściowe. Po wejściu w życie omawianej noweli umowy o właściwość sądu zawarte

wcześniej nie będą już bowiem stanowiły podstawy oznaczenia właściwości miejscowej w tej kategorii spraw. W praktyce klauzule prorogacyjne w obowiązujących kontraktach budowlanych – również w umowach o zamówienia publiczne – przestaną działać bez potrzeby ich aneksowania.

Projektodawca dostrzega problem kontraktów obejmujących roboty na nieruchomościach położonych w okręgach kilku sądów, typowych dla inwestycji liniowych: drogowych, kolejowych czy sieciowych. Tu zastosowanie ma znaleźć art. 43 par. 1 k.p.c., a więc wybór jednego z właściwych sądów będzie należał do powoda. ©

Etap legislacyjny
Projekt wpisany do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów

Prezes Regionalnej Izby Obrachunkowej w Białymstoku ogłasza konkurs na kandydata/kandydatkę na etatowego członka Kolegium Regionalnej Izby Obrachunkowej w Białymstoku (miejsce wykonywania pracy w Białymstoku)

I. Kandydaci/kandydatki przystępujący do konkursu na kandydata/kandydatkę na członka kolegium izby powinni spełniać następujące kryteria:

- 1) posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych;
- 2) posiadanie obywatelstwa polskiego i korzystanie z pełni praw publicznych;
- 3) ukończenie magisterskich wyższych studiów prawnych, administracyjnych, ekonomicznych lub posiadanie stopnia naukowego w jednej z tych dziedzin wiedzy;
- 4) posiadanie co najmniej czteroletniego stażu pracy w jednostkach związanych z funkcjonowaniem samorządu terytorialnego lub finansów publicznych;
- 5) brak skazania prawomocnym wyrokiem sądu, orzeczonemu za przestępstwo umyślne.

II. Kandydaci/kandydatki przystępujący do konkursu na członka kolegium izby powinni posiadać ogólne predyspozycje, takie jak umiejętność prowadzenia dyskusji, wyrażania myśli w sposób precyzyjny i logiczny oraz trafność doboru argumentów.

III. Oferty kandydatów/kandydatek powinny zawierać:

- 1) uzasadnienie przystąpienia do konkursu;
- 2) kwestionariusz osobowy;
- 3) życiorys z opisem przebiegu pracy zawodowej;
- 4) odpis dyplomu oraz inne dokumenty potwierdzające dorobek i kwalifikacje zawodowe;
- 5) informację z Krajowego Rejestru Karnego, opatrzoną datą nie wcześniejszą niż trzy miesiące przed jej złożeniem;
- 6) informację o złożeniu oświadczenia lustracyjnego na podstawie art. 7 w związku z art. 4 pkt 34 i art. 8 pkt 33 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1519) (w przypadku osób urodzonych przed 1 sierpnia 1972 r.);
- 7) oświadczenie o braku wykluczenia, o którym mowa w art. 3c ust. 1 w zw. z art. 46 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1459 ze zm.) (w przypadku osób urodzonych przed 1 sierpnia 1972 r.).

IV. Termin składania ofert - 14 dni od daty ukazania się ogłoszenia.

Oferty wraz z dokumentami należy składać w siedzibie Izby, w zamkniętych kopertach, z dopiskiem: **KONKURS NA KANDYDATA/KANDYDATKĘ NA CZŁONKA KOLEGIUM REGIONALNEJ IZBY OBRACHUNKOWEJ**

pod adresem: Regionalna Izba Obrachunkowa w Białymstoku
ul. J.K. Branickiego 13
15-085 Białystok

Informacje dotyczące przetwarzania danych osobowych wynikające z art. 13 RODO oraz o obowiązującej w Regionalnej Izbie Obrachunkowej w Białymstoku procedurze zgłoszeń wewnętrznych są zamieszczone w Biuletynie Informacji Publicznej Regionalnej Izby Obrachunkowej w Białymstoku pod adresem bip.bialystok.rio.gov.pl wraz z ogłoszeniem o konkursie.



**Minister
Finansów i Gospodarki**

OBWIESZCZENIE

Na podstawie art. 49 § 1 i 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1691), oraz art. 10 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1199), a także art. 72 ust. 6 w zw. z art. 72 ust. 1 pkt 22 ustawy z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko (Dz. U. z 2026 r. poz. 670),

Minister Finansów i Gospodarki

zawiadamia, że wydał decyzję z dnia 27 lipca 2026 r., znak: DLI-II.7620.5.2022. AZ.36, uchylającą w części i orzekającą w tym zakresie co do istoty sprawy, a w pozostałej części utrzymującą w mocy decyzję Wojewody Mazowieckiego Nr 140/SPEC/2021 z dnia 30 grudnia 2021 r., znak: WI-I.747.4.10.2021.IK1, o ustaleniu lokalizacji strategicznej inwestycji w zakresie sieci przesyłowej pn.: „Budowa linii elektroenergetycznej 400 kV Ostrołęka – Stanisławów” w zakresie 12 odcinków danej linii.

Z treścią ww. decyzji Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 27 lipca 2026 r. oraz aktami sprawy można zapoznać się w Ministerstwie Rozwoju i Technologii w Warszawie, ul. Chałubińskiego 4/6, we wtorek, czwartki i piątki, w godzinach od 10:00 do 14:30, po wcześniejszym umówieniu się telefonicznie pod numerem telefonu (22) 323 40 70 – od poniedziałku do piątku w godzinach 10:00 – 14:30, jak również z treścią ww. decyzji – w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rozwoju i Technologii pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/obwieszczenia-decyzje-komunikaty>, oraz w urzędzie gminy właściwym ze względu na lokalizację inwestycji, tj. w Urzędzie Gminy Długosiodło. Na ww. decyzję Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 27 lipca 2026 r. przysługuje skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, wnoszona za pośrednictwem Ministra Finansów i Gospodarki, w terminie 30 dni od dnia, w którym zawiadomienie o wydaniu tej decyzji uważa się za dokonane. Zawiadomienie o wydaniu ww. decyzji Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 27 lipca 2026 r. uważa się za dokonane po upływie 14 dni od dnia publikacji w Ministerstwie Rozwoju i Technologii obwieszczenia informującego o wydaniu ww. decyzji Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 27 lipca 2026 r.

Data publikacji obwieszczenia i treści decyzji: 27 sierpnia 2026 r.



Polska spóźnia się z unijnym prawem



Skanuj kod i czytaj

NSA przegrywa z AI

NOWE TECHNOLOGIE Od pewnego czasu dostęp do internetowej bazy orzeczeń sądów administracyjnych jest mocno utrudniony. Jak się okazuje, winne są firmy zajmujące się budowaniem modeli językowych

Olga Łozińska
olga.lozinska@infor.pl

Coraz częściej osoby, które chcą skorzystać z Centralnej Bazy Orzeczeń Sądów Administracyjnych prowadzonej przez Naczelny Sąd Administracyjny, na ekranach swoich monitorów widzą komunikat: „Nie udało się nawiązać bezpiecznego połączenia”. Jak tłumaczy w rozmowie z DGP Iwona Bogucka, sędzia NSA i zastępczyni przewodniczącego wydziału informacji sądowej NSA jest to spowodowane masowym, automatyzowanym pobieraniem danych za pomocą skryptów na potrzeby sztucznej inteligencji.

– Podejrzewamy, że podejmowane próby uzyskania danych mają na celu budowanie produktów opartych na sztucznej inteligencji – dodaje. Tłumaczy też, że zgodnie ze stanowiskiem wydziału informatyki NSA okresowe kłopoty z dostępem do bazy orzeczeń nie są skutkiem ataków hakerskich.

Sposoby pobierania danych

Czy jednak takie działania dużych firm technologicznych zajmujących się tworzeniem modeli językowych mają oparcie w prawie? I czy można się przed nimi skutecznie bronić?

Profesor Szymon Łukasik, dyrektor Ośrodka Badań nad Bezpieczeństwem Sztucznej Inteligencji w Naukowej i Akademickiej Sieci Komputerowej (NASK), mówi DGP, że dane do budowy modeli językowych pozyskuje się właśnie albo przez bezpośrednie kontakty z urzędem czy z instytucją, która te dane posiada, albo po prostu pobierając je w sposób automatyczny (web scraping).

Web scraping polega na automatycznym, często nieukierunkowanym pobieraniu treści ze stron internetowych. Twórcy generatywnej AI wykorzystują

tak zebrane dane, w tym wpisy, zdjęcia i komentarze konkretnych osób, do trenowania swoich modeli. Dzieje się to zwykle bez wiedzy samych zainteresowanych. Jest to możliwe dzięki procedurze opt-out w ramach dozwolonego użytku TDM. Została ona wprowadzona do polskiego prawa w wyniku implementacji unijnej dyrektywy DSM (Digital Single Market). Stało się to na mocy nowelizacji ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1254).

Jednocześnie jednak, jak zauważa prof. Łukasik, polskie prawo autorskie zastrzega, że automatyczne pobieranie danych powinno podlegać pewnym rygorom.

– Pobierający musi sprawdzić, czy administrator strony nie zastrzegł, że danych nie można pobierać do trenowania modeli – mówi dyrektor Łukasik.

Można to zrobić, np. zamieszczając na stronie internetowej specjalny plik, który można odczytać maszynowo.

Problemy z modelami spoza UE

Czy jednak takie działanie jest skuteczne? Jak się okazuje, wiele zależy od tego, skąd pochodzi podmiot pobierający dane w celu budowy modelu językowego. Dla przykładu – NASK, która trenuje model PLLuM, respektuje wynikające z przepisów prawa ograniczenia, o czym zapewnia w rozmowie z DGP prof. Łukasik.

– My prowadzimy taką weryfikację i nie pobieramy danych ze źródeł, które takie zastrzeżenia mają. Również, jeżeli mamy jakąś wątpliwość, to nie korzystamy z danego zbioru danych – podkreśla nasz rozmówca.

Problemy zaczynają się wtedy, gdy po dane sięgają podmioty spoza UE.

– Duże modele językowe budowane poza Unią Europejską masowo pobierają dane z internetu,

nie zwracając uwagi na te zastrzeżenia ze względu na inny porządek prawny – wyjaśnia Szymon Łukasik.

I dodaje, że np. w zeszłym roku w europejskim zakątku internetu pojawiła się fala bardzo dużego ruchu z Chin – co wygenerowało podejrzenie budowy nowego dużego modelu językowego. Zdaniem naukowca trudno się skutecznie bronić przed takim masowym pobieraniem danych.

Również informatyk Tomasz Zieliński przyznaje, że od kilku lat dostrzega opisywany problem. Jak mówi, jest wiele firm, które tworzą modele sztucznej inteligencji i w tym celu ściągają treści z całego internetu, bez ich żadnego sprawdzania. Jak wyjaśnia nasz rozmówca, autor strony może zamieścić na niej plik robots.txt, który zawiera wytyczne co do tego, ile żądań można wysłać w jednostce czasu i do których zasobów np. roboty powinny zaglądać.

Zieliński również zwraca uwagę na chińskie firmy. – Automaty np. Google, Microsoftu, Bing Microsoftu w większości się słuchały tych założeń, natomiast producenci OpenAI, Anthropic czy chińskich modeli AI nie zwracają na tego typu pliki uwagi i ściągają wszystko. Takie działanie faktycznie może zatakować serwery – przyznaje ekspert.

Co więcej, okazuje się, że chińskie firmy zajmujące się trenowaniem sztucznej inteligencji sięgają także po takie dane, które nie są im do niczego potrzebne. Zieliński jako przykład podaje dane gromadzone w Monitorze SLPS. Jest to prowadzony przez niego serwis, na którym publikowane są raporty z losowań składów sędziowskich.

– Ponieważ przydział spraw sędziom jest losowy, to żaden model AI niczego się na tych danych

nie nauczy. Z punktu widzenia trenowania modeli AI te dane są absolutnie bezużyteczne, a mimo to producenci chińskich modeli masowo ściągają te raporty z mojej strony – mówi.

W Monitorze SLPS znajduje się kilkanaście milionów raportów z losowań.

– Każdy jest dostępny pod osobnym URL. Plik robots.txt mówi wprost, aby nie ściągać tych raportów. Ścieżki, które zawierają dane z raportami, są wyłączone z indeksowania. Roboty mogą indeksować nazwiska sędziów albo nazwy sądów, ale nie raporty z losowań. Jednak mechanizmy, które karmią modele AI danymi, w ogóle na to nie patrzą – opowiada Zieliński. I dodaje, że był miesiąc, w ciągu którego zostało ściągniętych kilkanaście milionów raportów przez boty z Chin.

– Przy tak masowym obciążeniu i masowym wolumenie tych żądań wiele stron będzie przeciążonych – uważa informatyk.

Jak temu zapobiec

Eksperti przyznają, że walka z tego typu działaniami gigantów technologicznych spoza UE nie jest łatwa. Jak mówi prof. Łukasik, jedynym rozwiązaniem jest blokowanie programów, które sprawdzają zawartość stron internetowych (crawlers).

– Problem polega jednak na tym, że pobierający mają swoje sposoby, by tego rodzaju blokowania uniknąć, a to z kolei może powodować, że zwykli użytkownicy będą mieli problem z dostępem do usług – komentuje naukowiec.

Oskar Klimczuk z portalu CyberDefence24 podaje kilka sposobów takiego blokowania.

– W przypadku gdy zapytań jest za dużo, można odciąć czasowo zapytania z zagranicy, jeżeli ruch pochodzi stamtąd. Często platformy używają też zewnętrznych serwerów CDN. To serwery pośredniczące, które przechowują treści. Klimczuk mówi też, że istnieją mechanizmy blokowania nadmier-

Czym jest Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych

Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych (CBOSA) przechowuje orzeczenia sądów administracyjnych pozbawione cech identyfikacyjnych (anonimizowane). CBOSA została startowo zasilona wybranymi orzeczeniami (dostępnymi testowo od początku 2007 r. na stronie cbo.nsa.gov.pl) i jest codziennie, na bieżąco aktualizowana przyrostowo danymi gromadzonymi w systemie komputerowym NSA i wojewódzkich sądów administracyjnych, które nie zostały wyłączone z udostępniania w internecie i dla których utworzono wersję anonimizowaną orzeczenia. Aplikacja jest dostępna dla wszystkich zainteresowanych za pomocą przeglądarki WWW, pod adresem <http://orzeczenia.nsa.gov.pl> lub poprzez link ze strony WWW NSA (<http://nsa.gov.pl>).

CBO udostępnia następujące informacje o sprawach i orzeczeniach:

- sygnatura sprawy,
- sąd, który wydał orzeczenie,
- rodzaj posiedzenia,
- symbol sprawy,
- data wydania orzeczenia,
- sentencja orzeczenia,
- uzasadnienie orzeczenia,
- zdanie odrębne,
- skład orzekający,
- sygnatury spraw powiązanych,
- powoływane przepisy,
- rodzaj skarżonego organu,
- glosy.

©©

nego ruchu sieciowego, które najprawdopodobniej można zastosować do bazy orzeczeń w przypadku wysłania wielu zapytań z jednego adresu IP.

Pytany o rozwiązanie stosowane przez administratorów wielu stron, a polegające na weryfikacji, czy użytkownik jest człowiekiem (np. poprzez zaznaczenie pola „Nie jestem robotem”, captcha), ekspert odpowiada, że mogłoby ono pomóc przy masowych wejściach na stronę w celu pobrania danych, ale strona mogłaby się nadal zawieszać.

Klimczuk mówi też, że zautomatyzowane pobieranie danych i przeszukiwanie stron może się również odbywać bez użycia sztucznej inteligencji – istnieją bowiem programy, które są w stanie przeszukiwać dane pod kątem np. danej frazy czy określonej nazwy podkatalogu w adresie URL.

Z kolei Zieliński uważa, że dane publikowane w bazie orzeczeń powinny być dostępne jak najszerszej.

– Jeśli ktoś chce ściągnąć orzeczenia na po-

trzeby swojego własnego przetwarzania, powinien mieć możliwość ich efektywnego pobrania. Takie dane można np. popakować w serwisie w paczki, w których np. będą orzeczenia z danego miesiąca. Będzie można je ściągnąć zamiast robienia web scrapingu, czyli masowego pobierania setek tysięcy orzeczeń – tłumaczy nasz rozmówca.

A jak z problemem ma zamiar poradzić sobie NSA?

– W celu zapewnienia funkcjonalności bazy stosowane są rozwiązania zapobiegające nadmiernemu pobieraniu danych ze szkoda dla dostępu nieograniczonego kręgu odbiorców, jednak ze względów bezpieczeństwa rozwiązania te nie są ujawniane – informuje sędzia Bogucka. Jak dodaje, prowadzone są również prace nad budową nowej wersji bazy orzeczeń NSA.

©©



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

Na drogi więcej pieniędzy, ale samorządy boją się, że ich zabraknie

INFRASTRUKTURA Lokalni władarze popierają rozszerzenie listy inwestycji drogowych, na które będzie można uzyskać dofinansowanie. Przypominają jednak, że **co roku pula środków jest niewystarczająca**. Rząd zapewnia, że pieniędzy nie będzie za mało

Krzysztof Bałkowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Chodzi o zmiany w Rządowym Funduszu Rozwoju Dróg. Ministerstwo Infrastruktury chce wrócić do jego poprzedniej nazwy – Funduszu Dróg Samorządowych (dalej: Fundusz) i zmienić zasady funkcjonowania.

Więcej czy mniej pieniędzy?

Wspieraniem z Funduszu mają być objęte budowy dróg krajowych w granicach miast na prawach powiatu ujęte w rządowych programach, np. w Programie Budowy 100 Obwodnic na lata 2020–2030 czy w Programie Wzmocnienia Krajowej Sieci Drogowej do 2030 roku. Związek Powiatów Polskich (ZPP), chociaż popiera kierunek zmian, w swoich uwagach obawia się, czy to nie oznacza uszczuplenia pieniędzy na zadania gminne i powiatowe.

– W latach 2027–2030 Fundusz może zostać zasilony z budżetu państwa dodatkowymi środkami w wysokości 2,6 mld zł. Pieniądze te mają zostać przeznaczone m.in. na drogi gminne i powiatowe, a także na zadania mostowe. Jednocześnie z Funduszu będą finansowane nowe zadania re-

alizowane w miastach na prawach powiatu – odpowiada DGP Stanisław Bukowiec, wiceminister infrastruktury.

W projekcie rzeczywiste zwiększa się finansowanie z budżetu państwa – w 2027 r. o 1 mld zł, a w kolejnych latach o ok. 500 mln zł (Fundusz finansowany jest też m.in. przez wpłaty Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz Lasów Państwowych). Wydłużone będzie też działanie Funduszu z 2030 r. do 2035 r., a rozliczenie pieniędzy będzie możliwe do 2038 r.

Podobne wątpliwości jak ZPP wyrazili jednak podczas wczorajszego posiedzenia Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego (KWRiST) przedstawiciele innych korporacji samorządowych.

– Kluczowe jest poszukiwanie nowych źródeł finansowania. Wskazujemy na możliwość skorzystania ze środków, które wpływają w ramach opłaty paliwowej – zaproponował Jacek Brygman, wiceprzewodniczący Związku Gmin Wiejskich RP. Stwierdził, że potrzebne jest nawet podwojenie środków w Funduszu, czyli znalezienie dodatkowych 2,5–3 mld zł.

Przedstawiciele miast na prawach powiatu z zadowoleniem przyjęli możliwość szerszego finansowania inwestycji, jednak mają zastrzeżenia do pomysłu, zgodnie z którym wykluczone będą z niego te, w których znajduje się siedziba wojewody lub sejmiku województwa.

– To nierówne traktowanie samorządów. Apelujemy, żeby się nad tym pochylić – mówił Marcin Krupa, prezydent Katowic. Podobnego zdania jest Związek Miast Polskich, który podkreśla, że to w tych miastach często koncentrują się miejsca pracy, przepływy gospodarcze, więc „finansowanie infrastruktury powinno uwzględniać rzeczywisty obszar funkcjonalny miasta, a nie wyłącznie jego granice administracyjne”.

Według Ministerstwa Infrastruktury takie ograniczenie wynika z tego, że sytuacja finansowa tych ośrodków jest lepsza niż byłych miast wojewódzkich. To w tych drugich są problemy z realizacją rządowych programów drogowych, ponieważ miasta nie są chętne do angażowania swoich środków.

Nowe zasady

Samorządowcom nie podobają się też, że po zmianach to minister infrastruktury ma wskazywać, jaka część środków powinna trafić na zadania powiatowe, a jaka na zadania gminne. Dziś robi to wojewoda.

– Nie chcemy powtórki z Programu Inwesty-

cji Strategicznych Polskiego Ładu, gdzie część wniosków była rozpatrywana bez żadnego trybu, bez oceny. (...) To wojewodowie mają największą wiedzę na temat tego, jak potrzeby w poszczególnych kategoriach samorządów występują na terenie danego województwa – przekonywał Jacek Brygman.

– W obecnym kształcie ta ustawa na pewno nie zyska naszej akceptacji – dodał Eugeniusz Gołembiewski, wiceprezes Unii Miasteczek Polskich.

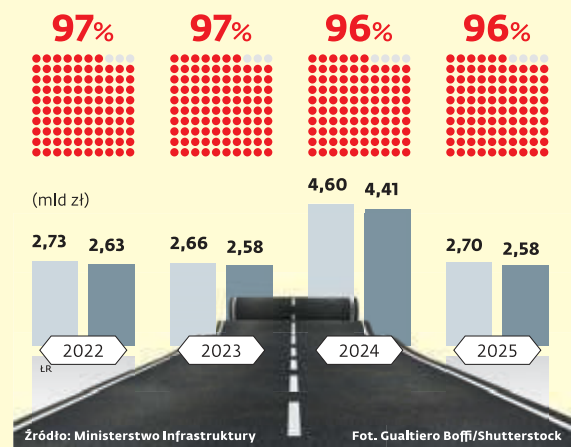
MI odpowiada jednak, że celem jest ujednolicenie zasad podziału pieniędzy w każdym województwie i ograniczenie uznaniowości.

– Projekt nie oznacza większej centralizacji całego procesu. Przeciwnie, przewiduje ograniczenie udziału administracji centralnej w części procedur, z procesem zatwierdzania list zadań finansowanych z Funduszu wyeliminowany zostanie udział prezesa Rady Ministrów. Co do zasady wszystkie listy będzie zatwierdzał minister właściwy do spraw transportu, z wyjątkiem zadań obronnych – podkreśla Stanisław Bukowiec.

ZPP chciałby ponadto zmiany terminów ustawowych, wedle których cała procedura naboru wniosków ma odbywać się w okresie wakacyjnym. MI uważa jednak, że przesunięcie na wrzesień utrudniłoby wydatkowanie pieniędzy. Samorządy nie mogą też liczyć na zwiększenie

Wykorzystanie pieniędzy z Rządowego Funduszu Rozwoju Dróg

● Środki przyznane ● Środki wykorzystane ● Poziom wykorzystania



dofinansowania wraz z waloryzacją wynagrodzenia wykonawcy (stosowne klauzule muszą znaleźć się w umowach). Według resortu infrastruktury wyższe koszty powinny być uwzględnione już na etapie składania wniosków.

Z kolei Stowarzyszenie Gmin i Powiatów Wielkopolski oczekuje, że dofinansowaniu będzie też podlegać zakup nieruchomości pod drogi. MI jednak nie ma takich planów – będzie to możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach, np. przy zadaniach obronnych.

– Założeniem Funduszu jest przede wszystkim wspieranie inwestycji, które są już odpowiednio przygotowane i mogą być realizowane. Koszty nabycia nieruchomości dotyczą natomiast wcześniejszego etapu procesu inwesty-

cyjnego – argumentuje Stanisław Bukowiec.

Podczas wczorajszego posiedzenia KWRiST zdecydowano o kontynuacji rozmów pomiędzy stroną rządową a samorządową. Wiceszef MI zaznaczył jednak, że jeśli ustawa nie zostanie przyjęta, to działanie Funduszu nie zostanie przedłużone i samorządy, które nie zrealizują inwestycji do 2030 r., będą musiały zwrócić dofinansowanie.

Etap legislacyjny

Projekt ustawy o zmianie ustawy o Rządowym Funduszu Rozwoju Dróg oraz niektórych innych ustaw przekazany do konsultacji publicznych



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

Niejasne zasady podziału dotacji dla gmin na bon senioralny

PROCEDURY

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

W projektowanych przepisach brakuje regulacji umożliwiających gminie wskazanie jednostki organizacyjnej, która będzie mogła przyznawać bon senioralny oraz zawierać umowę z osobą, która będzie z niego korzystała.

Taka jest jedna z uwag zgłoszonych przez Związek Powiatów Polskich (ZPP) do projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie określenia programu bonu senioralnego. Zdaniem

organizacji przepisy zaproponowane w par. 4 projektu, które przewidują, że gmina może samodzielnie wykonywać zadania związane z bonem lub przy udziale np. ośrodka pomocy społecznej albo zlecając to podmiotowi zewnętrznemu, dotyczą dopiero etapu realizacji samego bonu i wykonywania finansowanych w jego ramach usług opiekuńczych, a nie wcześniejszej procedury prowadzącej do ustalenia prawa do niego.

ZPP ma też zastrzeżenia do przepisów, które stanowią, że wojewoda będzie przekazywał

gminom dotację na bon senioralny, uwzględniając środki przydzielone przez organ ds. polityki senioralnej na dane województwo oraz kolejność, zgodnie z którą gminy mogą się ubiegać o ich uzyskanie (pierwszeństwo mają samorządy, które nie świadczą usług opiekuńczych na swoim terenie, potem te, które przyznały je mniej niż 10 osobom, a następnie gminy z najwyższą prognozowaną dynamiką wzrostu liczby i odsetka seniorów). Problem w tym, że nie wiadomo, w jaki sposób wojewoda będzie dzielił

pieniądze, gdy okaże się, że zapotrzebowanie zgłoszone przez gminy będzie wyższe niż przeznaczona do podziału kwota, a będą się one mieścić w tej samej grupie według wspomnianych reguł pierwszeństwa. Nie jest też jasne, czy środki będą dzielone proporcjonalnie, tak aby trafiły nie tylko do gmin spełniających pierwsze i drugie kryterium pierwszeństwa, ale też trzecie. ZPP wytyka również, że przepisy nie precyzują, jak pieniądze z dotacji budżetowej będą trafiać do samorządów, czy np. będzie podpisywana umo-

wa o przekazanie środków między wojewodą a gminą. Kolejną niewiadomą jest katalog wydatków związanych z realizacją bonu senioralnego, które będą mogły być finansowane z dotacji.

Ponadto powiaty postulują modyfikację brzmienia przepisów, które stawiają samorządom dodatkowy warunek otrzymania pieniędzy na bon senioralny. Chodzi o to, że gmina będzie musiała zapewnić, że w czasie, gdy bon będzie realizowany, nie zmniejszy się liczba osób korzystających z publicznych usług opiekuńczych

oraz asystencji osobistej, finansowanej z programów resortu rodziny. W opinii ZPP należy z tej regulacji wykreślić asystencję osobistą, bo programowa asystencja może być świadczona nie tylko przez gminę, ale też powiat, i wtedy z usług asystenta korzystają osoby niepełnosprawne z całego jego terenu. Gmina nie ma więc wpływu na spełnienie tego warunku, a może ją on pozbawić środków na bon senioralny.

Etap legislacyjny

Projekt rozporządzenia w konsultacjach

Zmiany w PIT odbiorą niektórym część korzyści z IKZE

UBEZPIECZENIA Podwyższenie progu podatkowego i wprowadzenie nowej, **24-proc. stawki mogą zmniejszyć atrakcyjność** IKZE dla części podatników. Ekspertcy oceniają, kto na zmianach zyska, a dla kogo dodatkowe oszczędzanie na emeryturę stanie się mniej atrakcyjne

Edyta Roś
edyta.ros@infor.pl

Coraz więcej młodych Polaków zdaje sobie sprawę z tego, że w przyszłości ich emerytury mogą być niskie, dlatego decyduje się na dodatkowe oszczędzanie na starość.

Zgodnie z danymi Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) pod koniec zeszłego roku aktywa zgromadzone na IKE (Indywidualne Konto Emerytalne) oraz IKZE (Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego) wyniosły niemal 50 mld zł.

Mimo znacznego podobieństwa konstrukcji IKZE do IKE oba rozwiązania różnią się przede wszystkim w zakresie zasad opodatkowania. W przypadku IKZE przewidziano preferencje podatkową polegającą na możliwości odliczenia wpłat na konto od podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

O przyczyny popularności tych kont, szczególnie IKZE, oraz o to, jak mogą na nie wpłynąć zapowiedziane przez rząd zmiany w podatkach, DGP zapytał ekspertów. Zmiany dotyczą m.in. podniesienia progu podatkowego dla stawki 32 proc. ze 120 tys. do 150 tys. zł, a osoby zarabiające powyżej 130 tys. zł, ale mniej niż 150 tys. zł, miałyby być objęte nową, 24-procentową stawką podatku.

Świadomość wysokości emerytur

Doktor Marcin Krajewski, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Admini-

nistracji Uniwersytetu Łódzkiego zwrócił uwagę na rosnącą liczbę osób świadomych wysokości przyszłych świadczeń z ZUS.

– W przypadku osób osiągających wysokie dochody może to oznaczać istotne obniżenie poziomu życia po przejściu na emeryturę, sięgające nawet trzech czwartych dotychczas uzyskiwanych dochodów. Z tego względu posiadanie co najmniej jednej dodatkowej formy zabezpieczenia na starość wydaje się coraz bardziej konieczne – stwierdził ekspert.

Jego zdaniem z uwagi na ograniczony krąg podmiotów uprawnionych do uczestnictwa w PPK dla części osób aktywnych zawodowo IKZE może stanowić szczególnie korzystną formę dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego.

Mankamenty IKZE

Ekspert zwrócił jednak uwagę na to, że IKZE nie jest rozwiązaniem pozbawionym wad.

Wśród jego podstawowych ograniczeń wymienił brak mechanizmu waloryzacji świadczenia oraz brak możliwości wypłaty dożywotniego świadczenia z IKZE.

– Nie można również pomijać ryzyka inwestycyjnego związanego z lokowaniem środków w ramach dobrowolnych form zabezpieczenia emerytalnego – dodał Krajewski.

Odnosząc się do rządowych propozycji zmian podatkowych, ekspert stwierdził, iż nie sądzi, by mogły one istotnie wpłynąć na popularność IKE czy IKZE.

– Z jednej strony automatyczny zapis do PPK sprawia, że część osób aktywnych zawodowo będzie już uczestniczyła w dodatkowym systemie oszczędzania na starość i może nie być zainteresowana korzystaniem z kolejnych instrumentów. Z drugiej strony popularność IKZE wynika przede wszystkim z konkretnych korzyści podatkowych związanych z dokonywaniem wpłat. Projektowana zmiana progów podatkowych, jeżeli będzie miała ograniczony zakres, nie powinna istotnie wpłynąć na poziom partycypacji w tym systemie – zaznaczył dr Krajewski.

Natychmiastowa korzyść

Z kolei radca prawny Katarzyna Przyborska z Kancelarii Lege Artis zwróciła uwagę na natychmiastową korzyść podatkową z wpłacania na IKZE.

– Wpłata na IKZE jest odliczana od podstawy opodatkowania w rocznym PIT za ten sam rok, w którym wpłacamy środki. To odróżnia IKZE od IKE, gdzie korzyść (zwolnienie z podatku Belki) pojawia się dopiero przy wypłacie, często dekady później. Tu zwrot podatku jest już w kolejnym roku. Dodatkową korzyścią jest preferencyjne opodatkowanie przy wypłacie – podkreśliła prawniczka.

Ponadto – jak dodała – co roku rosną limity wpłat. – Limit na 2026 r. to 11 304 zł dla pracowników i 16 956 zł dla samozatrudnionych – zaznaczyła.

Ekspertka zwróciła również uwagę, że na IKZE można wpłacać

elastycznie. – Nie ma obowiązku wpłacania co roku ani obowiązku wpłacania stałej kwoty. Płacimy dowolnie – tyle, ile chcemy i możemy, oraz wtedy, kiedy chcemy – podkreśliła Przyborska.

Spadek opłacalności

Nawiązując do zapowiedzianych przez rząd zmian podatkowych, ekspertka stwierdziła, że jeżeli wejdą one w życie w zakładanym kształcie, opłacalność IKZE spadnie.

– Paradoks zmian polega na tym, że im niższy podatek osoba posiadająca IKZE zapłaci, tym mniej uzyska na jego sztucznym obniżeniu przez odliczenia – podkreśliła mec. Przyborska.

Według niej IKZE straci część swojej siły przyciągania właśnie dla klasy średniej, która najbardziej korzysta z podniesienia progu, bo – jak wyjaśniła – krajowa stawka podatkowa jej przedstawicieli spada z 32 proc. do 12 proc. lub 24 proc. – A to ta stawka decyduje o wartości ulgi – podkreśliła.

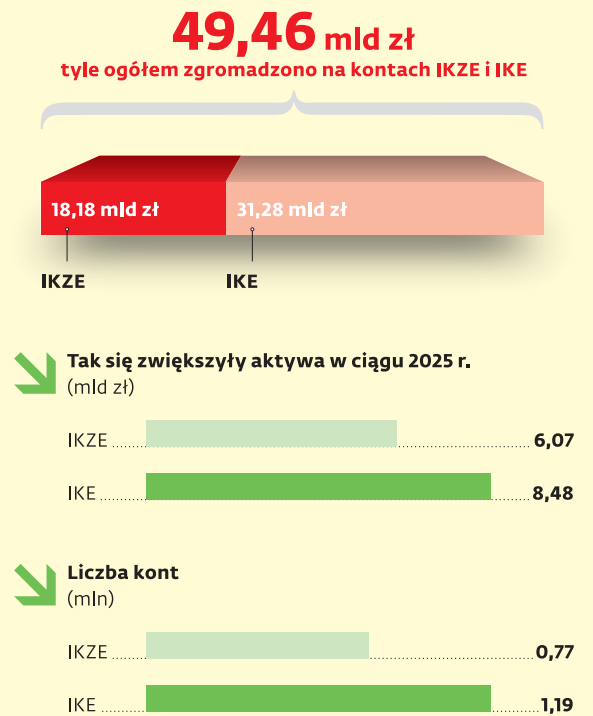
Zatem – jak dodała – portfel tych osób i tak zyska (niższy podatek ogółem), ale argument „wplac na IKZE, a dostaniesz zwrot 32 proc.” przestanie działać w przypadku sporej grupy. – Dla tej grupy realny zwrot spadnie do 12–24 proc. – powiedziała Przyborska.

Podobnego zdania co do wpływu zmian podatkowych na IKZE jest dr Tomasz Lasocki z Politechniki Warszawskiej.

Zwrócił on uwagę, że IKZE jest dziś jednym ze sposobów na obniżenie podatku, szczególnie dla osób wpadających w drugi próg. – Jeśli ktoś zarabia ponad 120 tys. zł, część jego dochodu jest opodatkowana stawką 32 proc. Po planowanych zmianach ta korzyść może być mniejsza, bo jeśli dana osoba znajdzie się w przedziale objętym stawką 24 proc., wpłata na IKZE da jej oszczędność podatkową na poziomie 24 proc., a nie 32 proc. – podkreślił Lasocki.

Również w ocenie radcy prawnego Patrycji Busse-Grzybowskiej z Kancelarii Radcy Prawnego Katarzyna Klemba w Łodzi zapowiadana

IKZE i IKE w liczbach



Źródło: KNF, dane według stanu na 31 grudnia 2025 r.

reforma skali podatkowej może zmienić ocenę opłacalności wpłat na IKZE dla części podatników.

– Sama ulga podatkowa nie zniknie, ale będzie mniej opłacalna dla osób, które aktualnie zaliczają się do wyższej grupy podatkowej (w przypadku osiągnięcia dochodów powyżej 120 tys. zł). Możliwość odliczenia wpłat od podstawy opodatkowania zmniejsza kwotę podatku do odprowadzenia. Jeżeli ta sama osoba po wejściu w życie nowelizacji trafi do niższej grupy podatkowej, możliwość odliczenia wpłaty od podstawy opodatkowania nie będzie już tak atrakcyjna i zyskowna – oceniła ekspertka.

Z kolei według radcy prawnego Katarzyny Kalaty z Kancelarii Kalata zapowiedziane zmiany w skali PIT w ogólnym rozrachunku poprawiłyby sytuację podatników rozliczających się według skali i osiągających podstawę opodatkowania powyżej 120 tys. zł.

– Rząd proponuje stawkę 12 proc. do 130 tys. zł, 24 proc. od nadwyżki ponad 130 tys. zł do 150 tys. zł oraz 32 proc. dopiero od nadwyżki ponad 150 tys. zł. Maksymalna oszczędność wynikająca z samej zmiany skali wyniosłaby 3600 zł rocznie – zwróciła uwagę Kalata. Jak wskazała, w przypadku posiadacza IKZE

należy ją jednak liczyć od podstawy opodatkowania po odliczeniu wpłat na konto.

– Nie oznacza to, że samo IKZE stałoby się bardziej opłacalne podatkowo. Dla części osób bieżąca wartość odliczenia mogłaby się zmniejszyć. Obecnie każde 1000 zł odliczenia, które obniża dochód opodatkowany stawką 32 proc., daje 320 zł oszczędności. Po zmianie byłoby to 240 zł, jeżeli odliczenie przypadałoby na przedział objęty nową stawką 24 proc., albo 120 zł, gdyby obniżało dochód opodatkowany stawką 12 proc. Przykładowo, gdyby cała wpłata w ramach podstawowego limitu 11 304 zł mieściła się w przedziale 130–150 tys. zł, jej bieżąca wartość podatkowa wyniosłaby około 2713 zł zamiast obecnych 3617 zł, a więc o około 904 zł mniej. Jednocześnie całkowity podatek tej osoby nadal byłby niższy dzięki łagodniejszej skali – zaznaczyła prawniczka.

– Dla osób rozliczających działalność podatkiem liniowym lub ryczałtem zmiana progów skali nie wpłynęłaby bezpośrednio na coroczne odliczenie IKZE. Nie zmieniłaby również 10-proc. podatku od prawidłowej wypłaty po ukończeniu 65 lat – dodała mec. Kalata.



NEWSLETTER

Kadry i Płace

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



Wejdź na dgp.pl/newslettery

Zapisz się

Zamiast usprawnienia procedur – więcej barier i kar

ZATRUDNIANIE Przewlekłość postępowań legalizacyjnych uderza w polskie firmy. Zdaniem przedsiębiorców projekt noweli ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom nie tylko **nie likwiduje zatorów**, lecz także dokłada kolejne obowiązki, zwiększa uznaniowość i zaostrza kary

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Zaledwie rok po uchwaleniu ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP rząd przygotował projekt jej nowelizacji (nr UD396). Przedsiębiorcy nie kryją, że liczyli na zlikwidowanie największego problemu, z którym się borykają, czyli przewlekłości postępowań administracyjnych związanych z legalizacją pracy cudzoziemców. Stanowi ona barierę w prowadzeniu działalności, realizacji procesów inwestycyjnych oraz efektywnym uzupełnianiu niedoborów kadrowych. Tymczasem część proponowanych rozwiązań, zamiast uprościć system, może dodatkowo skomplikować go i pogłębić istniejące trudności.

Cyfryzacja w ślepych zaułku

Jednym z nietrafionych rozwiązań, zdaniem Konfederacji Lewiatan, jest sposób uregulowania zawierania z cudzoziemcem umowy za pośrednictwem systemu informatycznego. Choć projekt przewiduje zawieranie jej w systemie teleinformatycznym

eUmowy, to nie usuwa problemów z cyfryzacją. Pracodawcy korzystają z własnych systemów elektronicznego obiegu dokumentów i e-akt osobowych i nie mają możliwości równoległego prowadzenia dokumentacji w kilku platformach. Korzystanie z eUmów wiąże się z przymusem prowadzenia dokumentacji w tym rządowym systemie, co ogranicza elastyczność firm i powoduje dodatkowe obowiązki. Co kluczowe, projekt nie pozwala na wykorzystanie profilu zaufanego w wewnętrznych systemach firm, mimo że w ramach systemu MOS 2.0 większość cudzoziemców będzie taki profil miała. Blokada ta, według ekspertów Konfederacji Lewiatan, uniemożliwia obniżenie kosztów i sprawną cyfryzację procesów.

Cios w swobodny dostęp do rynku pracy

Kolejne obawy firm budzi rozszerzenie obowiązku powiadamiania powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy oraz o każdej zmianie warunków zatrudnienia cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania

zezwolenia na pracę. Złożeniem swobodnego dostępu do rynku było odstąpienie od dodatkowych formalności i zbliżenie statusu tych osób do obywateli polskich. Jak zauważa Marek Górski, prezydent Konfederacji Lewiatan, w piśmie z uwagami przesłanymi do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, projekt tworzy jednak nowy obowiązek zgłoszeniowy, a za jego niedopełnienie przewiduje grzywnę od 1 tys. do 3 tys. zł. Zdaniem Konfederacji Lewiatan to nadmierne obciążenie, które może ograniczyć gotowość do zatrudniania takich cudzoziemców. Sankcja nie wyeliminuje nieuczciwych podmiotów, bo te powiadomienia i tak nie złożą. Zamiast nakładać na firmy nowe obowiązki sprawozdawcze, administracja powinna wykorzystać mechanizmy wymiany danych w ramach istniejących rejestrów publicznych.

Projektowane wydłużenie terminu rozpoznawania odwołań w sprawach zezwoleń na pracę z jednego do dwóch miesięcy (60 dni) to trwałe odejście od ogólnego standardu z kodeksu postępowania administracyjnego. Zda-

niem pracodawców obciążenie organów nie może uzasadniać przeliczania skutków braków kadrowych administracji na firmy i cudzoziemców. Czas rozstrzygnięcia ma kluczowe znaczenie dla ciągłości biznesu i rekrutacji. Trudności urzędów wynikają z rosnącej liczby spraw, a nie ze wzrostu ich złożoności, dlatego odpowiedź powinna być zwiększenie zatrudnienia i cyfryzacja urzędów, a nie ustawowe wydłużanie terminów postępowań.

Paszport ograniczy zezwolenie

Kolejnym błędem jest uzależnienie okresu ważności zezwolenia na pracę od okresu ważności dokumentu podróży cudzoziemca. Zezwolenie potwierdza prawo do pracy, a paszport służy potwierdzeniu tożsamości i przekraczaniu granicy. Powiązanie to zmusi cudzoziemców do ciągłego odnawiania paszportów – co w wielu państwach jest procesem długotrwałym – a pracodawców do częstszego składania wniosków o nowe zezwolenia. W rezultacie dojdzie do drastycznego wzrostu liczby postępowań i paralizacji urzędów.

Janusz Wiczowski, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Bytowie, uważa z kolei, że celowe wydaje się wprowadzenie podobnego mechanizmu także w zakresie ważności wydawanych

oświadczeń o powierzeniu pracy.

Jednocześnie projekt drastycznie zaostrza sankcje za nielegalne powierzenie pracy. Przewidziano karę grzywny w wysokości od 3 tys. do 50 tys. zł naliczaną odrębnie za każdego cudzoziemca, bez określania maksymalnego limitu łącznej kary.

Jak zauważa Marek Górski, brak pułapu oznacza ogromne ryzyko dla firm realizujących duże inwestycje (np. w infrastrukturze czy energetyce). Nawet drobne, formalne błędy w dokumentach mogą skutkować wielomilionowymi sankcjami.

Projekt wprowadza także nową obligatoryjną przesłankę odmowy wydania zezwolenia na pracę oraz odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji w przypadku nieprzedłożenia przez podmiot wyjaśnień lub dokumentów uznanych przez organ za istotne. Ta nieprecyzyjna przesłanka otwiera pole do szerokiej uznaniowości urzędników. Brak jednoznacznej katalogu żądanych dokumentów oraz kryteriów oceny „uchylania się” od współpracy zwiększy obciążenia przedsiębiorców i jeszcze bardziej wydłuży postępowania legalizacyjne.

Coraz dłuższa lista uwag

W toku prowadzonych konsultacji lista za-

rzutów wobec projektu ustawy się wydłuża. Wcześniej, tuż po publikacji projektu, przedsiębiorcy podnosili kwestię błędnej definicji stałego pobytu (opartej na meldunku, co pozbawia prawa do powierzania pracy cudzoziemców legalnie prowadzących firmę w Polsce i płacących tu podatki, ale niemających meldunku na pobyt stały), a także sztywnego limitu 184 godzin miesięcznie dla umów cywilnoprawnych czy wymogu uzyskiwania nowych dokumentów przy każdym zwiększeniu liczby godzin zlecenia.

Zgłaszano także postulat interpretacyjny. Dziś we wniosku o wpis oświadczenia pracodawca ma obowiązek podania miejsca pracy cudzoziemca oraz jego dodatkowego opisu. W przypadku kierowców jeżdżących w ruchu międzynarodowym pracodawcy nagminnie podają w opisie miejsca pracy zapisy takie jak: „teren UE”, „kraje UE”, „cała Polska oraz kraje UE” itp. Urząd, zgodnie z ustawą, legalizuje pracę na terenie RP. Jak zauważa Janusz Wiczowski, są jednak wątpliwości, czy urzędy mogą akceptować takie zapisy, czy powinny wymagać ich usunięcia pod groźbą odmowy. Wyjaśnienia z ministerstwa nie precyzują tego jednoznacznie, a na szkoleniach pojawiają się różne interpretacje. ©

Jedna szafka dla kilku pracowników? Resort mówi „nie”

BHP

Edyta Roś
edyta.ros@infor.pl

Resort pracy nie zgadza się na rotacyjne korzystanie z szafek pracowniczych. W odpowiedzi na interpelację poselską bhp, orzecznictwo NSA oraz względy higieniczne i organizacyjne.

Poseł Robert Dowhan zwrócił się do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zasad dotyczących korzystania z pracowniczych szafek. Według niego obecne przepisy nie uwzględniają w pełni specyfiki branży HoReCa (hotele, restauracje i catering), w której powszechne są prace zmianowa i zatrudnienie na część etatu.

Zdaniem posła obowiązek zapewnienia

osobnej szafki każdemu pracownikowi prowadzi do nieproporcjonalnych wymagań lokalowych, szczególnie w mniejszych obiektach, centrach handlowych i na dworcach.

Dowhan zapytał więc ministerstwo, czy możliwe byłoby dopuszczenie rotacyjnego korzystania z szafek przez pracowników pod warunkiem zachowania odpowiednich standardów higienicznych, zapewnienia ich dostępności i regularnej dezynfekcji.

Odpowiadając, wiceminister pracy Katarzyna Nowakowska przypomniała, że zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy i polityki społecznej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pra-

cy pracodawca musi zapewnić pracownikom odpowiednie pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, w tym szatnię lub miejsce do przechowywania odzieży.

Jak dodała, ich liczba, wielkość i sposób organizacji zależą m.in. od liczby pracowników, rodzaju wykonywanej pracy oraz warunków jej wykonywania. Znaczenie ma także to, czy wiąże się ona z zabrudzeniami lub czynnikami szkodliwymi dla zdrowia albo wymaga zachowania szczególnych warunków sanitarnych.

Nowakowska przytoczyła wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 7 lipca 2022 r., w którym wyjaśniono, że pracodawca musi zapewnić odpowiednią liczbę

szafek dla każdego pracownika korzystającego z szatni, a nie tylko dla osób pracujących aktualnie na danej zmianie.

Poinformowała, że podobne stanowisko NSA zajął w wyroku z 14 marca 2023 r. Sąd potwierdził wówczas, że pracodawca musi zapewnić w szatni tyle szafek, ilu jest pracowników korzystających z tego pomieszczenia.

Wiceminister wskazała, że przy pracy zmianowej nie jest możliwe korzystanie z jednej szafki przez osoby pracujące na następujących po sobie zmianach.

Zmiany rozporządzają się bowiem o określonych godzinach, w związku z czym pracownik, aby rozpocząć pracę o określonej godzinie, musiałby sko-

rzystać z szafki, która nie została jeszcze zwolniona przez pracownika z poprzedniej zmiany – podkreśliła Nowakowska.

Zwróciła również uwagę na to, że wprowadzenie rotacyjnego systemu korzystania z szafek wymagałoby każdorazowego czyszczenia i dezynfekcji pomiędzy kolejnymi użytkownikami oraz wdrożenia dodatkowych procedur nadzorczych pozwalających utrzymać odpowiedni poziom bezpieczeństwa sanitarnego.

Wiązałoby się to z dodatkowymi obowiązkami organizacyjnymi po stronie pracodawcy – zauważyła.

Według niej istotną sprawą jest też brak możliwości pozostawienia w szatni odzie-

ży i obuwia roboczego po zakończeniu pracy. W konsekwencji pracownicy musieliby codziennie zabierać je do domu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, w szczególności potrzebę zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny w środowisku pracy, obecnie nie dostrzega się wystarczających przesłanek do zmiany obowiązujących przepisów w omawianym zakresie – przekazała Nowakowska. ©

DGP

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



Marcin Stanecki
radca prawny,
były główny
inspektor pracy

ANALIZA Nowe zasady na czas upałów nie obejmą wszystkich. Są wyjątki

Od stycznia 2027 r. pracodawcy będą musieli uwzględnić nowe ograniczenia związane z warunkami panującymi w miejscu wykonywania obowiązków. Regulacja przewiduje jednak liczne odstępstwa, obejmujące m.in. niektóre branże, służby oraz stanowiska, na których wykonywanie zadań nie może zostać wstrzymane. Wątpliwości budzi zwłaszcza zakres wyłączeń oraz ich powiązanie z katalogiem zajęć dopuszczonych w niedziele i święta.

11 stycznia 2027 r. zacznie obowiązywać przepis, zgodnie z którym w pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę niewyższą niż 35 st. C (308 K), chyba że względu technologiczne na to nie pozwalają.

Przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni, związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, temperatura nie może być wyższa niż 32 st. C (305 K), chyba że względu technologiczne na to nie pozwalają.

Prace w pomieszczeniach oraz na otwartej przestrzeni nie mogą być wykonywane w czasie, w którym temperatura, z uwagi na warunki atmosferyczne, przekracza odpowiedni próg określony w par. 30a ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z 26 września 1997 r. (t.j. Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.).

Nie wszyscy przerwą pracę

Jednocześnie ustawodawca wprowadził wyjątek od tej zasady, w myśl którego przepisów o górnej granicy temperatury nie stosuje się w odniesieniu do:

- prac, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1, 2, 5–8 oraz 9 lit. c–h ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej k.p.),
- pracowników instytucji, o których mowa w ustawie z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 798),
- funkcjonariuszy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 505) oraz żołnierzy w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z 11 marca 2022 r. o obronie ojczyzny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 825 ze zm.).

- Prace, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1, 2, 5–8 oraz 9 lit. c–h k.p., to prace wykonywane:
- w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - w ruchu ciągłym,
 - w transporcie i w komunikacji,
 - w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,
 - przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,
 - w rolnictwie i hodowli,
 - w gastronomii,
 - w zakładach hotelarskich,
 - w jednostkach gospodarki komunalnej,
 - w zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
 - w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
 - w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku.

Konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii nie budzi wątpliwości, ponieważ obejmuje takie zdarzenia, jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń. W literaturze podkreśla się nadzwyczajny charakter tych sytuacji.

Wyjątek dla ruchu ciągłego

Pokróćce omówię punkt odnoszący się do pracy w systemie ruchu ciągłego. System ten może zostać wprowadzony w tych zakładach pracy, w których nie może dojść do przerwania pracy z przyczyn technologicznych. Sąd Najwyższy stwierdził, że o tym, czy praca ma charakter pracy w ruchu ciągłym, nie decyduje ani zakres wykorzystania mocy produkcyjnych zakładu pracy, ani zakres możliwości produkcyjnych pracownika, ale to, czy wykonywanie pracy przez 24 godziny na dobę i przez siedem dni w tygodniu jest konieczne z punktu widzenia zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesu produkcyjnego oraz prawidłowej działalności urządzeń produkcyjnych (wyrok SN z 29 września 1975 r., I PRN 23/75, OSNC 1976, nr 6, poz. 144).

Stosowanie tego systemu jest również dopuszczalne w odniesieniu do prac, które nie mogą być wstrzymane ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności. Uznać należy, że będą to prace, których zaprzestanie godziłoby w potrzeby ludności, na przykład prace w placówkach służby

zdrowia, pomocy społecznej, przy produkcji i przesyłce gazu, energii elektrycznej, w transporcie itp. (K. Stefański [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II, art. 94–304⁵, wyd. VII, red. K. W. Baran, Warszawa 2025, art. 138).

Zbyt szeroki katalog wyjątków

Nie ulega wątpliwości, że katalog wyjątków zwalniających z obowiązku zapewnienia odpowiedniej temperatury powinien obejmować wyłącznie prace, których wykonywanie w warunkach określonych przepisami jest szczególnie uzasadnione. Powiązanie wykonywania prac w warunkach zagrażających życiu i zdrowiu ze względu na wysokie temperatury powietrza z pracami dozwołonymi w niedziele (o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1, 2, 5–8 oraz 9 lit. c–h k.p.) wydaje się zbyt daleko idące – praca w niedziele sama w sobie nie stanowi zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników, w przeciwieństwie do wykonywania pracy o wysokim lub bardzo wysokim tempie metabolizmu, w temperaturze powyżej 32 st. C.

Ponadto taka konstrukcja przepisów może wprowadzać w błąd pracodawców, którzy, mając do dyspozycji tego rodzaju przepisy, mogą nieświadomie spowodować zagrożenie dla zdrowia swoich pracowników. Nie przekonuje mnie uzasadnienie do projektu rozporządzenia, w którym wskazano: „Co do zasady zakaz pracy w niedziele i święta (art. 151⁹ k.p.) stanowi realizację i konkretyzację prawa pracownika do wypoczynku, który również przekłada się w dłuższej perspektywie na dbałość o zdrowie pracownika. Wyjątki od zakazu pracy w niedziele i święta dotyczą okoliczności, które zostały uznane przez ustawodawcę za takie, w których konieczność zapewnienia wykonywania pracy (w pewnym sensie interes publiczny) ma pierwszeństwo przed prawem pracownika do wypoczynku (czyli interesem indywidualnym pracownika)”.

Przy czym nie kwestionuję prawa pracownika do wypoczynku, lecz samo porównanie pracy w wysokiej temperaturze, kiedy istnieje bezpośrednie, realne, bliskie zagrożenie dla życia i zdrowia pracownika, z pracą w niedziele i święta, gdy takie zagrożenie nie występuje.

Konkludując, wyjątki wprowadzone w rozporządzeniu, zwalniające z obowiązku wstrzymania prac przy wysokich temperaturach, są dość szerokie. Nie obejmują wielu prac, choćby wykonywanych w gastronomii, kulturze, oświacie czy też przez pracowników ochrony. Przede wszystkim są skierowane do zakładów produkcyjnych, ale pod warunkiem, że nie występuje w nich praca w ruchu ciągłym. Warto w tym miejscu przypomnieć, że nawet konieczność ponoszenia dużych nakładów finansowych nie zwalnia z obowiązku zapewnienia odpowiedniej temperatury. ©



Jawność wynagrodzeń w praktyce – przygotuj organizację na zmiany

Jawność wynagrodzeń, raportowanie luki płacowej i zupełnie nowe zasady rekrutacji to wyzwania, z którymi już niedługo zmierzy się każda organizacja. Czy Twoja firma jest na to gotowa? Odpowiedzi znajdziesz w najnowszej publikacji Dziennika Gazety Prawnej

Kup na:
sklep.infor.pl



DGP Dziennik
Gazeta Prawna

AUTOPROMOCJA

**Zakład Gospodarowania Nieruchomościami
w Dzielnicy Wawer m.st Warszawy**

działając na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami informuje, że został podany do publicznej wiadomości w siedzibie ZGN oraz na stronach internetowych ZGN i Urzędu dzielnicy Wawer m.st. Warszawy pod nr ETO 16971/2026 na okres 21 dni, nieruchomości położonej na terenie Dzielnicy Wawer m.st. Warszawy, przeznaczonej do najmu: wykaz nr 23/2026.

**OBWIESZCZENIE
z dnia 27 sierpnia 2026 r.**

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

**WOJEWODA PODKARPACKI
ZAWIADAMIA**

o wniesieniu odwołania od wydanej w dniu 14 lipca 2026 r. decyzji Wojewody Podkarpackiego Nr 4/26, znak: I-VII.747.1.4.2026, o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycjom w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu pn.: **Budowa, rozbudowa i przebudowa obiektów i urządzeń budowlanych na terenie odwiertów, KGZ Krasne oraz budowa gazociągów wraz z infrastrukturą towarzyszącą w ramach zadania: „Zagospodarowanie odwiertów Kraczkowa-4K i Kraczkowa-5K - KGZ Krasne”,** na rzecz ORLEN S. A., ul. Chemików 7, 09-411 Płock.

Odwołanie, zgodnie z art. 133 Kodeksu postępowania administracyjnego, przekazane zostało do Ministra Finansów i Gospodarki.

Wyciąg z ogłoszenia Prezydenta Miasta Opola

o **II przetargu ustnym nieograniczonym na sprzedaż lokalu mieszkalnego nr 6** (wymagającego przeprowadzenia remontu), położonego w Opolu przy **ul. Wojciecha Drzymały 6**, zlokalizowanego na II piętrze budynku, składającego się z 4 pokoi, 2 kuchni, przedpokoju, 2 pomieszczeń WC o łącznej **pow. 122,42 m²** wraz ze sprzedażą ułamkowej części gruntu w udziale 18,03% obejmującego dz. nr 576 o pow. 0,0276ha, obręb Opole, KW OP10/00058052/5, niezbędnego do racjonalnego korzystania z lokalu.

Instalacje w budynku: wod.kanal., elektryczna, gazowa. W lokalu dotychczasowe ogrzewanie: piece.

Dla lokalu wydane jest świadectwo charakterystyki energetycznej.

Dom mieszkalny przy ul. Wojciecha Drzymały 6 wpisany jest do Gminnej Ewidencji Zabytków Miasta Opola.

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

Zgodnie z miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego „Śródmieście VIlId” w Opolu (Uchwała Nr LXXIII/1270/23 Rady Miasta Opola z dnia 25.05.2023r.) teren, na którym położony jest budynek oznaczony jest symbolem 5MW/U - tereny zabudowy mieszkaniowej wielorodzinnej, usługowej.

Na dzień 18.08.2026r. wyznaczono termin I przetargu ustnego nieograniczonego, który zakończyć się wynikiem negatywnym.

**Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 675.000,00 zł;
wadium: 67.500,00 zł.**

Przetarg odbędzie się w dniu 3 listopada 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. 70³ §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.



Wyciąg z ogłoszenia

PREZYDENTA MIASTA KATOWICE

o przetargu ustnym nieograniczonym na sprzedaż przysługującego Miastu Katowice spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu mieszkalnego nr 1 o pow. 62,80 m², usytuowanego w Katowicach przy ul. Józefowskiej 118a, w budynku należącym do zasobów Katowickiej Spółdzielni Mieszkaniowej, położonym na nieruchomości gruntowej geodezyjnie oznaczonej jako działka nr 138/4 o pow. 7 352 m², karta mapy 8, obręb Bogucice - Zawodzie, stanowiącej współwłasność Katowickiej Spółdzielni Mieszkaniowej i innych osób.

W dziale III księgi wieczystej prowadzonej dla nieruchomości gruntowej znajdują się wpisy wg załącznika nr 3 do warunków przetargu.

Cena wywoławcza wynosi: 440 000 zł
Wysokość wadium wynosi: 44 000 zł

Sprzedaż spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu mieszkalnego następuje za cenę uzyskaną w wyniku przetargu.

Sprzedaż spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu mieszkalnego zwolniona jest z podatku od towarów i usług.

Zainteresowani uczestnictwem w przetargu zobowiązani są przedłożyć niezbędne dokumenty określone w warunkach przetargu, w tym dowód wpłaty wadium:

- w siedzibie Urzędu Miasta Katowice ul. Młyńska 4, po wcześniejszym telefonicznym uzgodnieniu terminu (numer tel. 32/ 259-33-17, 259-31-69) do dnia **20.10.2026 r.** do godz. 13:00

lub

- drogą elektroniczną na adres e-mail: gmpretargi@katowice.eu do dnia **19.10.2026 r.** do godz. 13:00.

Złożenie dokumentów elektronicznie zostanie potwierdzone wiadomością zwrotną – w przypadku nie otrzymania potwierdzenia w terminie wyznaczonym do składania, wymagany będzie kontakt telefoniczny pod numerem 32/ 259-33-17, 259-31-69.

Osoby składające dokumenty drogą elektroniczną zobowiązane są do przedłożenia bezpośrednio przed rozpoczęciem przetargu w wyznaczonym dniu oryginału oświadczenia stanowiącego załącznik nr 1 do warunków przetargu, co będzie podstawą dopuszczenia do licytacji.

Wadium może być wnoszone w pieniądzu do dnia 19.10.2026 r.

Przetarg odbędzie się w dniu **27.10.2026 r.** o godz. **9:00** w sali nr 4-5 w siedzibie Urzędu Miasta Katowice, ul. Młyńska 4.

Prezydentowi Miasta Katowice przysługuje prawo odwołania lub unieważnienia przetargu.

Informacji dotyczących lokalu udziela Komunalny Zakład Gospodarki Mieszkaniowej Oddział Eksploatacji Budynków Nr 6 w Katowicach, ul. Janasa 6, tel. 32 254-30-26.

Oglądanie lokalu będzie możliwe po wcześniejszym uzgodnieniu terminu z ww. OEB, w dniach od **28.08.2026 r.** do **19.10.2026 r.**

Informacji dotyczących przetargów udziela Wydział Gospodarki Mieniem Urzędu Miasta Katowice, ul. Młyńska 4, pokój 616, telefon 32/ 259-33-17, 259-31-69.

Warunki przetargu, które są integralną częścią niniejszego ogłoszenia udostępnione są do publicznej wiadomości na stronie internetowej Urzędu Miasta Katowice katowice.eu. Ogłoszenie o przetargu na sprzedaż nieruchomości zostało udostępnione do publicznej wiadomości na stronie internetowej Urzędu Miasta Katowice katowice.eu, w Biuletynie Informacji Publicznej bip.katowice.eu oraz wywieszone na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu Miasta Katowice przy ul. Rynek 1 – I piętro.

ZAWIADOMIENIE

**o wyłożeniu projektu operatu opisowo–kartograficznego
modernizacji ewidencji gruntów i budynków obrębów
Barchnowy i Jabłowo gminy Starogard Gdański**



Na podstawie art.24a ust.4 i 5 ustawy z dnia 17 maja 1989r.
Prawo geodezyjne i kartograficzne (Dz.U. z 2024r. poz. 1151 t.j.)

STAROSTA STAROGARDZKI

zawiadamia, że w terminie od 14 września 2026r. do 2 października 2026r. w siedzibie Starostwa Powiatowego w Starogardzie Gdańskim, 83-200 Starogard Gdański ul. Kościuszki 17 pokój 210 w dni robocze tj. **poniedziałek, wtorek czwartek** w godzinach od 8.00 do 15.00, **środe** w godzinach od 8.00 do 16.30, **piątek** w godzinach od 8.00 do 13.30 zostanie wyłożony do wglądu osób fizycznych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej,

**projekt operatu opisowo–kartograficznego
ewidencji gruntów i budynków obrębów
Barchnowy i Jabłowo gminy Starogard Gdański**

Projekt operatu opisowo-kartograficznego opracowany został na podstawie art.20 ust.1-3b, ustawy z dnia 17 maja 1989r. Prawo geodezyjne i kartograficzne (Dz.U. z 2024r. poz.1151 t.j) oraz przepisów rozporządzenia Ministra Rozwoju Pracy i Technologii z dnia 27 lipca 2021r. w sprawie ewidencji gruntów i budynków (Dz. U. z 2024r. poz.219 t.j.)

Zgodnie z art.24a pkt. 6 ww ustawy każdy, czyjego interesu prawnego dotyczą dane ujawnione w projekcie operatu opisowo - kartograficznego, może w okresie wyłożenia projektu do wglądu zgłaszać uwagi do tych danych. Skorzystanie z tego prawa leży w interesie zainteresowanych, aby na tym etapie postępowania związanego z modernizacją ewidencji gruntów i budynków wyeliminować ewentualne błędy i nieprawidłowości. Zainteresowane osoby proszone są o przybycie w oznaczonym terminie z dokumentami tożsamości, pełnomocnictwami uprawniającymi do reprezentowania podmiotu, dokumentami potwierdzającymi prawo do gruntów oraz innymi dokumentami mogącymi mieć znaczenie w sprawie.

Niestawienie się w terminie i miejscu określonym w niniejszym zawiadomieniu nie stanowi przeszkody do prowadzenia dalszych etapów postępowania, zatwierdzenia operatu opisowo-kartograficznego i ujawnienia nowych danych w ewidencji gruntów i budynków obrębów Barchnowy i Jabłowo gminy Starogard Gdański

Starosta Starogardzki

WI-V.747.5.25.2026.SM

Gdańsk, 24 sierpnia 2026 r.

OBWIESZCZENIE

Działając na podstawie art. 10 ust. 1, w związku z art. 10 ust. 5 pkt 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1199), zwanej dalej „u.i.s.p.”, oraz art. 49 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks Postępowania Administracyjnego (Dz.U. z 2025 r. poz. 1691), zwanej dalej „Kpa”,

Wojewoda Pomorski zawiadamia,

że zgodnie z art. 162 § 1 punkt 1 i § 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2025 r. poz. 1691), po rozpatrzeniu wniosku Energi Operator S.A., reprezentowanej przez Pana Szymona Warycha, z dnia 20 lipca 2026 r., w dniu 24 sierpnia 2026 r. Wojewoda Pomorski wydał decyzję nr WI-V.747.5.25.2026.SM wygaszając ostateczną decyzję Wojewody Pomorskiego nr WI-V.747.1.3.2025.SM z dnia 4 sierpnia

2025 r. o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej pn.:

„Przebudowa odcinków istniejącej linii elektroenergetycznej 110 kV Człuchów – Rychnów – Chojnice, wraz z niezbędną przebudową sieci elektroenergetycznych średniego napięcia 15 kV”,

na działkach ewidencyjnych nr:

w powiecie chojnickim:

w m. Chojnice:

- **Obręb Chojnice:** 355/32, 355/203, 355/234, 355/224, 341/50, 333/3, 333/4, 335/5, 335/3; 335/6, 4584, 4580, 30303/2;

w gminie Chojnice:

- **Obręb Chojniczki:** 270/13, 270/16;
- **Obręb Niezychowice:** 216/32, 216/73, 216/19, 218/49, 218/50, 217, 189, 188;

w powiecie człuchowskim:

w gminie Człuchów:

- **Obręb Nieżywiec:** 115, 89, 91, 92/1, 92/2, 93, 96, 3, 4/2, 429/32,

w części dotyczącej nieruchomości oznaczonej jako działka ewidencyjna nr 355/234, w obrębie Chojnice, w gminie miejskiej Chojnice, w powiecie chojnickim.

Z wyżej wymienioną decyzją oraz aktami sprawy można się zapoznać w Wydziale Infrastruktury Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, 80-810 Gdańsk ul. Okopowa 21/27, po telefonicznym uzgodnieniu terminu pod nr tel. 58 30-77-318.

Treść decyzji została również zamieszczona w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego:

<https://www.gov.pl/web/uw-pomorski/obwieszczenia-wojewody-pomorskiego-z-zakresu-wydzialu-infrastruktury5>

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

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

US

21 WRZEŚNIA

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

21 WRZEŚNIA

Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

25 WRZEŚNIA

Termin przesłania jednolitego pliku kontrolnego dla potrzeb VAT (JPK_VAT)

25 WRZEŚNIA

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

25 WRZEŚNIA

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

Dziennik Ustaw z 24 sierpnia 2026 r.**Wojskowy Dozór Techniczny**

Rozporządzenie ministra obrony narodowej z 18 sierpnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowego zakresu działania Wojskowego Dozoru Technicznego oraz jego organizacji

➔ Wejście w życie
po upływie 14 dni od ogłoszenia,
tj. 8 września 2026 r.

Poz. 1121

Omówienie: Strukturę organizacyjną Wojskowego Dozoru Technicznego (WDT) tworzą:

- szef WDT;
- biuro WDT w Warszawie;
- delegatury WDT w: Białymstoku, Gdyni, Krakowie, Lublinie, Olsztynie, Warszawie, Wrocławiu.

Ocenianie uczniów

Rozporządzenie ministra edukacji z 20 sierpnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych

➔ Wejście w życie
1 września 2026 r.

Poz. 1122

Omówienie: Regulacje rozporządzenia przewidują, że śródroczna i roczna ocena klasyfikacyjna zachowania uwzględnia m.in. następujące podstawowe obszary:

- wywiązywanie się z obowiązków ucznia;
- okazywanie szacunku innym osobom, w tym nauczycielom, uczniom i pracownikom szkoły;
- przejmowanie odpowiedzialności za własny rozwój i zaangażowanie w realizację celów rozwojowych;
- przestrzeganie norm społecznych w szkole i poza nią;
- dbałość o kulturę języka;
- dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie własne oraz innych osób;
- współpraca oraz dbałość o dobre relacje z innymi.

Dziennik Ustaw z 25 sierpnia 2026 r.**Opieka nad najmłodszymi dziećmi**

Ustawa z 31 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz niektórych innych ustaw

➔ Wejście w życie
1 stycznia 2028 r.,
z wyjątkiem przepisów wchodzących w życie w innych terminach

Poz. 1123

Omówienie: Jedną z najważniejszych zmian jest zakaz publikacji zdjęć dzieci przez podmiot prowadzący żłobek, klub dziecięcy lub punkt opieki dziennej – nawet w przypadku wyrażenia zgody przez rodzica. Dziecko nie może być reklamą placówki i ma pełne prawo do ochrony swojego wizerunku – poinformowało Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jak podkreślono, ustawa reguluje też kwestie żywienia dzieci w instytucjach i zobowiązuje podmioty do stosowania środków spożywczych zgodnych z normami żywienia. Szczegółowe wymagania żywieniowe zostaną określone w rozporządzeniu ministra zdrowia w porozumieniu z ministrem rodziny. Nowelizacja przewiduje także utworzenie punktów opieki dziennej – nowej, bardziej elastycznej formy organizacji opieki, która ułatwi samorządom tworzenie nowych miejsc dla najmłodszych i zapewni większą dostępność opieki dla rodzin.

Wchodzi w życie 27 sierpnia 2026 r.

Leczenie substytucyjne – ustawa z 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 27 lipca 2026 r. poz. 1004)

Omówienie: Nowelizacja przewiduje, że osoba uzależniona może być leczona z zastosowaniem leczenia substytucyjnego prowadzonego w ramach programu leczenia substytucyjnego albo otrzymywać produkt leczniczy zawierający substancję czynną buprenorfinę w ramach ordynacji lekarskiej. Podmiot leczniczy może prowadzić leczenie substytucyjne w ramach programu takiego leczenia, jeżeli m.in.:

- posiada aptekę szpitalną lub aptekę zakładową lub zawarł z podmiotem wykonującym działalność leczniczą prowadzącym taką aptekę lub z przedsiębiorcą prowadzącym działalność polegającą na prowadzeniu hurtowni farmaceutycznej umowę w zakresie zaopatrywania w produkty lecznicze stosowane w leczeniu substytucyjnym prowadzonym w ramach programu takiego leczenia;
 - posiada pomieszczenia przystosowane m.in. do: wydawania produktów leczniczych stosowanych w leczeniu substytucyjnym prowadzonym w ramach programu; prowadzenia terapii indywidualnej; prowadzenia terapii grupowej dla co najmniej 20 osób; wykonywania pracy lekarza, specjalisty psychoterapii uzależnień i pracownika socjalnego; pobierania próbek do badania płynów ustrojowych, w szczególności moczu;
 - zatrudnia kadrę zapewniającą prowadzenie leczenia substytucyjnego w ramach programu;
 - posiada zezwolenie na prowadzenie leczenia substytucyjnego w ramach programu.
- Leczenie substytucyjne prowadzi się w celu:
- poprawy stanu zdrowia somatycznego i psychicznego oraz reintegracji społecznej pacjenta;
 - ograniczenia rozprzestrzeniania zakażeń, w szczególności HIV, HCV, HBV oraz gruźlicy.

Wchodzi w życie 28 sierpnia 2026 r.

Odnawialne źródła energii – rozporządzenie ministra klimatu i środowiska z 8 sierpnia 2026 r. w sprawie planu obszarów przyspieszonego rozwoju instalacji odnawialnego źródła energii (Dz.U. z 13 sierpnia 2026 r. poz. 1093)

Omówienie: Projektu planu obszarów przyspieszonego rozwoju instalacji odnawialnego źródła energii składa się z:

- części tekstowej;
- danych przestrzennych w rozumieniu odpowiednich przepisów ustawy z 4 marca 2010 r. o infrastrukturze informacji przestrzennej.

Część tekstowa planu stanowi treść uchwały sejmiku województwa w sprawie przyjęcia planu. Zgodnie z rozporządzeniem część tekstowa planu zawiera w szczególności:

- informacje wprowadzające, w tym podstawę prawną sporządzenia planu oraz rodzaj instalacji odnawialnego źródła energii, nazywanych dalej OZE, którego ten plan dotyczy;
 - wskazanie tytułu uchwały sejmiku województwa o przystąpieniu do sporządzenia planu, o której mowa w unormowaniach ustawy z 20 lutego 2015 r. o odnawialnych źródłach energii;
 - wykaz środków łagodzących, o których mowa w odpowiednich przepisach wyżej wymienionej ustawy, dla każdego z obszarów przyspieszonego rozwoju instalacji odnawialnego źródła energii objętych planem.
- Natomiast dane przestrzenne sporządza się:
- w państwowym systemie odniesień przestrzennych, w układzie współrzędnych płaskich prostokątnych PL-2000, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie ustawy z 17 maja 1989 r. – Prawo geodezyjne i kartograficzne;
 - w postaci dokumentu elektronicznego GML zawierającego co najmniej: granicę obszaru przyspieszonego rozwoju OZE w formie danych wektorowych zawierających jej geometrię, a także określone atrybuty opisowe granicy obszaru przyspieszonego rozwoju OZE;
 - z wykorzystaniem danych pochodzących z państwowego zasobu geodezyjnego i kartograficznego w rozumieniu ustawy z 17 maja 1989 r. – Prawo geodezyjne i kartograficzne oraz – w przypadku odnawialnego źródła energii opartego na energii geotermalnej lub hydrotermalnej – informacji geologicznej pozyskanej zgodnie z przepisami ustawy z 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze.

Kod rodzaju OZE przyjmuje następujące wartości:

- PEF – dla terenu elektrowni słonecznej;
- PEW – dla terenu elektrowni wiatrowej;
- PEG – dla terenu elektrowni geotermalnej;
- PEO – dla terenu elektrowni wodnej;
- PEB – dla terenu biogazowni.

Unikalny identyfikator planu zawiera:

- dwucyfrowy kod województwa zgodny z krajowym rejestrem TERYT (rejestr urzędowy podziału terytorialnego kraju);
- rok podjęcia uchwały sejmiku o przystąpieniu do sporządzenia planu;
- numer porządkowy planu sporządzanego w danym województwie w danym roku;
- kod rodzaju OZE przyjmujący wyżej wymienione wartości.

Unikalny identyfikator obszaru przyspieszonego rozwoju OZE zapewnia jego jednoznaczny identyfikację w ramach planu oraz zawiera:

- oznaczenie gminy, na obszarze której położony jest dany obszar przyspieszonego rozwoju OZE, zgodnie z krajowym rejestrem TERYT;
- numer porządkowy wyróżniający dany obszar spośród innych obszarów przyspieszonego rozwoju OZE w tej gminie.

Udostępnianie informacji – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 6 sierpnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ewidencji gruntów i budynków (Dz.U. z 13 sierpnia 2026 r. poz. 1094)

Omówienie: Rozporządzenie wydano na podstawie odpowiednich unormowań ustawy z 17 maja 1989 r. – Prawo geodezyjne i kartograficzne. Zgodnie z nowymi regulacjami rozporządzenia udostępnianie informacji z rejestru cen nieruchomości odbywa się z wykorzystaniem usług sieciowych i portali internetowych oraz zarchiwizowanych plików GML w formacie kompresji ZIP udostępnianych w portalach internetowych, w szczególności w portalu danych w rozumieniu ustawy z 11 sierpnia 2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego. Organ prowadzący rejestr cen nieruchomości dostosuje sposób udostępniania danych z rejestru do przepisów w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem do 30 września 2026 r.

Ponadto zmiany wprowadzono w załącznikach do rozporządzenia, w których określono:

- specyfikację pojęciowego modelu danych rejestru cen nieruchomości (RCN);
- specyfikację usług sieciowych dotyczących udostępniania danych z rejestru cen nieruchomości.

Legitymacje służbowe – rozporządzenie prezesa Rady Ministrów z 3 lipca 2026 r. w sprawie legitymacji służbowych w Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 13 sierpnia 2026 r. poz. 1089)

Omówienie: Wzór legitymacji służbowej prezesa Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej, wiceprezesa Prokuraturii, radcy Prokuraturii i referendarza wydawanej w postaci:

- spersonalizowanej karty identyfikacyjnej, nazywanej dalej „legitymacją”, jest określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia;
- dokumentu mobilnego, nazywanego dalej „mLegitymacją”, jest określony w załączniku nr 2.

Legitymacja podlega wymianie w przypadku:

- upływu terminu, na jaki została wydana;
- zmiany zawartych w niej danych;
- uszkodzenia lub zniszczenia.

Natomiast mLegitymacja podlega wymianie w przypadku upływu terminu, na jaki została wydana lub zmiany zawartych w niej danych, a także w przypadku utraty mLegitymacji na skutek utraty urządzenia mobilnego, w którym jest przechowywana, lub z przyczyn technicznych związanych z obsługą mLegitymacji.

Wchodzi w życie 29 sierpnia 2026 r.

Wymagania dotyczące zabawek – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 28 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wymagań dla zabawek (Dz.U. z 30 lipca 2026 r. poz. 1019)

Omówienie: Niniejsze rozporządzenie wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/48/WE z 18 czerwca 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa zabawek.



krzysztof.tomaszewski@infor.pl

Transformacja energetyczna potrzebuje ludzi

Transformacja energetyczna będzie wymagać nie tylko miliardowych inwestycji w nowe źródła energii, sieci i magazyny. Potrzebni będą również ludzie, którzy te inwestycje zaprojektują, zbudują, uruchomią, będą nimi zarządzać i wykorzystają dane do optymalizacji ich pracy.

Przyjęty w czerwcu 2026 r. Krajowy Plan w dziedzinie Energii i Klimatu (KPEiK) do 2030 r. z perspektywą do 2040 r. zakłada dalszy szybki rozwój odnawialnych źródeł energii, rozbudowę i modernizację sieci oraz nowe magazyny energii. Zgodnie z dokumentem do 2040 r. moc OZE może sięgnąć 84-92 GW, czyli niemal 60 proc. całkowitej mocy zainstalowanej w systemie, a udział OZE w produkcji energii elektrycznej ma wzrosnąć do ok. 66-69 proc.

Za tymi liczbami stoją tysiące konkretnych zadań i miejsc pracy. W KPEiK rząd wskazuje, że w najbliższych dwóch dekadach wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów m.in. od technologii OZE, magazynowania energii, bilansowania systemu, wodoru, energetyki jądrowej, zarządzania energią, termomodernizacji, infrastruktury sieciowej, elektromobilności, automatyzacji i cyfryzacji. Autorzy dokumentu podkreślają konieczność

dostosowania profili edukacji oraz rozwoju umiejętności i kompetencji do tych zmian.

Firmy szukają pracowników

Nie jest to wyłącznie polski problem. Według Międzynarodowej Agencji Energetycznej (IEA) globalne zatrudnienie w sektorze energii osiągnęło w 2024 r. 76 mln osób, po wzroście o 2,2 proc. rok do roku. W latach 2019-2024 sektor energetyczny stworzył 5,4 mln miejsc pracy, a sam elektroenergetyczny – obejmujący wytwarzanie, przesył, dystrybucję i magazynowanie – odpowiadał za niemal trzy czwarte przyrostu zatrudnienia w energetyce. Jednocześnie ponad połowa firm, związków zawodowych i instytucji edukacyjnych uczestniczących w badaniu IEA wskazała na istotne bariery w rekrutacji pracowników. Największe problemy dotyczą zawodów technicznych, m.in. elektryków, pracowników linii elektroenergetycznych i inżynierów.

To szczególnie ważne, ponieważ zawody techniczne mają w energetyce większe znaczenie niż w gospodarce jako całości. Według IEA stanowią ponad połowę zatrudnienia w sektorze energetycznym, podczas gdy w całej gospodarce ich udział wynosi ok. 25 proc. Co więcej, w energetyce problemem jest również starzenie się kadry. W przypadku sektora jądrowego na jednego młodego pracownika przypada 1,7 osoby zbliżającej się do wieku emerytalnego, a w przypadku sieci – 1,4. IEA szacuje, że do 2035 r. dwie trzecie nowych pracowników sektora energetycznego będzie potrzebnych tylko po to, aby zastąpić osoby odchodzące z pracy.

W Polsce problem jest podobny, choć jego skala i struktura różnią się w zależności od regionu i części sektora. Badania rynku pracy wskazują na niedobory elektryków, elektromonterów, automatyków i pracowników związanych z instalacją nowych technologii. Według badania ManpowerGroup „Niedobór talentów 2025” 58 proc. firm z sektora energetyki i usług komunalnych w Polsce deklarowało trudności ze znalezieniem pracowników mających odpowiednie kompetencje.

Droga w przyszłość

Energetyka staje się systemem łączącym wiele dziedzin. Automatyk może zajmować się inteligentnymi sieciami, informatyk – systemami zarządzania energią, analityk danych – prognozowaniem produkcji z farm wiatrowych i fotowoltaicznych, a ekonomista – analizą opłacalności inwestycji w magazyny energii. Wspólnym mianownikiem staje się znajomość specyfiki sektora, bez wątpienia ważna będzie też gotowość do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji, co jest dobrą wiadomością, bo w parze z tym idzie konkurencyjność na rynku pracy. Koncerny energetyczne mają zasoby, aby w tym pomagać.

Ogromną zmianę w najbliższych latach może przynieść oczywiście sztuczna inteligencja. W jakim stopniu zastąpi ludzi? To pytanie otwarte nie tylko dla energetyki. Bez wątpienia AI będzie coraz popularniejszym narzędziem. Chodzi na przykład o prognozowanie. System energetyczny musi przewidywać zapotrzebowanie na energię czy produkcję ze źródeł zależnych od pogody. AI może pomagać także w optymalizacji pracy magazynów energii, zarządzaniu popytem, wykrywaniu anomalii czy przewidywaniu awarii urządzeń.

Patrząc na obecne scenariusze i zapotrzebowanie firm sektora, nie będzie wielkiej przesady w stwierdzeniu, że przed rynkiem zatrudnienia w polskiej energetyce stoi świetlana przyszłość.

KR



Dekada inwestycji i nowe miejsca pracy

System elektroenergetyczny w Polsce przechodzi najgłębszą przebudowę od czasów powojennej elektryfikacji kraju. Za tą zmianą stoją inwestycje liczone w setkach miliardów złotych oraz zmiany na rynku pracy.

Polska energetyka odchodzi od modelu opartego na dużych, scentralizowanych blokach węglowych na rzecz miksu złożonego z kilku filarów: odnawialnych źródeł energii ze szczególnym naciskiem na morską energetykę wiatrową, energetyki jądrowej oraz elastycznych źródeł gazowych i magazynów energii, które mają stabilizować system w okresie przejściowym.

Stare bloki węglowe będą musiały funkcjonować jeszcze przez lata jako rezerwa stabilizująca system, zanim nowe źródła przejmą ich rolę. W odpowiedzi na pytania zadane przez DGP, PGE Polska Grupa Energetyczna podkreśliła, że w tym okresie inwestuje równoległe na kilku kierunkach. Paweł Stępień, dyrektor departamentu nadzoru inwestycji, wskazuje, że spółka stawia na stabilne, elastyczne moce gazowe, magazyny energii oraz morskie farmy wiatrowe, które charakteryzują się wyższym wskaźnikiem wykorzystania mocy zainstalowanej w porównaniu z farmami lądowymi czy w szczególności fotowoltaiką.

– Inwestujemy w źródła kogeneracyjne zlokalizowane w dużych aglomeracjach miejskich, dzięki czemu energia elektryczna, produkowana w skojarzeniu z ciepłem, będzie zużywana lokalnie, bez ponoszenia strat energii związanych z jej przesyłaniem na znaczne odległości. Taka konfiguracja aktywów pozwoli na stabilne i elastyczne dostarczanie mocy do krajowego systemu elektroenergetycznego w okresie, gdy węgiel stopniowo traci znaczenie, a nowe źródła nie osiągnęły jeszcze pełnej dojrzałości – tłumaczy ekspert.

Jak podkreślają uczestnicy rynku: bez modernizacji i rozbudowy sieci przesyłowych i dystrybucyjnych żadne nowe źródło wytwórcze nie zostanie efektywnie wykorzystane. Polska Sieci Elektroenergetyczne, operator systemu przesyłowego, w ciągu najbliższej dekady planują wybudować 5 tys. km linii najwyższych napięć i 30 nowych stacji, a modernizacji lub rozbudowie ma zostać poddanych 110 kolejnych. Skalę działań po stronie dystrybucji pokazują też dane Energi-Operatora. Spółka prowadzi największy w swojej historii program inwestycyjny obejmujący sieci wszystkich poziomów napięć, o wartości 40 mld zł w perspektywie do 2035 r. Program zakłada budowę ponad 11 tys. km nowych linii elektroenergetycznych oraz modernizację prawie 10 tys. km linii istniejących, w tym skablowanie 7 tys. km linii średniego napięcia.

Offshore i atom w fazie realizacji

Morska energetyka wiatrowa, zdaniem większości uczestników rynku, będzie miała jeden z największych wpływów na rynek pracy w tej dekadzie. Spółka PGE Baltica dysponuje już zabezpieczonymi kontraktami różnicowymi (CfD) dla trzech projektów o łącznej mocy ok. 3,8 GW. Najbardziej zaawansowanym przedsięwzięciem jest Baltica 2, realizowana z duńskim Ørstedem. Ruszyły prace instalacyjne na morzu, pierwszy prąd ma popłynąć w I połowie 2027 r., a pełne uruchomienie farmy, po osiągnięciu mocy ok. 1,5 GW, nastąpi do końca 2027 r.; Paweł Stępień szacuje, że jej produkcja będzie odpowiadać zapotrzebowaniu prawie 2,5 mln gospodarstw domowych.

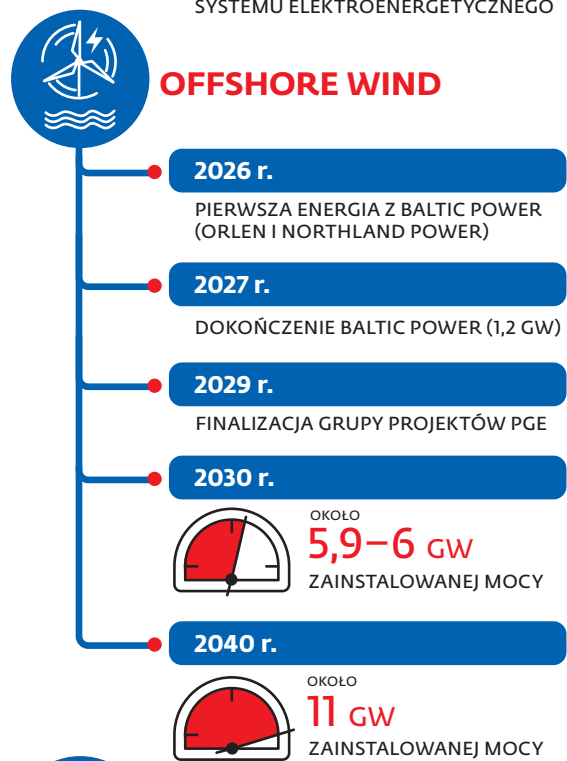
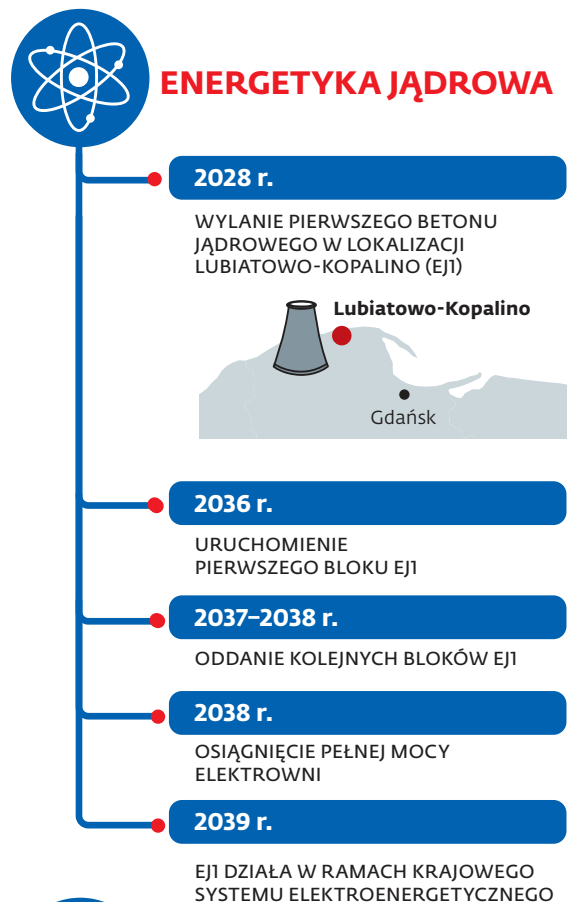
– Do końca bieżącego roku ma zostać ukończona baza operacyjno-serwisowa w Ustce, która będzie obsługiwać farmę przez cały okres eksploatacji – zapowiada.

Kolejny projekt, Baltica 9+, powstał w tym roku z połączenia dwóch inwestycji – Baltica 9 (ok. 975 MW) oraz przejętego projektu FEW Baltic II (ok. 350 MW) – a jego uruchomienie zaplanowano na 2032 r. Trzeci projekt, Baltica 3, znajduje się obecnie w fazie optymalizacji technicznej koncepcji.

„Rozwój energetyki wiatrowej na Morzu Bałtyckim wiąże się z systematyczną rozbudową zaplecza produkcyjnego, logistycznego i serwisowego w Polsce” – wskazuje PSEW w odpowiedzi na pytania DGP; szacuje, że do 2030 r. sektor może utworzyć nawet 20–30 tys. miejsc pracy.

Program energetyki jądrowej jest dziś realizowany dwutorowo: w postaci elektrowni w lokalizacji Lubiatowo-Kopalino na Pomorzu oraz małych reaktorów modułowych (SMR), które mają powstawać bliżej odbiorców przemysłowych.

WYBRANE KAMIEŃ MIŁOWE



* w konsultacjach Plan Rozwoju Sieci Przesyłowej zakładający do 2036 r. 5000 km torów nowych linii 400 kV, 30 nowych i 110 zmodernizowanych stacji

Źródło: PSEW, KPEIK, PEP2040, PPEJ, PSE

Projekt w Lubiatowie-Kopalinie, prowadzony przez spółkę Polskie Elektrownie Jądrowe z Westinghouse i Bechtemel jako partnerami technologicznymi, formalnie znajduje się obecnie na etapie prac przygotowawczych i procesu licencyjnego. Na początku sierpnia PEJ przekazały Bechtelowi zarządzanie terenem inwestycji, na którym rozpoczęto zasadnicze roboty ziemne. Budowa obiektu jądrowego, której początek jest liczony od wylania pierwszego betonu jądrowego, jest planowana na 2028 r., a uruchomienie komercyjnej pracy pierwszego z trzech bloków o łącznej mocy do 3750 MWe na 2036 r. To harmonogram przesunięty względem pierwotnych założeń rządu, które zakładały start budowy w 2026 r.

Skala zatrudnienia rośnie wraz z postępem inwestycji. Jak wskazuje spółka, rekrutacja na stanowiska operacyjne i inżynierskie jest prowadzona etapami, odpowiednio do kolejnych faz projektu, a część kluczowych procesów rekrutacyjnych prowadzi bezpośrednio konsorcjum Westinghouse-Bechtel, pełniące funkcję głównego wykonawcy. Wśród poszukiwanych dziś specjalistów PEJ wymienia inżynierów, elektryków, inżynierów specjalizacji wodno-kanalizacyjnej i chemicznej, specjalistów QA/QC i ochrony radiologicznej oraz analityków bezpieczeństwa.

Równolegle trwają przygotowania do budowy drugiej dużej elektrowni jądrowej (EJ2) – zgodnie z aktualizowanym Programem polskiej energetyki jądrowej rozważane są lokalizacje w Bełchatowie i Koninie, a rozpoczęcie budowy jest planowane na 2032 r.

– PGE Energia Jądrowa będzie odpowiedzialna za badania lokalizacyjne i środowiskowe w preferowanych lokalizacjach Bełchatów i Konin, a także za przygotowanie wstępnych studiów wykonalności dla EJ2, we współpracy z dostawcami technologii jądrowych – wyjaśnia Paweł Stępień.

Jeśli idzie o małe reaktory modułowe, to Orlen Synthos Green Energy planuje budowę pierwszej w Europie elektrowni z reaktorem BWRX-300 we Włocławku. W lutym 2026 r. OSGE i GE Vernova Hitachi podpisały w Waszyngtonie umowę na opracowanie polskiego projektu generycznego BWRX-300, dostosowanego do krajowych przepisów, norm bezpieczeństwa i warunków środowiskowych. Orlen chce do 2035 r. mieć co najmniej dwa reaktory SMR o łącznej mocy 0,6 GW. Uruchomienie pierwszej jednostki jest planowane na 2032 r.

W tle cyfryzacja

Co to wszystko oznacza dla rynku pracy? Jak wskazuje Magdalena Chawuła, dyrektorka programu „Ludzie, miasta, regiony” w Forum Energii, powołując się na dane Randstadu z 2025 r., sektor OZE zatrudnia w Polsce już ponad 212 tys. osób, a do 2050 r. liczba ta może wzrosnąć nawet czterokrotnie. Jak szacuje Forum Energii, do 2030 r. może powstać nawet 200 tys. miejsc pracy przy budowie i obsłudze instalacji fotowoltaicznych, ok. 100 tys. w całym łańcuchu dostaw morskiej energetyki wiatrowej oraz 50 tys. przy pierwszej elektrowni jądrowej. Dla porównania: liczby te znacznie przewyższają obecne zatrudnienie w sektorze węglowym, które – według danych Wyższego Urzędu Górniczego na koniec 2025 r. – sięga 96 tys. osób w zakładach górniczych i usługach powiązanych.

Jakub Fudalewski, analityk Instratu, zwraca przy tym uwagę, że wąskim gardłem transformacji bywają najbardziej podstawowi, dobrze wyszkoleni fachowcy.

– Problem okazuje się bardziej systemowy, niż mogłoby się wydawać. Uczniów chętnych do nauki zawodu w szkołach branżowych nie brakuje; wyzwaniem stanowi niedostatek osób, które mogłyby ich tego zawodu nauczyć – podkreśla ekspert, wskazując na brak nauczycieli przedmiotów związanych z mechaniką i elektryką w całym kraju. Bez wystarczającej liczby elektromonterów, automatyków i techników żaden harmonogram, niezależnie od dostępności kapitału, nie zostanie dotrzymany.

Transformacja energetyczna wiąże się też z cyfryzacją. PSE potwierdza, że równoległe z zapotrzebowaniem na klasycznych elektroenergetyków rośnie zapotrzebowanie na ekspertów IT, zwłaszcza w obszarze cyberbezpieczeństwa infrastruktury krytycznej, architektury systemów oraz analizy danych wspierającej zarządzanie i monitorowanie pracy sieci. Dla operatora zarządzającego siecią 400 kV cyfryzacja przestaje być dodatkiem do podstawowej działalności – staje się integralną częścią zarządzania oraz bardziej rozproszonym systemem elektroenergetycznym, do którego podłączane są tysiące mikroinstalacji i rozproszonych źródeł wytwórczych.

Michał Perzyński

Energetyka szuka ludzi łączących kompetencje techniczne i cyfrowe z gotowością do zmian



Edukacja nadąża za potrzebami rynku

Dobłą wiadomością dla kandydatów do pracy jest to, że system edukacji w Polsce wychodzi naprzeciw faktycznym potrzebom branży. Coraz więcej uczelni technicznych uruchamia kierunki związane z energetyką jądrową, wiatrową, elektromobilnością czy inteligentnymi sieciami energetycznymi, a w ofercie pojawiają się studia podyplomowe przygotowujące do pracy w nowych segmentach sektora. Przykładem takiego podejścia jest realizowany przez Grupę Energa wspólnie z Gdańską Fundacją Kształcenia Menedżerów program MBA w Energetyce, łączący rozwój kompetencji menedżerskich z pogłębioną wiedzą o wyzwaniach transformacji energetycznej i funkcjonowaniu nowoczesnych przedsiębiorstw sektora energii.

Równolegle rozwija się szkolnictwo techniczne i branżowe. Firmy energetyczne coraz częściej tworzą i wspierają klasy patronackie oraz programy stypendialne dla uczniów. Tego typu działania mają przynosić wymierne korzyści w profilowaniu kompetencji przyszłych kandydatów do pracy oraz zwiększać tempo ich adaptacji do wymogów konkretnych stanowisk.

Uprawnienia SEP to początek drogi, nie jej cel

Dla osób planujących swoją karierę w sektorze szczególnie istotna jest świadomość, że energetyka przyszłości będzie wymagała ciągłego uczenia się i podnoszenia kompetencji. Zdobywanie samych uprawnień SEP czy ukończenie studiów technicznych powinno być traktowane jako początek ciekawej drogi zawodowej, pełnej nowych wyzwań i możliwości rozwoju – zaznacza Robert Łuczak.

Jak wskazuje, coraz większą wartość będą miały dodatkowe certyfikacje branżowe i wyspecjalistyczne szkolenia, kompetencje cyfrowe i informatyczne, znajomość technicznego języka angielskiego oraz doświadczenie zdobywane podczas praktyk i udziału w projektach branżowych. Ważnym obszarem rozwoju pozostanie wykorzystanie sztucznej inteligencji, analityki danych oraz automatyzacji procesów, które już dziś zmieniają charakter wielu stanowisk pracy.

Pomorze jako nowe centrum kompetencyjne polskiej energetyki

Równie istotna staje się mobilność zawodowa i szeroko pojmowana otwartość na zmianę. Dla wielu ludzi w Polsce zmiana miejsca zamieszkania w związku z podjęciem pracy nadal bywa wyzwaniem, podczas gdy w innych krajach jest to zjawisko powszechne – tłumaczy dyrektor Departamentu Polityki Personalnej w Grupie Energa.

Znaczna część nowych inwestycji energetycznych koncentruje się dziś na północy kraju, gdzie Grupa Energa rozwija część wspomnianych projektów bloków gazowo-parowych. Dlatego, jak zastrzega Robert Łuczak, młodzi pracownicy branży energetycznej z całej Polski już dziś powinni brać pod uwagę możliwość pracy poza miejscem obecnego zamieszkania. Jeśli dodamy do tego równolegle rozwijane przez inne podmioty projekty związane z energetyką jądrową i offshore, w najbliższych latach właśnie na Pomorzu mogą powstać jedne z największych centrów kompetencyjnych krajowego sektora energetycznego. Region ma szansę stać się swoistym hubem skupiającym inwestycje o strategicznym znaczeniu dla bezpieczeństwa energetycznego.

Z perspektywy HR wyzwaniem nie będzie wyłącznie pozyskiwanie nowych pracowników, ale również skuteczne przekwalifikowanie obecnej kadry. Transformacja energetyczna powinna oznaczać konieczność zmian kompetencyjnych, a nie wymianę obecnych kadr. Dzisiejsi specjaliści branży energetycznej mają solidne doświadczenie oraz podstawy techniczne, które można rozwijać w kierunku nowych i zmieniających się technologii. Jestem przekonany, że kluczowe będzie tworzenie specjalistycznych programów szkoleniowych, mentoringowych i certyfikacyjnych, które umożliwią płynne przechodzenie do nowych ról zawodowych, zadań i wymogów w dynamicznie zmieniającej się branży – podsumowuje Robert Łuczak.

Michał Perzyński

Największa od dekad transformacja energetyczna – rozwój OZE, magazynów energii, bloków gazowo-parowych i modernizacja sieci – oznacza zmianę nie tylko technologii, lecz także pożądaných kompetencji. Same uprawnienia techniczne i doświadczenie eksploatacyjne przestają wystarczać, na znaczeniu zyskują umiejętności z zakresu automatyki, cyberbezpieczeństwa oraz pracy z danymi i AI.

Transformacja energetyczna stała się w Polsce codziennością całego sektora elektroenergetycznego. Grupa Energa aktywnie uczestniczy w tym procesie, rozwijając odnawialne źródła energii, modernizując i rozbudowując sieci elektroenergetyczne, inwestując w magazyny energii oraz budując nowoczesne bloki gazowo-parowe (CCGT), które mają wzmacniać bezpieczeństwo i stabilność krajowego systemu elektroenergetycznego. Tempo i skala tych zmian sprawiają, że modyfikacji ulegają nie tylko stosowane technologie, lecz także oczekiwania wobec pracowników.

Przyszłość branży energetycznej będzie należeć do ludzi, którzy potrafią łączyć wiedzę i umiejętności techniczne z kompetencjami cyfrowymi oraz gotowością do ciągłego uczenia się i wykazywania wysokiej adaptacyjności do zmieniających się wymogów – podkreśla Robert Łuczak, dyrektor Departamentu Polityki Personalnej w Enerdze SA.

Uprawnienia techniczne to dziś dopiero początek

Jeszcze kilka lat temu podstawą zawodu elektryka, elektromontera czy energetyka były przede wszystkim formalne uprawnienia oraz doświadczenie eksploatacyjne. W świecie intensywnych zmian technologicznych to kompetencje wciąż ważne, ale wymagające uzupełnienia. Nowoczesna energetyka potrzebuje dziś specjalistów rozumiejących automatykę przemysłową, inteligentne sieci energetyczne, technologie magazynowania energii oraz zasady cyberbezpieczeństwa infrastruktury krytycznej. Rosnącego znaczenia nabiera również umiejętność pracy z danymi, a coraz częściej także wsparcie codziennej pracy narzędziami sztucznej inteligencji.

Ta zmiana wpisuje się w szerszy trend, obserwowany w całej europejskiej energetyce: sektor, który przez dekady opierał się na wiedzy inżynierskiej i eksploatacyjnej, coraz mocniej upodabnia się do branż technologicznych, w których kluczowym zasobem staje się zdolność do szybkiego przyswajania nowych narzędzi cyfrowych i analitycznych.

Trzy źródła zapotrzebowania na specjalistów

Analizując wyzwania, przed którymi stoi branża, można wskazać kilka obszarów, w których zapotrzebowanie na kompetencje będzie rosło najszybciej. Z perspektywy Grupy Energa istotnym kierunkiem rozwoju są nowoczesne jednostki gazowo-parowe (CCGT), wzmacniające bezpieczeństwo energetyczne i stabilność pracy systemu elektroenergetycznego. Rozwój tego typu aktywów wymaga zaangażowania wysoko wykwalifikowanych operatorów, automatyków, specjalistów eksploatacji, diagnostów oraz inżynierów odpowiedzialnych za utrzymanie i rozwój nowoczesnych instalacji energetycznych.

Równie ważnym obszarem pozostają sieci elektroenergetyczne, gdyż jest to fundament całej transformacji energetycznej. Bez ich rozbudowy i modernizacji niemożliwe będzie pełne wykorzystanie potencjału odnawialnych źródeł energii, elektromobilności czy magazynów energii. Systematycznie znaczenia nabierają także kompetencje związane z OZE, magazynowaniem energii, cyfryzacją procesów oraz wykorzystaniem nowoczesnych technologii wspierających zarządzanie infrastrukturą energetyczną. W Grupie Energa oznacza to konkretnie rozwój umiejętności i nabywanie nowej wiedzy niezbędnych do obsługi nowoczesnych jednostek gazowo-parowych, infrastruktury sieciowej oraz nowych technologii wspierających transformację energetyczną.

Z punktu widzenia HR istotne jest to, że wszystkie te obszary konkurują o podobny typ kompetencji. Poszukiwani są przede wszystkim elektrycy, automatycy, elektromonterzy, operatorzy urządzeń energetycznych, specjaliści od sterowania i zarządzania procesami, eksperci realizujący często unikatowe projekty inwestycyjne, a także specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa. O sukcesie zawodowym w tej branży coraz częściej decydować będzie nie sam wyuczony zawód, lecz zdolność i chęć pogłębiania specjalizacji w konkretnym, nieustannie zmieniającym się obszarze technologicznym.



Dla osób planujących swoją karierę w sektorze szczególnie istotna jest świadomość, że energetyka przyszłości będzie wymagała ciągłego uczenia się i podnoszenia kompetencji – tłumaczy **Robert Łuczak**

Rosną zarobki w energetyce

Polska energetyka stała się jednym z najbardziej konkurencyjnych segmentów rynku pracy. Potwierdzają to analizy wynagrodzeń.

Jak wynika z raportu „Przegląd wynagrodzeń 2026” Michael Page, tempo wzrostu płac w energetyce się stabilizuje, niemniej jednak popyt na specjalistów pozostaje bardzo wysoki, zwłaszcza na inżynierów projektantów, specjalistów od przyłączy, automatyków i ekspertów systemów SCADA, którzy w Warszawie zarabiają średnio 14–15 tys. zł brutto, a na stanowiskach seniorskich nawet 19–21 tys. zł. Menedżerowie ds. sieci, odpowiedzialni za procesy przyłączeniowe, mogą liczyć na stawki sięgające 35 tys. zł. Największym wyzwaniem pozostaje rekrutacja ekspertów z sektora offshore, bo liczba specjalistów z odpowiednim doświadczeniem morskim wciąż jest w Polsce bardzo ograniczona.

Na szczeblach kariery

Podobny obraz, choć z jeszcze wyższymi górnymi widełkami, pokazują dane Hays Poland cytowane przez GazetaPrawna.pl: w najbardziej poszukiwanych specjalizacjach miesięczne wynagrodzenia sięgają 30–40 tys. zł brutto, a 90 proc. firm z sektora planuje w najbliższym czasie rekrutację, przy czym niemal połowa spodziewa się problemów ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Dyrektorzy odpowiedzialni za inwestycje i pion techniczny zarabiają przeciętnie 26–30 tys. zł brutto, kierownik projektu OZE w fazie budowy – ok. 25 tys. zł przy widełkach od 18 do 35 tys. zł, a specjaliści od przyłączania inwestycji do sieci średnio ok. 22 tys. zł, z możliwością wzrostu do 27 tys. zł.

Najbardziej rozbudowaną tabelę stawek dla poszczególnych ról, od technika po project managera, publikuje portal Freenance: inżynier projektant instalacji fotowoltaicznych na średnim szczeblu w Warszawie zarabia 14–15 tys. zł brutto, project manager OZE 15–25 tys. zł, inżynier farm wiatrowych offshore 18–28 tys. zł (jest to specjalizacja wymagająca znajomości norm DNV GL), a specjalista ds. magazynów energii (BESS) 13–20 tys. zł. Mediana wynagrodzeń w całej branży wzrosła w ciągu dwóch lat o 18–22 proc., a w samym



■ 18–28 tys. zł

netto za miesiąc rotacyjny może zarobić doświadczony technik turbin z uprawnieniami do pracy na wysokościach.

segmente OZE nawet o 30 proc. – to ok. 20 proc. więcej niż w tradycyjnym budownictwie.

Poza segmentem wysoko wyspecjalizowanych inżynierów rynek oferuje ścieżkę awansu płacowego dla zawodów podstawowych. Jak wynika z analiz rynku pracy dla monterów sieci energetycznych, kariera zaczyna się zwykle od stanowiska pomocnika montera w lokalnej firmie podwykonawczej, z wynagrodzeniem rzędu 4,2 tys. zł brutto. Każdy kolejny poziom uprawnień SEP oznacza jednak skok płacowy rzędu 20–30 proc. Koncerny energetyczne, takie jak Tauron czy PGE, płacą przy tym typowo o 15–25 proc. więcej niż firmy podwykonawcze, oferując w zamian stabilność zatrudnienia i jasną ścieżkę awansu. Po zdobyciu uprawnień SEP wyższego stopnia pracow-

nik przestaje być pomocnikiem, a staje się specjalistą, o którego „firmy będą się bić”.

Najwyższe stawki, najostrzejsza konkurencja

Morska energetyka wiatrowa wyraźnie wybiła się ponad resztę rynku pod kilkoma względami. Jak wskazuje jedna z ekspertek rynku pracy cytowana przez Polski Portal Morski, technik serwisu turbin wiatrowych offshore może liczyć na 18–28 tys. zł netto na rękę za miesiąc rotacyjny, a jeszcze więcej przy pracy projektowej. Do najbardziej deficytowych zawodów w tym segmencie zalicza ona techników i serwisantów turbin morskich, oficerów mechaników i nawigatorów oraz spawaczy-montatorów konstrukcji stalowych pracujących offshore lub w stoczniach, zaznaczając wprost, że rozwój projektów morskiej energetyki wiatrowej w Polsce jest dziś znacznie szybszy niż tempo kształcenia specjalistów zdolnych je obsługiwać.

Dane portalu TechKariera pokazują z kolei rozpiętość stawek w zależności od doświadczenia: technik turbin na starcie zarabia ok. 10 tys. zł brutto, co i tak przewyższa stawki doświadczonych techników lądowych, natomiast po dwóch–trzech latach pracy i zdobyciu uprawnień do pracy na wysokościach (IRATA) lub napraw łopat wynagrodzenie rośnie do 18–28 tys. zł netto za miesiąc rotacyjny. Senior project managerowie nadzorujący projekty offshore w polskich warunkach zarabiają 25–34 tys. zł brutto. Trójmiasto zmonopolizowało rynek najwyżej płatnych wakatów w morskiej energetyce wiatrowej m.in. dzięki rozwijającym się tam centrom inżynierskim Ørsted, Equinor i polskich deweloperów; inżynierowie farm morskich zarabiają tam o 15–25 proc. więcej niż w innych miastach kraju.

Jednak na tle stawek zachodnioeuropejskich polski offshore wciąż pozostaje tańszy. Zarobki w Polsce są niższe niż w Norwegii czy Wielkiej Brytanii, choć rosną wraz z doświadczeniem i certyfikatami; kontrakty zagraniczne pozwalają na stawki dzienne wyższe nawet 3–4-krotnie względem krajowych. To właśnie ta różnica sprawia, że o wykwalifikowanych technikach offshore polskie firmy konkurują nie tylko między sobą, ale i z rynkami skandynawskimi oraz brytyjskim, które oferują znacznie wyższe wynagrodzenia bazowe.

Michał Perzyński

Edukacyjne inicjatywy branży

Odpowiedzią koncernów na potrzeby kadrowe są coraz bardziej rozbudowane programy edukacyjne. Dotyczą one nie tylko szkół wyższych, sięgają również poziomu szkoły średniej. Pracodawcy traktują inwestycję w kadry jako element tej samej strategii co budowa sieci czy elektrowni.

Tauron Dystrybucja współpracuje z niemal 50 placówkami w czterech województwach, prowadząc 37 klas patronackich. Spółka jest też partnerem Branżowego Centrum Umiejętności w dziedzinie elektryki we Wrocławiu i oferuje stypendia dla najlepszych uczniów kierunków elektrycznych. Osobnym elementem oferty jest program mentoringowy „Magentowe spotkania”, skierowany do studentek elektrotechniki i energetyki, w ramach którego uczestniczki pracują indywidualnie z doświadczonymi ekspertkami i ekspertami Tauronu – program ma wzmacniać obecność kobiet w sektorze energetycznym i ich pewność siebie w budowaniu kariery w zawodach technicznych.

W warsztatach i wydarzeniach edukacyjnych Tauronu Dystrybucji wzięło udział łącznie ponad 3,2 tys. osób, wsparcie stypendialne otrzymało 67 uczniów i studentów, a na koniec 2025 r. w spółce pracowało 113 absolwentów szkół objętych programami partnerskimi. Tauron Wytwarzanie prowadzi z kolei od lat współpracę z Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Jaworznie, obejmującą patronat nad klasami kształcącymi w zawodach technik automatyzacji, technik elektryk, technik mechatronik i technik programista – uczniowie uczestniczą w wizytach dydaktycznych na terenie Elektrowni Jaworzno i odbywają praktyki zawodowe. Grupa prowadzi też ogólnopolski program letnich praktyk studenckich.

Energa-Operator prowadzi program edukacyjny „Energia do Nauki – Nauka dla Energii”, obejmujący współpracę z 32 szkołami branżowymi i 12 uczelniami. W jego ramach uczniowie uczestniczą w warsztatach łączących kompetencje techniczne dotyczące miksu energetycznego, infrastruktury elektroenergetycznej czy nowoczesnych technologii z kompetencjami miękkimi, jak komunikacja, praca zespołowa czy metoda Design Thinking. Program obejmuje też platformę e-learningową z materiałami wprowadzającymi do elektroenergetyki, bezpieczeństwa pracy i eksploatacji infrastruktury, a także wizyty studyjne w oddziałach i rejonach spółki, podczas których uczniowie poznają pracę elektromonterów od środka i rozmawiają z pracownikami o realiach zawodu.

Dla studentów i absolwentów kluczowym elementem oferty jest uruchomiony w lipcu 2025 r. program płatnych staży, który – jak informuje spółka – cieszy się dużym zainteresowaniem, a część stażystów uzyskała już stałe zatrudnienie w Energa-Operator. Istotnym elementem infrastruktury szkoleniowej jest własny poligon w Bąkowie, gdzie pracownicy zdobywają uprawnienia do prac pod napięciem. To jeden z wielu tego typu ośrodków w kraju, umożliwiających szkolenie w warunkach maksymalnie zbliżonych do rzeczywistych prac sieciowych i jednocześnie bezpiecznych.

PGE Polska Grupa Energetyczna, budując zaplecze kadrowe, prowadzi Program Praktyk Letnich „Projektuj Karierę” oraz współpracuje ze szkołami i uczelniami kształcącymi specjalistów z dziedzin potrzebnych w energetyce i ciepłownictwie. Jednak budowa nowych kadr to dopiero początek.

– PGE, podobnie jak i inne firmy sektora energetycznego, postrzegane jest jako stabilny i odpowiedzialny pracodawca. Pracownicy doceniają zarówno wynagrodzenie i świadczenia pozapłacowe, jak i możliwość rozwoju oraz budowania ścieżki kariery, które zachęcają do wiązania się z firmą na lata, a nawet całą zawodową karierę – mówi Andrzej Nitecki, dyrektor departamentu HR w PGE Polskiej Grupie Energetycznej.

Analogiczny model rozwijają Polskie Elektrownie Jądrowe. Spółka prowadzi Akademię Energii Jądrowej, realizowaną wspólnie z uczelniami województwa pomorskiego, czyli regionu, w którym powstaje pierwsza polska elektrownia jądrowa. To jedyny tego typu model w polskim sektorze jądrowym.

Polskie Sieci Elektroenergetyczne wskazują, że kluczowym wyzwaniem nie jest wyłącznie jakość kształcenia zawodowego, lecz ograniczona liczba młodych osób zainteresowanych pracą w elektroenergetyce. Jednym z powodów jest to, że o branży jako o miejscu pracy mówi się po prostu mniej niż o innych. Odpowiedzią PSE na wyzwania jest rozbudowana sieć relacji z uczelniami technicznymi – spółka współpracuje m.in. z Politechniką Warszawską, Uniwersytetem Radomskim i Politechniką Bydgoską, oferując praktyki, staże, wsparcie prac dyplomowych oraz udział ekspertów PSE w dydaktyce. Operator jest też partnerem programu MBA Energy Transformation na Politechnice Warszawskiej.

Michał Perzyński

Potrzebni są ludzie, którzy rozumieją technologię



Fot. Shutterstock

Transformacja sektora energetycznego to ogromne wyzwanie gospodarcze i technologiczne dla Polski. Jak podkreślają eksperci Grupy PGE, sprawny przebieg tej rewolucji zależy nie tylko od nakładów finansowych czy innowacyjnych urządzeń. O powodzeniu przemian zadecydują przede wszystkim ludzie. W energetyce można rozwijać kompetencje i umiejętności związane z najnowocześniejszymi technologiami.

Tradycyjny model energetyki, oparty na stabilnych, centralnie sterowanych blokach węglowych, odchodzi w przeszłość. W jego miejsce powstaje skomplikowany, zdewersyfikowany i zdigitalizowany ekosystem. Z perspektywy Grupy PGE zmiana technologii wymusza fundamentalne zmiany. Tradycyjna wiedza elektrotechniczna nadal tworzy niezbędną bazę, lecz dziś musi być łączona z kompetencjami dotychczas kojarzonymi głównie z sektorem wysokich technologii czy branżą IT.

O obecnym potencjale PGE decyduje umiejętność zarządzania danymi i infrastrukturą w czasie rzeczywistym. Kluczowego znaczenia nabierają choćby automatyka i telemekhanika, umożliwiające zdalne sterowanie rozproszonymi źródłami wytwórczymi i natychmiastowe reagowanie na wahania pogodowe. Równie istotne stają się analityka danych i uczenie maszynowe, niezbędne do precyzyjnego prognozowania obciążeń sieciowych oraz optymalizacji ładowania i rozładowywania magazynów energii. PGE kładzie również ogromny nacisk na cyberbezpieczeństwo infrastruktury krytycznej, czyli ochronę systemów SCADA (ang. Supervisory Control and Data Acquisition) i cyfrowych węzłów sieciowych przed atakami w cyberprzestrzeni.

Wszystko to spina umiejętność zarządzania złożonymi, wielomiliardowymi projektami w warunkach dużej niepewności rynkowej. W ocenie PGE stałe podnoszenie kwalifikacji stało się warunkiem koniecznym do utrzymania efektywności operacyjnej. Grupa aktywnie wspiera w tym swoich pracowników.

Globalny wyścig o talenty

Zapotrzebowanie na inżynierów, automatyków, elektryków z uprawnieniami, specjalistów IT oraz ekspertów od cyberbezpieczeństwa jest ogromne. Eksperci PGE wskazują wprost, że próba pozyskiwania gotowych specjalistów wyłącznie poprzez klasyczne rekrutacje na rynku jest strategią skazaną na niepowodzenie. Dlatego Grupa PGE realizuje strategię trójtętową, polegającą na równoległym rekrutowaniu z rynku, inwestowaniu w przekwalifikowanie obecnych kadr (reskilling) oraz budowaniu własnego zaplecza edukacyjnego.

Przykładem takiego podejścia jest budowa energetyki wiatrowej na Bałtyku. Wraz z po-

stępem prac nad flagowym projektem Baltica 2, realizowanym przez Grupę PGE we współpracy z Ørsted, potrzebni są pracownicy operacyjni z nowymi umiejętnościami. Tworzenie przez PGE na potrzeby offshore'u bazy serwisowej w Uście oznacza nie tylko budowę infrastruktury portowej, ale przede wszystkim kreowanie nowych, unikalnych w skali kraju miejsc pracy. Przyszłe kadry serwisu i utrzymania ruchu muszą łączyć zaawansowaną wiedzę elektroenergetyczną z certyfikowanymi kompetencjami morskimi oraz przygotowaniem do pracy w trudnych warunkach środowiskowych.

Podobny proces PGE realizuje w obszarze dystrybucji. Rozwój OZE, przydomowych magazynów energii oraz stacji ładowania pojazdów elektrycznych wymuszają przejście od tradycyjnej sieci dystrybucyjnej do smart grid, czyli sieci inteligentnej. Jak podkreśla spółka, obowiązki elektromontera czy inżyniera sieciowego przestają być wyłącznie pracą fizyczną przy urządzeniach, a obejmują zaawansowaną analitykę danych, systemy sterowania i telemekhanikę.

Najbardziej wymagającym sprawdzianem dla polskiego rynku pracy będzie przygotowanie kadr dla energetyki jądrowej. PGE zwraca uwagę, że budowa i późniejsza wieloletnia eksploatacja elektrowni jądrowej wymaga stworzenia całego ekosystemu kompetencyjnego na lata przed uruchomieniem pierwszego reaktora. Sektor potrzebuje tysięcy specjalistów z różnych dziedzin, począwszy od inżynierów budowlanych i mechaników przeszkolonych w rygorystycznych normach jakościowych sektora (Nuclear Quality Assurance), przez ekspertów do spraw zapewnienia jakości, kontroli dostaw i zgodności regulacyjnej, aż po inżynierów utrzymania ruchu, automatyków, specjalistów do spraw ochrony radiologicznej czy menedżerów odpowiedzialnych za zarządzanie skomplikowanym łańcuchem dostaw (supply chain). PGE podkreśla, że część z tych kompetencji można wykształcić jedynie przez długofalowy transfer wiedzy od zagranicznych partnerów technologicznych oraz staże w działających obiektach jądrowych na świecie.

Doświadczenie z węgla to cenny kapitał

Transformacja energetyczna w PGE nie oznacza odrzucenia dorobku i doświadczenia pracowników zatrudnionych w energetyce konwencjo-

nalnej czy górnictwie. Przeciwnie – Grupa PGE kładzie nacisk na to, że kadry pracujące od lat w jej elektrowniach węglowych mają wyjątkowy kapitał, którego nie da się zastąpić wiedzą teoretyczną. Chodzi o praktyczną znajomość pracy z instalacjami wielkoskalowymi, dogłębną wiedzę z zakresu mechaniki, diagnostyki maszyn, automatyki przemysłowej, a przede wszystkim wypracowaną przez lata w PGE kulturę wysokiego bezpieczeństwa pracy.

Grupa stoi na stanowisku, że przekwalifikowanie (reskilling) oraz podnoszenie umiejętności (upskilling) nie mogą być traktowane jako epizod szkoleniowy. Wysłanie pracownika na kurs to dopiero początek drogi. Skuteczny program transformacji pracowniczej wymaga precyzyjnego określenia, jakich ról organizacja będzie potrzebowała w horyzoncie kilku lat, przeanalizowania wiedzy pracownika, wyznaczenia konkretnych luk kompetencyjnych, a następnie przygotowania sztytów na miarę ścieżek rozwoju, które łączą moduły teoretyczne z praktyką pod nadzorem mentorów PGE. Miarą sukcesu nie jest liczba wydanych certyfikatów, lecz zdolność pracownika do podjęcia nowych obowiązków w obszarze OZE czy infrastruktury energetycznej.

Zarządzanie w warunkach stałej zmiany

Tak głęboka zmiana technologiczna i kulturowa wymaga przewrotu w sposobie zarządzania kapitałem ludzkim. Współczesna energetyka potrzebuje liderów potrafiących przeprowadzić zespoły przez proces niepewności i restrukturyzacji. PGE stawia przed kadrą zarządzającą konkretne wymagania: rozwijanie umiejętności diagnozowania i uwypuklania potencjału pracowników, sprawne podejmowanie decyzji w warunkach wysokiej zmienności otoczenia regulacyjnego i technologicznego oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu, innowacyjności i ciągłym uczeniu się.

Ogromne znaczenie ma również systemowa współpraca ze środowiskiem akademickim i naukowym. Przykładem są działania Grupy PGE w ramach Strategicznej Agendy Badawczo-Rozwojowej, polegające na ścisłej współpracy z dwięcioma wiodącymi polskimi uczelniami i instytutami, w tym z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie oraz czołowymi politechnikami.

W obszarze morskiej energetyki wiatrowej spółka PGE Baltica tworzy programy edukacyjne i naukowo-badawcze dostosowujące nauczanie szkół wyższych i średnich na Pomorzu do wymogów przemysłu offshore.

Z kolei w ramach autorskiego, ogólnopolskiego programu praktyk letnich „PROjektuj karierę” Grupa PGE udostępnia corocznie ponad setce studentów i absolwentów możliwość pracy przy wielkoskalowych projektach transformacyjnych. Dla młodych ludzi to szansa na zweryfikowanie wiedzy akademickiej i zdobycie pierwszego doświadczenia pod okiem ekspertów spółki, a dla PGE – skuteczny sposób pozyskiwania utalentowanych kadr jeszcze przed ich wejściem na rynek pracy.

Michał Perzyński

Równe szanse kobiet i mężczyzn

Sektor energetyczny i branże techniczne przez dekady były postrzegane jako domena mężczyzn. Grupa PGE zaznacza, że utrzymywanie niskiego udziału kobiet w zawodach inżynierskich i zarządczych jest błędem biznesowym. Odpowiedzią są programy mentoringowe, zapewnienie równego dostępu do kluczowych projektów i stanowisk decyzyjnych oraz aktywne promowanie kobiet inżynierów, menedżerek i badaczek, które z sukcesem rozwijają PGE i cały sektor energetyczny.

Energetyczna transformacja kompetencji



Operatorzy, koncerny energetyczne i analitycy pytani o to, kogo szuka dziś polska energetyka, odpowiadają dość zgodnie: największym wyzwaniem jest brak rąk do pracy na najniższych szczeblach kompetencyjnych, a także czas, by nowe zawody zdążyły dojrzeć, zanim staną się niezbędne.

Jak wynika z analizy OLX Praca, w ostatnich miesiącach rynek zatrudnienia w energetyce się stabilizuje po okresie intensywnego wzrostu związanego z boomem na OZE w latach 2022–2024 – liczba ogłoszeń utrzymuje się na poziomie ok. 1600–2500 miesięcznie, choć w ujęciu rok do roku jest ich mniej: w lipcu 2026 r. opublikowano ok. 2022 ofert wobec 2343 rok wcześniej, czyli o ok. 14 proc. mniej.

– Warto jednak zaznaczyć, że cały rynek jest znacznie większy niż sama kategoria „Energetyka” – wskazuje Konrad Grygo, starszy analityk biznesowy w OLX Praca, podkreślając, że aż 85 proc. ofert związanych z tym obszarem publikowanych jest w innych kategoriach, głównie „Montaż i serwis” oraz „Budowa/remontaż” i „Produkcja”.

Szczególnie interesujące są dane dotyczące dwóch grup zawodowych. Jak podaje OLX Praca, dziś zdecydowanie najbardziej poszukiwani są elektrycy, elektromonterzy i monterzy instalacji – to do nich skierowa-

ne jest ok. 70 proc. wszystkich ofert pracy w sektorze energetycznym. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja po stronie stanowisk white collar: liczba ofert dla inżynierów, projektantów, specjalistów i doradców spadła w ciągu roku aż o 44 proc., a liczba aplikacji na te stanowiska – o 56 proc. Konrad Grygo zwraca przy tym uwagę na bardzo wysokie zainteresowanie stanowiskami pomocniczymi i stażowymi, na które przypada średnio ok. 44 aplikacji na ofertę.

– Może to wskazywać, że osoby chcące wejść do branży energetycznej coraz częściej traktują stanowiska juniorskie jako drogę do zdobycia potrzebnych kwalifikacji – ocenia analityk OLX Praca.

Konrad Grygo zwraca uwagę, że dane pokazują też rosnące możliwości wejścia do branży dla osób bez doświadczenia: liczba ofert zawierających sygnały reskillingu, takie jak „przebranżowienie”, „przekwalifikowanie” czy „nauczmy od zera”, wzrosła w ciągu dwóch lat o ok. 56 proc., ponad trzykrotnie szybciej niż

na całym rynku OLX Praca. Co istotne, jak podkreśla analityk, oferty te rzadko kierowane są wprost do górników czy pracowników przemysłu ciężkiego; częściej trafiają do osób bez doświadczenia w ogóle, co sugeruje, że pracodawcy wciąż nie wypracowali ścieżki rekrutacji z sektorów wygaszanych.

Rosną też wynagrodzenia. W ujęciu rok do roku mediana w energetyce wzrosła o prawie 10 proc., osiągając w lipcu 2026 r. poziom 8775 zł brutto, najwyższy spośród porównywanych sektorów technicznych.

Kto jest poszukiwany

Transformacja energetyczna generuje zapotrzebowanie na specjalizacje, które w polskiej energetyce dotąd nie istniały lub istniały w skali niemal marginalnej. Andrzej Nitecki, dyrektor departamentu HR w PGE Polskiej Grupa Energetycznej, wskazuje wprost, że „transformacja energetyczna oznacza transformację kompetencji”.

– W najbliższych latach kluczowe będą dla niego specjalizacje związane z offshore, OZE, nowoczesną dystrybucją, automatyką, cyfryzacją i cyberbezpieczeństwem, a w dalszej perspektywie także energetyką jądrową – wymienia.

Zaznacza przy tym, że zmienia się profil zawodów już obecnych w energetyce: obok klasycznej wiedzy technicznej coraz większego znaczenia nabierają kompetencje cyfrowe, analityczne i te związane z zarządzaniem złożoną infrastrukturą.

– Największym wyzwaniem obecnie jest dostępność odpowiedniej liczby specjalistów, ponieważ o inżynierów, automatyków, elektryków czy ekspertów IT konkurują dziś także przemysł i sektor technologiczny – podkreśla Andrzej Nitecki, dodając, że odpowiedzią nie może być wyłącznie rekrutacja z rynku, lecz również rozwój własnych pracowników w formule reskillingu i upskillingu.

– Przewagę będą miały organizacje, które potrafią budować kompetencje szybciej, niż zmienia się technologia – konkluduje przedstawiciel PGE.

Podobny obraz kreśli Tauron, wskazując na rosnące znaczenie kompetencji łączących elektroenergetykę z technologiami cyfrowymi. Spółka poszukuje dziś specjalistów, którzy rozumieją architekturę i bezpieczeństwo środowisk OT/IT, potrafią rozwijać systemy dyspozytorskie SCADA i administrować nimi oraz integrować systemy wspierające prowadzenie ruchu sieci. Jak podaje Tauron, rosną również potrzeby związane z rozwojem inteligentnych sieci elektroenergetycznych, integracją OZE i magazynów energii oraz wykorzystaniem sztucznej inteligencji do wspierania procesów operacyjnych. Spółka zwraca także uwagę, że deficyt kompetencji w energetyce nie ogranicza się do zawodów technicznych. Skala transformacji energetycznej i realizowanych inwestycji wymaga interdyscyplinarnych zespołów: inżynierów i specjalistów technicznych, ale również ekonomistów, finansistów, prawników, handlowców, ekspertów od regulacji, zamówień, cyfryzacji, cyberbezpieczeństwa, zarządzania projektami i komunikacji. Powodzenie inwestycji zależy nie tylko od zaprojektowania oraz budowy aktywów, lecz także od finansowania, decyzji administracyjnych i zarządzania ryzykiem kontraktowym.

Deficyt kadrowy po stronie dystrybucji potwierdza Energa-Operator. Spółka poszukuje pracowników

Uczelnie dostosowują ofertę

Szkoły wyższe w Polsce rozwijają specjalizacje dotyczące OZE, magazynowania energii, wodoru, energetyki jądrowej, cyfryzacji i zarządzania energią. Idzie to w parze z obecnymi i przyszłymi potrzebami sektora.

W tegorocznej rekrutacji na energetykę na Politechnice Gdańskiej, na studiach I stopnia było o prawie 59 proc. więcej kandydatów niż rok wcześniej. W przypadku zajęć z energetyki prowadzonych w języku angielskim wzrost sięgnął 87,5 proc., a dla technologii wodorowych i elektromobilności przekroczył 41 proc. w porównaniu z 2025 r. W przypadku studiów II stopnia np. na kierunku energetyka jądrowa zgłoszeń było o przeszło 41 proc. więcej niż przed rokiem.

– Kandydaci wyraźnie dostrzegają rosnące znaczenie energetyki i możliwości zawodowe, jakie będą się z tym wiązać w kolejnych latach – komentuje Patryk Rosiński, rzecznik Politechniki Gdańskiej.

– Oferta naszej uczelni w obszarze energetyki jest ściśle związana ze zmianami, które zachodzą dziś w całym sektorze. Obejmuje zarówno klasyczną energetykę, także w języku angielskim, jak i kierunki związane z energetyką jądrową, odnawialnymi źródłami energii, technologiami wodorowymi i elektromobilnością – wylicza. – Kształcimy w tych obszarach na studiach I i II stopnia, przygotowując specjalistów do pracy w sektorze, który będzie w najbliższych latach jednym z kluczowych obszarów rozwoju polskiej gospodarki – zaznacza Patryk Rosiński.

Całe spektrum kompetencji: od energetyki i energetyki odnawialnej do elektrotechniki, automatyki,

informatyki i cyberbezpieczeństwa, obejmuje oferta krakowskiej AGH.

– Szeroka oferta dydaktyczna to bezpośrednia odpowiedź na wyzwania polskiej transformacji energetycznej – mówi Natalia Bujak z biura prasowego AGH.

Na Wydziale Energetyki i Paliw kształcone są kadry gotowe do przeprowadzenia cyfrowej i zielonej rewolucji. Obok uznanych kierunków, takich jak energetyka oraz energetyka odnawialna i zarządzanie energią, rozwijane są programy II stopnia: energetyka jądrowa, energetyka wodorowa czy nowość na rok akademicki 2026/2027 – elektrochemiczne systemy magazynowania i konwersji energii.

Ważne jest również to, aby absolwenci opuszczali uczelnie z umiejętnościami, które można zastosować w przedsiębiorstwie. W przypadku energetyki szczególnie istotne są zajęcia praktyczne, laboratoria, projekty realizowane z biznesem oraz kontakt studentów z rzeczywistą infrastrukturą. Firmy z sektora energetycznego są otwarte na tego rodzaju współpracę.

z bardzo różnych obszarów: elektromonterów, dyspozytorów, inżynierów energetyki, ekspertów środowiskowych i finansowych, specjalistów do zarządzania projektami, a także informatyków, analityków i automatyków. Przechodząca dynamiczne zmiany branża potrzebuje dzisiaj nie tylko absolwentów kierunków związanych z tradycyjnie pojmowaną energetyką, ale także ekspertów od rozwoju inteligentnych systemów dystrybucyjnych, cyfryzacji sieci, analizy dużej liczby danych, tworzenia modeli predykcyjnych czy cyberbezpieczeństwa.

Offshore i atom na początku drogi

Morska energetyka wiatrowa budowana jest praktycznie od zera. W Polsce w dalszym ciągu brakuje ugruntowanych ścieżek kształcenia. Polskie Stowarzyszenie Energetyki Wiatrowej wskazuje, że podstawowym standardem dla osób pracujących przy montażu i serwisie turbin są certyfikaty Global Wind Organisation, przede wszystkim GWO Basic Safety Training obejmujący m.in. pierwszą pomoc, pracę na wysokości i ochronę przeciwpożarową, oraz Basic Technical Training przygotowujący do podstawowych prac mechanicznych, elektrycznych, hydraulicznych i montażowych. Jak jednak zastrzega stowarzyszenie, sam certyfikat GWO nie daje jeszcze pełnych kwalifikacji do samodzielnej pracy – konieczne są dodatkowo kompetencje zawodowe, praktyka oraz szkolenia dotyczące konkretnego modelu turbiny, wymagane przez poszczególnych producentów.

PSEW zwraca uwagę na ważną różnicę. O ile polski łańcuch dostaw dla energetyki lądowej jest już stosunkowo dojrzały, bo sektor onshore działa w Polsce od wielu lat, o tyle w przypadku offshore rynek dopiero przechodzi od pojedynczych kierunków studiów do bardziej systemowego modelu szkolenia łączącego uczelnie, technika, branżowe centra umiejętności oraz centra szkoleniowe GWO. Największą potrzebą sektora lądowego pozostaje dziś nie tyle brak kompetencji, ile przewidywalność procesów inwestycyjnych – jak zaznacza PSEW, tylko stabilny harmonogram aukcji i inwestycji pozwala firmom odpowiednio planować zapotrzebowanie na specjalistów.

Podobnie pod względem kompetencji wygląda sytuacja w energetyce jądrowej. Spółka realizująca pierwszą polską elektrownię potwierdza, że budowa kompetencji trwa równolegle z pracami przygotowawczymi na terenie inwestycji. Polskie Elektrownie Jądrowe współpracują z 15 uczelniami wyższymi oraz 23 instytutami badawczymi, rozwijając kompetencje niezbędne do budowy i eksploatacji elektrowni jądrowej. Spółka prowadzi m.in. Akademię Energii Jądrowej realizowaną wspólnie z uczelniami województwa pomorskiego, współpracuje z Narodowym Centrum Badań Jądrowych i instytutami Sieci Badawczej Łukasiewicz, a także uczestniczy w programie FIRST Departamentu Stanu USA oraz w pracach nad amerykańską National Roadmap for the Development of a Capable Nuclear Workforce. Jak podkreśla PEJ, w te działania zaangażowani są również eksperci Bechtela wspierający analizę potrzeb kadrowych oraz Westinghouse Electric Company, z którym spółka pracuje nad identyfikacją wymaganych kompetencji i planami transferu wiedzy niezbędnego do budowania krajowych kompetencji technicznych.

Jakub Fudalewski, analityk Fundacji Instrat, ocenia, że system edukacji reaguje z odpowiednim wyprzedzeniem.

– Oferta akademicka rośnie – osiem uczelni prowadzi obecnie kierunek „Energetyka jądrowa”, a ACH, Politechnika Krakowska i UEK uruchamiają wspólnie

Nowe ścieżki edukacji wytycza energetyka jądrowa. Powstający segment gospodarki będzie wymagać nie tylko ekspertów od fizyki reaktorów czy inżynierii jądrowej. Potrzebni będą także specjaliści od bezpieczeństwa, automatyki, materiałów, budownictwa, ochrony radiologicznej, prawa, finansów, zamówień, zarządzania projektami i łańcucha dostaw. Studia podyplomowe z zakresu energetyki jądrowej prowadzi Politechnika Warszawska.

Jak podkreśla dr hab. Dorota Niedziółka, prof. SGH, prorektor ds. rozwoju Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, transformacja energetyczna zwiększa zapotrzebowanie nie tylko na specjalistów technicznych, lecz także ekonomistów i menedżerów rozumiejących zależności między technologią, rynkiem, regulacjami i geopolityką.

– Oferta edukacyjna SGH w obszarze rynków energii jest bezpośrednio odpowiedzią na fundamentalne zmiany zachodzące w polskim i europejskim sektorze energii. Rynek potrzebuje nie tylko specjalistów łączących wiedzę z zakresu nowych technologii i zmian

studia „Inżynieria i zarządzanie w energetyce jądrowej” – wskazuje, oceniając, że prawie dekada działająca Polskę od uruchomienia pierwszego bloku powinna wystarczyć na wykształcenie odpowiedniej liczby młodych specjalistów. Jak zaznacza analityk Instratu, większym wyzwaniem będzie pozyskanie kadry technicznej wyższych szczebli.

Fotowoltaika z trudną przeszłością

Na tle offshore i atomu fotowoltaika jawi się jako segment relatywnie okrzepły. Jakub Fudalewski wskazuje, że według danych Randstad Polska jest drugim po Niemczech krajem z najwyższą liczbą zatrudnionych w sektorze fotowoltaicznym w UE, a problem kompetencyjny w tym obszarze jest dziś najmniejszy spośród wszystkich gałęzi OZE. Analityk zastrzega jednak, że dojrzałość sektora nie oznacza braku ryzyka. Przywołuje on przypadki nieprofesjonalnych instalatorów, którzy pojawili się w okresie szczytowego zainteresowania fotowoltaiką, prowadząc do przewymiarowanych instalacji i zniechęcenia klientów, a po stronie odbiorców – do montażu pomp ciepła w niedostosowanych budynkach, co skutkowało wysokimi rachunkami za prąd. To dla branży istotna lekcja na przyszłość: sam wzrost liczby wykonawców bez odpowiedniego nadzoru jakości może zaszkodzić całej transformacji energetycznej bardziej niż brak rąk do pracy.

Zdaniem Jakuba Fudalewskiego inaczej wygląda sytuacja lądowej energetyki wiatrowej, gdzie wyhamowanie tempa nowych inwestycji oznacza mniejsze bieżące zapotrzebowanie na instalatorów, podczas gdy przyspiesza offshore. Jak ocenia analityk, sektor ten może wygenerować w całym łańcuchu wartości kilkadziesiąt tysięcy miejsc pracy, w tym wiele związanych z pracą na morzu, gdzie o fachowców Polska konkuruje bezpośrednio z innymi krajami regionu.

Ile miejsc pracy tworzy megawat

Skalę deficytu potwierdzają dane europejskie. Magdalena Chawuła z Forum Energii wskazuje, że według analiz Europejskiej Konfederacji Przemysłu Budowlanego (FIEC) i Komisji Europejskiej ponad 80 proc. firm budowlanych w UE, w tym w Polsce, zgłasza trudności z pozyskaniem pracowników – deficyt obejmuje elektryków, monterów instalacji, operatorów maszyn, spawaczy, projektantów sieci i automatyków. Chawuła przywołuje też hiszpańskie badania pokazujące, że 1 MW mocy fotowoltaicznej generuje ok. 10 miejsc pracy, głównie w fazie budowy i w regionie lokalizacji inwestycji, a 1 MW mocy wiatrowej – ok. 12 miejsc pracy, z większym udziałem kompetencji specjalistycznych; efekty spillover w powiązanych regionach sięgają dodatkowo 1,5–2,8 miejsca pracy na MW. Ekspertka Forum Energii zwraca przy tym uwagę na segment rzadko łączony bezpośrednio z energetyką – termomodernizację budynków. Polska Długoterminowa Strategia Renowacji Budynków zakłada ok. 236 tys. termomodernizowanych budynków rocznie w latach 2020–2030 i 271 tys. rocznie w kolejnej dekadzie, co oznacza zapotrzebowanie na monterów izolacji, dekarzy, instalatorów systemów grzewczych i audytorów energetycznych – zawody, w których, jak zaznacza Chawuła, duża część potrzebnych kompetencji już istnieje, co potwierdza aktualizacja Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie z 2025 r. wyodrębniająca zielone kompetencje związane z transformacją sektora.

Co przynosi sprawiedliwa transformacja

Odrębnym wątkiem pozostaje przekwalifikowanie pracowników z wygaszanych aktywów węglowych.

prawnych, lecz także ekonomistów potrafiących analizować procesy gospodarcze oraz menedżerów rozumiejących zależności między technologią, rynkiem, regulacjami i geopolityką – mówi.

Dlatego SGH rozwija kształcenie obejmujące m.in. funkcjonowanie rynków energii, zarządzanie inwestycjami energetycznymi, ekonomię i politykę energii oraz wyspecjalizowane obszary, takie jak energetyka jądrowa i gospodarka wodorowa. Uczelnia prowadzi kolejne edycje studiów podyplomowych: funkcjonowanie rynków energii, akademie energetyki, energetyka jądrowa, energetyka jądrowa 2.0, menedżer zielonej energetyki oraz anglojęzyczne Energy Economics and Policy.

Zatrudnieni w energetyce coraz częściej pracują jednocześnie z urządzeniami fizycznymi i systemami cyfrowymi. Znajomość mechaniki lub elektrotechniki nie przestaje być potrzebna, ale musi zostać uzupełniona o kompetencje cyfrowe. W tle jest też wykorzystanie AI.

Politechnika Wrocławska od lat dostosowuje ofertę edukacyjną do zmian zachodzących w sektorze ener-

Tauron deklaruje model oparty na gwarancji ciągłości zatrudnienia. Jak wskazuje spółka, każdy pracownik zainteresowany kontynuowaniem pracy w Grupie Tauron, którego stanowisko zostanie zlikwidowane w wyniku decyzji transformacyjnych, otrzyma ofertę zatrudnienia w organizacji. Chodzi o konkretne programy: pilotażowy Program Przekwalifikowania Pracowników „Przekwalifikuj się na Elektromontera/Elektroenergetyka/Operatora Sprzętu Ciężkiego”, w ramach którego uczestnicy zdobywają nowe uprawnienia finansowane przez pracodawcę, a także Program IT+AI rozwijający kompetencje cyfrowe oraz Program Lider Transformacji skierowany do kadry inżynierskiej elektrowni. Tauron zwraca przy tym uwagę na wymiar, który rzadko pojawia się w dyskusji o transformacji: psychologiczny koszt zmiany. Spółka prowadzi program „Psychologiczne BHP w czasie transformacji”, którego celem jest budowanie kultury pracy opartej na otwartej komunikacji i bezpiecznym zgłaszaniu błędów i wątpliwości przez pracowników w okresie zmian organizacyjnych.

Andrzej Nitecki opisuje z kolei filozofię stojącą za powołaniem do reskillingu, podkreślając, że przebranżowienie nie musi oznaczać dla pracownika energetyki węglowej rozpoczynania kariery od początku.

– Pracownicy energetyki węglowej mają często bardzo cenne kompetencje techniczne, doświadczenie w pracy z dużymi instalacjami, utrzymaniu ruchu czy kulturze bezpieczeństwa – wskazuje, zaznaczając, że skuteczny reskilling powinien zaczynać się od określenia przyszłych potrzeb kompetencyjnych organizacji, następnie diagnozy potencjału konkretnych pracowników i dopiero na tej podstawie budowania ścieżek rozwoju.

Nuklearny segment transformacji ma też własną, precyzyjnie opisaną ścieżkę dla pracowników odchodzących z energetyki konwencjonalnej. Polskie Elektrownie Jądrowe wskazują, że szczególnie interesującą z ich perspektywy są kandydaci z doświadczeniem w energetyce konwencjonalnej i odnawialnej, budownictwie, przemyśle, nadzorze inwestycyjnym oraz utrzymaniu ruchu – kompetencje zdobyte w tych obszarach, zwłaszcza w energetyce, elektrotechnice, automatyce, mechanice czy zapewnieniu jakości, spółka traktuje jako solidną podstawę do dalszego rozwoju w sektorze jądrowym. Obok kompetencji technicznych istotne są predyspozycje osobowe – odpowiedzialność, dbałość o szczegóły i gotowość do pracy zgodnie z rygorystycznymi procedurami – a wejście do branży wiąże się z koniecznością opanowania wiedzy specyficznej dla sektora: kultury bezpieczeństwa jądrowego, ochrony radiologicznej, cyberbezpieczeństwa i technicznego języka angielskiego.

Jak wskazuje Magdalena Chawuła, Polska otrzymała największą alokację Funduszu Sprawiedliwej Transformacji w UE (ok. 3,85 mld euro), jednak na działania bezpośrednio związane z podnoszeniem i zmianą kwalifikacji pracowników zaplanowano jedynie ok. 3 proc. tej puli, przy 10 proc. skierowanych na edukację i braku wyraźnie wyodrębnionych środków na zatrudnienie. Podkreśla systemowe bariery: niskie zainteresowanie programami wśród samych górników przy wyższym wśród pracowników administracyjnych i ich rodzin, brak przejrzystych, publicznie dostępnych planów redukcji zatrudnienia w spółkach węglowych oraz preferowanie osłon socjalnych – urlopów górniczych i odpraw. Istnieje ryzyko, że duża część pracowników odejdzie na emerytury lub skorzysta z osłon, zamiast zasilić nową energetykę.

Michał Perzyński

getycznym. Na obu stopniach kształcenia prowadzone są kierunki związane z energetyką i odnawialnymi źródłami energii, w tym (na II stopniu) energetyka jądrowa. Jak mówi prof. dr hab. inż. Kamil Staniec, prorektor ds. kształcenia PWr, uczelnia łączy przy tym kształcenie energetyczne z kompetencjami cyfrowymi, odpowiadając na postępującą cyfryzację sieci, źródeł energii i infrastruktury.

– Nasza oferta łączy więc energetykę z informatyką i telekomunikacją, odpowiadając na głęboką cyfryzację sieci, źródeł i infrastruktury – podkreśla prof. Staniec.

Jak wskazuje, studenci mogą rozwijać kompetencje potrzebne do sterowania i ochrony nowoczesnych systemów energetycznych: od cyberbezpieczeństwa, informatyki algorytmicznej, stosowanej i technicznej, przez teleinformatykę i telekomunikację, po kierunki bezpośrednio związane ze sztuczną inteligencją. A co na to rynek, czyli młodzi ludzie? Na najpopularniejszych kierunkach cyfrowych o jedno miejsce ubiega się nawet 10 osób.

Krzysztof Ratnicyn

PSE: praca przy sieciach to zawód z przyszłością

Polska elektroenergetyka przechodzi dynamiczną transformację, stając się jednym z najbardziej przyszłościowych i stabilnych sektorów polskiej gospodarki. Praca przy zarządzaniu siecią przesyłową najwyższych napięć to nie tylko gwarancja rozwoju w interdyscyplinarnych dziedzinach, ale i realny wpływ na bezpieczeństwo energetyczne kraju. Polskie Sieci Elektroenergetyczne (PSE) stawiają na ciągłe podnoszenie kwalifikacji kadr i współpracę z uczelniami w całym kraju.

Najnowsze dane dotyczące postrzegania systemu edukacji przez młodzież wskazują na wyraźny rozstrzał między wiedzą przekazywaną w ławach szkolnych a oczekiwaniami rynkowymi. Tylko niecałe 3,5 proc. uczniów kończących szkoły ponadpodstawowe ocenia, że program nauczania w bardzo dużym stopniu przygotowuje ich do wykonywania planowanego w przyszłości zawodu. Ponad 67 proc. młodzieży ocenia, że edukacja zapewnia im jedynie niski (30,9 proc.) lub bardzo niski (37 proc.) stopień przygotowania do realiów rynkowych. Pewnym wyjątkiem są szkoły branżowe – blisko połowa ich uczniów (49,6 proc.) dostrzega praktyczną wartość odbieranej edukacji zawodowej, co pokazuje, jak ważne jest ukierunkowanie na konkretne rzemiosło i praktykę.

Z perspektywy PSE, podmiotu odpowiedzialnego za bezpieczny transport energii elektrycznej na najdłuższych dystansach i bilansowanie dostaw w kraju, głównym wyzwaniem nie jest jednak wyłącznie sama jakość kształcenia. Kluczowym problemem pozostaje ograniczona świadomość młodych ludzi co do skali możliwości, jakie oferuje nowoczesna elektroenergetyka.

Bezawaryjne funkcjonowanie Krajowego Systemu Elektroenergetycznego (KSE) wymaga stałego dopływu wyspecjalizowanych ekspertów. Mowa tu nie tylko o inżynierach elektrykach, ale również automatykach, elektroenergetykach, dyspozytorach mocy kierujących przepływem prądu w czasie rzeczywistym, czy specjalistach od automatyki zabezpieczeniowej, telekomuni-

kacji oraz cyberbezpieczeństwa. Ponieważ infrastruktura elektroenergetyczna zalicza się do infrastruktury krytycznej państwa, ochrona cyfrowa systemów sterowania przed ewentualnymi atakami staje się dziś równie istotna, co fizyczna konserwacja stacji i linii elektroenergetycznych.

Unikalne kompetencje i stały rozwój

Praca w sektorze przesyłowym różni się od zatrudnienia w innych gałęziach przemysłu przede wszystkim stopniem skomplikowania technicznego. PSE zarządzają siecią najwyższych napięć – w tym magistralami o napięciu 400 kV oraz 220 kV. Wymaga to rygorystycznego przestrzegania procedur, unikalnych standardów bezpieczeństwa oraz dogłębnej znajomości architektury stacji i linii elektroenergetycznych. Takiej wiedzy nie da się w pełni przyswoić wyłącznie na studiach czy w szkole średniej. Z tego względu PSE traktują intensywne szkolenie nowo przyjętych pracowników jako naturalny i kluczowy element swojej strategii.

Polska energetyka przechodzi obecnie głęboką transformację. Zmienia to fundamentalnie logikę pracy całego systemu i wymaga wdrażania zaawansowanych systemów SCADA (ang. Supervisory Control and Data Acquisition – oprogramowania służącego do sterowania procesami technologicznymi i zbierania danych w czasie rzeczywistym), nowo projektowanych rynków energii oraz elastycznych narzędzi bilansujących. Dlatego rozwój zawodowy w elektroenergetyce obejmuje całą ścieżkę kariery. Jednocześnie pra-

ca ta przynosi ogromną satysfakcję. Pracownicy PSE, zatrudnieni w głównych ośrodkach spółki w Konstancinie-Jeziornie, Warszawie, Radomiu, Katowicach, Poznaniu i Bydgoszczy, realizują zadania z bardzo różnorodnych obszarów. Obejmują one zarówno skomplikowaną analitykę danych, projektowanie nowych przebiegów linii przesyłowych i budowę stacji elektroenergetycznych, jak i bezpośrednią eksploatację urządzeń czy rozwijanie mechanizmów rynkowych. Oferta jest bardzo bogata.

Od techników po MBA

Aby zapobiec sytuacji, w której luka kompetencyjna stałaby się barierą dla tempa transformacji energetycznej Polski, PSE podejmują aktywne działania u podstaw, łącząc świat nauki z praktyką gospodarczą. Spółka rozwija stabilne relacje z uczelniami technicznymi oraz szkołami średnimi w całym kraju.

Wśród partnerów akademickich OSP znajdują się m.in. Politechnika Warszawska, Uniwersytet Radomski czy Politechnika Bydgoska. Współpraca ta przybiera konkretne, praktyczne formy. Praktyki i programy stażowe pozwalają uczniom i studentom skonfrontować wiedzę akademicką z pracą na żywym organizmie infrastruktury przesyłowej. Wsparcie prac dyplomowych ma dać młodym adeptom dostęp do rzeczywistych danych inżynierskich i wsparcia merytorycznego ze strony praktyków; ponadto prowadzone są wykłady i warsztaty przez doświadczonych inżynierów PSE, co pozwala przybliżyć studentom realne standardy panujące w przemyśle, a także wspólne projekty badawczo-rozwojowe, ukierunkowane na poszukiwanie innowacji dla polskiego rynku energii.

Budowanie kompetencji w elektroenergetyce dotyczy też najwyższego szczebla zarządzania. Stąd obecność PSE jako partnera w programie MBA Energy Transformation na Politechnice Warszawskiej. Przygotowuje on przyszłych liderów branży do podejmowania decyzji w warunkach niepewności rynkowej, dynamicznych zmian regulacji UE oraz konieczności integrowania nowych technologii zeroemisyjnych.

PSE konsekwentnie budują pomosty łączące edukację z przemysłem.

Michał Perzyński

Partner



PSE Polskie Sieci Elektroenergetyczne

Pracuj z energią!

Dołącz do ekspertów PSE, którzy każdego dnia dbają o bezpieczeństwo energetyczne Polski.

Rozwijaj swoją karierę w jednej z najważniejszych spółek infrastrukturalnych w kraju. Szukamy specjalistów oraz osób rozpoczynających drogę zawodową w obszarach związanych z energetyką, elektrotechniką, automatyką, IT i cyberbezpieczeństwem.



Jesteśmy tam, gdzie tworzona jest energia dla Polski.

Nasze biura znajdują się w:

Bydgoszcz | Gdansk | Katowice | Konstancinie-Jeziornie
Poznan | Radom | Warszawa



Sprawdź, kogo szukamy

Zeskanuj kod QR lub wejdź na

www.pse.pl/kariera/oferty-pracy



Stabilne zatrudnienie



Możliwości rozwoju



Praca przy kluczowych projektach



Realny wpływ na przyszłość

Tajemnica przedsiębiorstwa: jak zapobiegać wyciekom danych w social mediach

PRAKTYKA Publikowanie treści związanych z firmą w kanałach społecznościowych przez zatrudnionych może prowadzić do niezamierzonego ujawnienia poufnych informacji. Takie sytuacje są oceniane w świetle przepisów prawa pracy, ochrony konkurencji oraz dotyczących ochrony informacji i prywatności, a ich skutki mogą być dotkliwe zarówno dla pracowników, jak i samej organizacji. Ograniczenie ryzyka wymaga jasno określonych zasad komunikacji, odpowiednich klauzul poufności oraz regularnych szkoleń i kontroli świadomości zespołu.



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

Aktywność pracowników w mediach społecznościowych stała się jednym z poważniejszych, lecz wciąż bagatelizowanych źródeł ujawniania poufnych informacji pracodawcy. Posty na LinkedIn dokumentujące ważny projekt, zdjęcia z firmowego spotkania, na których widać tablicę wypełnioną danymi, czy relacje z targów z widocznymi dokumentami – każda z tych sytuacji może prowadzić do ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa.

Warto przyrzeć się temu, w jaki sposób pracodawca może zapobiegać tego rodzaju ryzyku, a także z jakich narzędzi może skorzystać, jeżeli wskutek zamierzonego lub nieintencjonalnego działania pracownika w sieci dojdzie do naruszenia poufności informacji firmy.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ

Naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa za pośrednictwem mediów społecznościowych rzadko polegają na celowym ujawnieniu informacji chronionych przez firmę. Częściej wynikają z nieuwagi lub mylnego przeświadczenia, że publikacja zwykłego zdjęcia z miejsca pracy albo wydarzenia firmowego nie rodzi żadnego ryzyka.

Ujawnienie ważnych informacji

Tymczasem np. kadr z firmowego wydarzenia, na którym w tle widoczny jest flipchart z mapą klientów, arkuszem cenowym lub strukturą organizacyjną, może zawierać informacje spełniające wszystkie przesłanki z art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (dalej: u.z.n.k.). Podobnie zdjęcie laptopa, na którego ekranie znajdują się otwarte okno systemu CRM, widoczna korespondencja biznesowa czy dane finansowe, nawet jeśli zostało opublikowane jako ilustracja zwykłego dnia pracy lub szczególnego wydarzenia, może prowadzić do ujawnienia informacji mających dla pracodawcy istotną wartość finansową lub wizerunkową.

Ryzykowne wpisy

Podobne ryzyko wiąże się z opisami zamieszczanymi na LinkedInie i Facebooku. Publikacje w stylu „właśnie wdrożyliśmy nowy proces automatyzacji X, dzięki któremu skróciliśmy czas realizacji o 30 proc.” lub „po zmianach nasze działy zostały połączone w jeden hub” mogą zdradzać informacje organizacyjne i technologiczne, zwłaszcza jeśli konkurencja ponosi właśnie koszty analizy tych zagadnień.

Również publiczne komentarze pracownika informujące np., że jego firma ma problem z danym projektem, lub opisujące konflikty decyzyjne wewnątrz organizacji mogą naruszać tajemnicę przedsiębiorstwa, a także

Praktyczne wskazówki dla pracodawcy

► **Zrozumiałe zasady korzystania z social mediów.** Pracownicy powinni wiedzieć, jakie informacje, obszary lub przestrzenie na terenie firmy są chronione. Zasady powinny jasno określać, które kategorie informacji nie mogą być publikowane, a które dopiero po uzyskaniu wcześniejszej autoryzacji. Należy również uregulować tryb zatwierdzania treści, np. przez dział PR lub compliance, oraz określić konsekwencje naruszeń. Regulacje te powinny odpowiadać m.in. na pytania: czy wolno robić zdjęcia w biurze, które pomieszczenia są wyłączone z fotografowania, czy można publikować zdjęcia tablic, ekranów i identyfikatorów, jak opisywać projekty w profilu zawodowym, czy wolno podawać nazwy klientów lub dostawców oraz jak mówić o reorganizacji, wynikach, incydentach i sprawach kadrowych.

► **Uwaga!** Jest to istotne, ponieważ objęcie konkretnych informacji tajemnicą przedsiębiorstwa wymaga podjęcia przez pracodawcę działań służących zachowaniu ich poufności. Zasady korzystania z mediów społecznościowych, z którymi zapoznano pracowników, stanowią dowód podjęcia takich działań.

► **Klauzule poufności.** Umowa o pracę lub odrębna umowa o poufności powinna precyzyjnie wskazywać kategorie informacji chronionych, zakres obowiązku po ustaniu stosunku pracy oraz jednoznaczne zobowiązanie pracownika do zachowania tajemnicy.

► **Regularne szkolenia z zakresu tajemnicy przedsiębiorstwa i RODO.** Należy na nich omawiać praktyczne przykłady naruszeń związanych z mediami społecznościowymi, a ich przeprowadzenie należy dokumentować. Pracownik powinien umieć rozpoznać ryzyko na przykładowym zdjęciu z biura, rzucie ekranu komunikatora czy we wpisie na LinkedInie. Dobrym testem przed publikacją jest pytanie, czy konkurent, klient, dziennikarz albo były pracownik może dowiedzieć się z niej czegoś, czego firma nie chciała jeszcze lub w ogóle ujawniać.

► **Weryfikowanie świadomości pracowników** poprzez działania pozwalające zidentyfikować luki w wiedzy zespołu przed wystąpieniem rzeczywistego incydentu. ©

lub współpracowników. To z kolei może rodzić po stronie pracodawcy dodatkową odpowiedzialność na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych.

Tajemnica w tle zdjęcia

Może się również zdarzyć, że nieprzemysłana aktywność pracownika w sieci doprowadzi do ujawnienia tajemnicy zawodowej pracodawcy lub innej tajemnicy prawnie chronionej. Tak może się stać chociażby w razie publikacji zdjęcia aktu notarialnego lub innego dokumentu, na którym można zidentyfikować informacje objęte taką ochroną.

PODSTAWY PRAWNE ODPOWIEDZIALNOŚCI PRACOWNIKA

Jednym z podstawowych obowiązków każdego pracownika jest zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 par. 2 pkt 4 kodeksu pracy). Nie jest więc konieczne zawarcie odrębnej umowy o zachowaniu poufności, choć może ona ułatwić egzekwowanie tego obowiązku i wyraźnie doprecyzować, jakich zachowań pra-

cownik na konkretnym stanowisku w danej organizacji powinien szczególnie unikać. Warto również uświadamiać pracownikom, że publikowanie danych firmowych w przestrzeni publicznej pozbawia pracodawcę, ale także samego zatrudnionego, kontroli nad ich dalszym obiegiem.

► **Uwaga!** Nawet usunięcie konkretnego wpisu lub zdjęcia z profilu nie gwarantuje, że materiał nie został wcześniej skopowany i nie zostanie wykorzystany przez konkurencję albo osoby zajmujące się cyberprzestępczością.

Kary porządkowe

W zależności od charakteru zdarzenia, wagi ujawnionych informacji i stopnia zwinienia zatrudnionego pracodawca może skorzystać z wielu narzędzi przewidzianych w przepisach prawa pracy. Należą do nich zarówno środki łagodniejsze, takie jak rozmowa i jasne określenie granic aktywności zawodowej w mediach społecznościowych, jak i kary porządkowe – upomnienie lub nagana, a nawet zakończenie współpracy. ©

Dokończenie na s. C5

Podróż służbowa: kiedy czas przejazdu jest czasem pracy i powoduje powstanie nadgodzin?

O rozliczeniu wyjazdu decydują **harmonogram zatrudnionego oraz czynności wykonywane w drodze**. Samo przemieszczanie się po zakończeniu dniówki nie zwiększy należnego wynagrodzenia



Michał Włodarczyk
adwokat, partner w PCS
Paruch Stępień Kanclerz



Joanna Czyżewska
aplikantka radcowska,
prawniczka w PCS Paruch
Stępień Kanclerz

Podróże służbowe są nieodłącznym elementem pracy wielu osób. W praktyce często pojawia się jednak pytanie, czy czas spędzony w drodze należy traktować jako czas pracy, a w konsekwencji czy może prowadzić do powstania godzin nadliczbowych. Kwestia ta ma istotne znaczenie, ponieważ zaliczenie danego okresu do czasu pracy wiąże się z prawem do pensji, a przekroczenie jego norm może uprawniać pracownika do normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę nadliczbową. Znajomość zasad ustalania czasu pracy podczas podróży służbowej jest zatem kluczowa zarówno dla prawidłowych rozliczeń, jak i właściwej organizacji wyjazdu.

Zdefiniowane pojęcie

Definicję podróży służbowej zawiera art. 77⁵ par. 1 kodeksu pracy (dalej: k.p.). Zgodnie z tym przepisem jest nią wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Formalną podstawę takiego wyjazdu stanowi polecenie pracodawcy, które powinno określać zadanie, termin i miejsce jego realizacji. Podróżą służbową nie są zatem wyjazdy, podczas których zatrudniony nie wykonuje obowiązków zawodowych, np. firmowe wyjazdy integracyjne.

„Stałe miejsce pracy” rozumie się jako miejsce uzgodnione przez strony i nie musi ono oznaczać wykonywania obowiązków w jednym punkcie geograficznym. Nie ma przeszkód, aby w umowie o pracę wskazać konkretny punkt, miejscowość, dwie miejscowości, a nawet określić obszar geograficzny, np. województwo lub kraj, jeżeli odpowiada to specyfice zatrudnienia.

Liczy się charakter wyjazdu

Istotne jest, że podróż służbowa ma charakter incydentalny, tymczasowy i krótkotrwały. Nie jest nią stałe świadczenie przez pracownika pracy w różnych miejscowościach, jeżeli stanowi ono przedmiot zobowiązania pracownika. Miejsce pracy wskazane w umowie powinno odzwierciedlać rzeczywisty sposób wykonywania obowiązków. Nawet jeżeli tak nie jest, treść umowy nie zawsze ma charakter rozstrzygający. Pracownik nie jest bowiem w podróży służbowej tylko dlatego, że świadczy pracę w innym miejscu (miejscach) niż określone w dokumencie. Decydujące jest to, czy realizuje polecenie zadanie podczas wyjazdu, który na tle całokształtu jego obowiązków ma charakter nietypowy i okazjonalny, czy też przez dłuższy czas wykonuje pracę poza miejscem wskazanym w umowie

(postanowienie SN z 18 czerwca 2020 r., sygn. akt II UK 336/19).

⇒ Jak rozliczyć godziny spędzone w podróży?

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do jej wykonywania (art. 128 par. 1 k.p.). Wbrew temu, co mogłoby się wydawać, czas podróży służbowej nie jest jednak w całości równoznaczny z czasem pracy.

Na czas podróży służbowej składają się czas:

- dojazdu do miejsca świadczenia pracy;
- faktycznej realizacji zadania oraz
- powrotu do stałego miejsca pracy lub innego miejsca (np. zamieszkania pracownika).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego sama podróż służbowa w ścisłym znaczeniu, czyli przejazd, nie stanowi wykonywania pracy. Czas dojazdu do miejscowości będącej celem wyjazdu i powrotu z niej, a także ewentualnego pobytu w tej miejscowości, nie oznacza pozostawania w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania obowiązków. Jeżeli jednak przejazd przypada w godzinach wynikających z normalnego rozkładu czasu pracy, podlega wliczeniu do jego normy, a więc nie może być od niej „odliczony” (wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 265/04).

Oznacza to, że odbywanie na polecenie przełożonego podróży służbowej w ramach rozkładowych godzin pracy jest traktowane na równi z jej wykonywaniem, nawet jeżeli zatrudniony nie realizuje w tym czasie żadnych obowiązków. Sam przejazd poza normalnymi godzinami pracy nie prowadzi natomiast automatycznie do zaliczenia tego okresu do czasu pracy.

PRZYKŁAD 1

Przejazd częściowo w godzinach pracy

Zgodnie z rozkładem pracownik wykonuje obowiązki od godz. 9:00 do 17:00. Podróż służbową rozpoczął o godz. 7:00, a na miejsce dotarł o godz. 10:00. Realizację zadań zakończył o godz. 16:00, natomiast do domu wrócił o godz. 19:00. Do czasu pracy należy zaliczyć wykonywanie obowiązków od godz. 10:00 do 16:00, a także przejazd między godz. 9:00 a 10:00 oraz powrót między godz. 16:00 a 17:00. Okresy od godz. 7:00 do 9:00 i od godz. 17:00 do 19:00 co do zasady nie są czasem pracy.

Uwaga! Samego przejazdu w podróży służbowej nie zalicza się do czasu pracy tylko dlatego, że przypada on w dniu wolnym od pracy.

Praca w trakcie przemieszczania się

Inaczej należy oceniać sytuację, w której pracownik podczas przemieszczania się wykonuje obowiązki poza normalnymi godzinami pracy, np. odpowiada na e-maile w pociągu. Takiego okresu nie traktuje się wyłącznie jako przejazd, lecz jako czas pracy.

Nie ma bowiem podstaw, aby realizowanie zadań służbowych kwalifikować inaczej tylko dlatego, że zatrudniony znajduje się w podróży.

Tabela. Podstawowe zasady

Etapy wyjazdu	Czas pracy
Przejazd w godzinach pracy pracownika (niezależnie czy w tym czasie pracuje, czy nie)	TAK
Przejazd poza godzinami pracy pracownika (bez wykonywania pracy)	NIE
Przejazd poza godzinami pracy połączony z wykonywaniem obowiązków służbowych	TAK
Wykonywanie obowiązków służbowych w miejscu docelowym podróży w ramach rozkładu czasu pracy	TAK
Wykonywanie obowiązków służbowych w hotelu poza normalnymi godzinami pracy	TAK
Odpoczynek w hotelu po zakończeniu wykonywania obowiązków służbowych poza godzinami pracy	NIE

Jeżeli zatem wykonywanie obowiązków podczas wyjazdu wykracza poza przyjęty rozkład, okres ten należy zaliczyć do czasu pracy. W konsekwencji mogą powstać godziny nadliczbowe.

PRZYKŁAD 2

Przygotowywanie raportu i spotkania w trakcie drogi

Pracownik zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy wykonuje obowiązki od godz. 9:00 do 17:00. W dniu podróży służbowej wyjechał o godz. 7:00. Podczas przejazdu, od godz. 8:00 do 9:00, przygotowywał raport dla przełożonego podsumowanie spotkań. Do domu wrócił o godz. 21:00. W tym przypadku czas pracy obejmował okres od godz. 8:00 do 18:00. Pracownik przepracował więc łącznie 10 godzin, w tym dwie godziny nadliczbowe. Przejazd między godz. 7:00 a 8:00 oraz od godz. 18:00 do godz. 21:00 nie podlega natomiast wliczeniu, ponieważ przypadał poza rozkładem, a zatrudniony nie wykonywał wtedy żadnych obowiązków.

Kiedy powstają nadgodziny

Co do zasady samo odbywanie podróży służbowej poza godzinami pracy nie powoduje powstania godzin nadliczbowych. Oznacza to, że czas przejazdu przypadający poza rozkładem zasadniczo nie uprawnia pracownika do wynagrodzenia ani dodatku za pracę nadliczbową.

Inaczej jest jednak wtedy, gdy zatrudniony podczas wyjazdu wykonuje obowiązki służbowe. Jeżeli poza normalnymi godzinami przygotowuje raport, odpowiada na wiadomości lub realizuje inne zadania na rzecz pracodawcy, okres ten należy zaliczyć do czasu pracy.

Może on zatem prowadzić do powstania nadgodzin. Dotyczy to również obowiązków wykonywanych podczas przejazdu do miejsca docelowego lub w drodze powrotnej. Pracą w godzinach nadliczbowych jest bowiem praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy albo przedłużony dobowy wymiar wynikający z jego systemu i rozkładu.

Zadania ponad normę

Sytuacja osoby odbywającej podróż służbową nie różni się znacząco – pod względem prawa do rekompensaty za nadgodziny – od sytuacji pozostałych pracowników. Decydujące znaczenie ma

wykonywanie obowiązków ponad obowiązującą normę dobową. Samego przemieszczania się nie uznaje się za świadczenie pracy, jeżeli zatrudniony nie realizuje w tym czasie żadnych zadań. Pracownik przebywający w podróży może jednak uzyskać prawo do wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny nawet wtedy, gdy faktycznie wykonywał obowiązki krócej niż osiem godzin.

Będzie tak, gdy przejazd odbywał w godzinach wynikających z jego rozkładu, a po ich zakończeniu zatrudniony nadal pracował.

PRZYKŁAD 3

Obowiązki po zakończeniu dniówki

Zgodnie z rozkładem pracownik wykonuje obowiązki od godz. 9:00 do godz. 17:00. Podróż służbową rozpoczął o godz. 9:00, a na miejsce dotarł o godz. 12:00. Podczas przejazdu nie realizował żadnych zadań. Następnie pracował od godz. 12:00 do godz. 19:00. Choć pracownik faktycznie wykonywał obowiązki przez siedem godzin, przysługuje mu rekompensata za dwie godziny nadliczbowe przypadające między godz. 17:00 a godz. 19:00. Przejazd od godz. 9:00 do godz. 12:00 odbywał się bowiem w ramach rozkładu i nie może zostać odliczony od obowiązującej normy.

Prawo do dodatkowych świadczeń

Należy podkreślić, że niezaliczenie określonego okresu podróży służbowej do czasu pracy nie oznacza, że pracownikowi nie przysługują z tego tytułu żadne należności.

Nawet jeśli przejazd przypadający poza rozkładem nie jest wynagradzany jak wykonywanie obowiązków, zatrudniony zachowuje prawo do świadczeń związanych z wyjazdem. Pracownikowi przysługuje w szczególności prawo do diety przeznaczonej na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia, a także zwrot kosztów przejazdów, noclegów oraz innych niezbędnych wydatków.

Podstawa prawna

- art. 77⁵, art. 128 par. 1, art. 129 par. 1, art. 151 par. 1, art. 151¹–151³ 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. 483)
- par. 2–21 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2190)

Arkusze organizacyjny szkoły: czy uwzględnienie w nim nauczyciela gwarantuje mu zatrudnienie?

PYTANIE: Dyrektor szkoły podał w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2026/2027 imię i nazwisko nauczyciela, którego umowa o pracę kończy się 31 sierpnia 2026 r. Dla tej osoby zaplanowano pełny etat. Czy nauczyciel może nie zostać zatrudniony od 1 września 2026 r.?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Tak. Samo wskazanie nauczyciela w arkuszu organizacyjnym, nawet zatwierdzone przez organ prowadzący, nie zobowiązuje dyrektora do zawarcia z nim kolejnej umowy o pracę. Jeżeli zatrudnienie nie dojdzie do skutku, arkusz trzeba jednak odpowiednio zmienić.

Bez gwarancji kontynuowania zatrudnienia

Zgodnie z art. 11 kodeksu pracy nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków zatrudnienia wymagają zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika. Umowa nie zostaje więc zawarta tylko dlatego, że dana osoba została uwzględniona w dokumentach dotyczących organizacji pracy szkoły.

Arkusze organizacyjny określa m.in. liczbę nauczycieli, ich imiona i nazwiska, kwalifikacje, rodzaje prowadzonych zajęć oraz liczbę przydzielonych godzin. Jest jednak dokumentem służącym zaplanowaniu funkcjonowania placówki, a nie czynnością z zakresu prawa pracy prowadzącą do nawiązania stosunku pra-

cy. Ani sporządzenie arkusza, ani jego zatwierdzenie przez organ prowadzący nie zastępują umowy o pracę. Umieszczenie w nim nazwiska nauczyciela nie stanowi również samo w sobie zobowiązania dyrektora do kontynuowania współpracy w kolejnym roku szkolnym.

Decydują oświadczenia stron

Inaczej należałoby ocenić sytuację, gdyby dyrektor i nauczyciel, niezależnie od treści arkusza, zawarli już kolejną umowę albo jednoznacznie uzgodnili wszystkie istotne warunki zatrudnienia. Samo informowanie o planowanym etacie, udział w ustalaniu przydziału zajęć czy uwzględnienie nazwiska w projekcie arkusza nie wystarcza do uznania, że doszło do nawiązania stosunku pracy.

W ewentualnym sporze arkusz może stanowić jeden z dowodów potwierdzających przebieg rozmów, ale nie zastępuje zgodnych oświadczeń woli stron. Znaczenie miałyby natomiast dopuszczenie nauczyciela od 1 września do wykonywania obowiązków za wiedzą dyrektora i przyjęcie jego pracy przez szkołę. Brak pisemnego dokumentu nie wykluczałby wówczas ustalenia, że umowę zawarto w sposób dorozumiany. Dyrektor naru-

szyłby jednak obowiązek pisemnego potwierdzenia jej warunków przed dopuszczeniem nauczyciela do pracy.

Umowa wygaśnie

Dotychczasowa umowa została zawarta na czas określony do 31 sierpnia 2026 r. Zgodnie z art. 30 par. 1 pkt 4 k.p. rozwiąże się z upływem okresu, na który ją zawarto. Dyrektor nie musi składać nauczycielowi wypowiedzenia ani uzasadniać decyzji o niezawieraniu następnej umowy.

Od 1 września 2026 r. stosunek pracy mógłby powstać wyłącznie na podstawie nowej umowy. Jeżeli strony jej nie zawarły, samo wcześniejsze wskazanie nauczyciela w arkuszu organizacyjnym nie spowoduje dalszego zatrudnienia.

Wolne stanowisko

Jeżeli po zakończeniu dotychczasowej umowy nadal będzie istniała potrzeba zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze, a zaplanowane godziny nie zostaną przydzielone innym pedagogom jako godziny ponadwymiarowe, powstanie wolne stanowisko pracy.

Dyrektor powinien wówczas poinformować pracowników o wakacji w sposób przyjęty w szkole, zgodnie z art. 94² pkt 3 k.p. W przypadku placówki prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego ma także obowiązek przekazać informację o wolnym stanowisku kuratorowi oświaty na podstawie art. 10 ust. 18 Karty

nauczyciela. Dotychczas zatrudniona osoba może ubiegać się o wakat, ale nie ma pierwszeństwa w jego objęciu tylko dlatego, że została wymieniona w arkuszu. Jeżeli dyrektor zrezygnuje z ponownego zatrudnienia wskazanego nauczyciela, nie może nadal widnieć w arkuszu jako osoba zatrudniona od 1 września 2026 r. Trzeba usunąć jego nazwisko i dotychczasowy przydział godzin, a następnie wskazać rzeczywisty sposób ich rozdysponowania.

Zmianę należy wprowadzić zgodnie z art. 110 ust. 5 prawa oświatowego oraz par. 17 rozporządzenia w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli. Ponieważ korekta nastąpi przed 30 września, wymagane opinie powinny zostać wydane w ciągu czterech dni roboczych, a organ prowadzący powinien zatwierdzić zmianę w ciągu siedmiu dni roboczych od jej otrzymania.



Podstawa prawna

- art. 11, art. 30 par. 1 pkt 4, art. 94² pkt 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 10 ust. 18 i 19 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 110 ust. 5 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 820)
- par. 17 ust. 3 pkt 1 i 2 oraz ust. 11 i 12 rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2736; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 130)

Umowa na zastępstwo z określoną datą końcową rozwiąże się mimo dalszej nieobecności pracownika

PYTANIE: Nauczycielka zatrudniona jest od 1 stycznia 2026 r. na podstawie umowy zawierającej zapis: „na czas konieczności zastąpienia nieobecnego nauczyciela w pracy, jednak nie dłużej niż do 31 sierpnia 2026 r.”. Czy stosunek pracy może zakończyć się 31 sierpnia 2026 r., mimo że zastępowana osoba nadal będzie usprawiedliwieniem nieobecna?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Tak. Umowa rozwiąże się 31 sierpnia 2026 r. z upływem terminu, na który została zawarta, nawet jeżeli zastępowana nauczycielka nie wróci do pracy. Pracodawca nie musi składać wypowiedzenia ani uzasadniać zakończenia zatrudnienia.

Dopuszczalny terminowy angaż

Zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela, jeżeli występuje potrzeba wynikająca z organizacji nauczania albo konieczność zastąpienia nieobecnego nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem początkującym, mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Dotyczy to również zatrudnienia rozpoczynającego się w trakcie roku szkolnego. Usprawiedliwiona nie-

obecność innego nauczyciela uzasadnia więc zastosowanie umowy terminowej.

Uwaga! Nie oznacza to jednak, że okres zatrudnienia osoby zastępującej musi dokładnie odpowiadać całemu okresowi nieobecności zastępowanego pracownika. Dyrektor może zawrzeć umowę na krótszy czas, jeżeli przewiduje, że po określonej dacie zastępstwo zostanie zorganizowane w inny sposób albo kolejna umowa zostanie zawarta z inną osobą.

Przepisy nie gwarantują nauczycielowi zastępującemu zatrudnienia aż do powrotu nieobecnego pracownika. Istotne jest jedynie, aby w chwili zawierania umowy rzeczywiście występowała potrzeba zastępstwa.

Maksymalny okres zatrudnienia

W analizowanej umowie określono zarówno cel zatrudnienia, jak i jego najpóźniejszą datę końcową. Sformu-

łowanie „na czas konieczności zastąpienia nieobecnego nauczyciela, jednak nie dłużej niż do 31 sierpnia 2026 r.” oznacza, że stosunek pracy może zakończyć się wcześniej, jeżeli ustanie potrzeba zastępstwa, ale w żadnym przypadku nie będzie trwał dłużej niż do wskazanej daty.

Jeżeli nieobecna nauczycielka nie wróci do pracy przed końcem sierpnia, umowa osoby zastępującej i tak rozwiąże się 31 sierpnia 2026 r. na podstawie art. 30 par. 1 pkt 4 kodeksu pracy, czyli z upływem czasu, na który została zawarta. Nie dochodzi tutaj do wypowiedzenia przez dyrektora stosunku pracy. Ten ustaje automatycznie wskutek ziszczenia się terminu wskazanego w umowie.

Pracodawca nie musi zatem składać nauczycielce odrębnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Dla uniknięcia wątpliwości może jedynie poinformować ją, że zatrudnienie nie będzie kontynuowane po 31 sierpnia 2026 r. Dalsza usprawiedliwiona nieobecność zastępowanej nauczycielki może uzasadniać zatrudnienie zastępcy również w kolejnym roku szkolnym, ale nie powoduje automatycznego przedłużenia dotychczasowej umowy. Jeżeli od 1 września 2026 r. nadal będzie potrzebna osoba do prowadzenia zajęć, dyrektor może zawrzeć kolejną umowę z dotychczasową nauczycielką albo zatrudnić inną osobę.

Uwaga! Dotychczasowe nauczycielce nie przysługują roszczenia o przedłużenie zatrudnienia tylko dlatego, że nie ustała nieobecność osoby zastępowanej. Wyjątkiem mogłaby być

sytuacja, z której okoliczności wynikałoby, że umowy terminowe są zawierane w sposób sprzeczny z przepisami, np. potrzeba zatrudnienia w rzeczywistości ma charakter stały i nie jest związana z zastępstwem ani przejściową organizacją nauczania.

Wcześniejsze wypowiedzenie

Inaczej należałoby ocenić sytuację, w której dyrektor chciałby zakończyć zatrudnienie przed 31 sierpnia 2026 r., mimo dalszej potrzeby zastępstwa. Wówczas konieczne byłoby wypowiedzenie umowy, a nie oczekiwanie na upływ ustalonego terminu.

Okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony zależy od stażu u danego pracodawcy i wynosi dwa tygodnie, miesiąc albo trzy miesiące. Oświadczenie pracodawcy powinno być sporządzone na piśmie, wskazywać konkretną i rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Jeżeli nauczycielkę reprezentuje zakładowa organizacja związkowa, zamiar wypowiedzenia trzeba również poddać konsultacji związkowej.

W przypadku zakończenia umowy 31 sierpnia 2026 r. z powodu upływu ustalonego terminu wymogi te nie mają jednak zastosowania.



Podstawa prawna

- art. 10 ust. 7 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 30 par. 1 pkt 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. 473)

**Zapraszamy
do zadawania pytań
kip@gazetaprawna.pl**

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

Akta osobowe pracownika: jakie dokumenty przechowyw

Do teczki zatrudnionego trafiają nie tylko umowa o pracę i informacje o warunkach zatrudnienia, lecz także m.in. wniosek o urlop ojcowski z załącznikami, zgoda na dobrowolne potrącenie, korespondencja komornicza oraz pisma związane z cofnięciem wypowiedzenia ciężarnej. Nie wolno natomiast gromadzić materiałów zbędnych, takich jak kopia dowodu tożsamości czy zaświadczenie służące wyłącznie usprawiedliwieniu nieobecności związanej ze stawiennictwem w sądzie lub oddaniem krwi.



Anna Puskarska
radca prawny

Przepisy nie określają wyczerpująco, jakie pisma mogą znaleźć się w częściach B i C akt osobowych. Nie oznacza to jednak pełnej dowolności – pracodawca powinien gromadzić wyłącznie materiały związane z przebiegiem lub ustaniem zatrudnienia, przestrzegając zasady minimalizacji danych.

Przykładowe wyliczenie

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie dokumentacji pracowniczej w części B akt osobowych umieszcza się oświadczenia i dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia danej osoby. Wyliczenie zawarte w przepisach nie ma charakteru zamkniętego. Par. 3 pkt 2 rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej wymienia m.in.:

- oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, gromadzone w związku z nawiązaniem stosunku pracy,
- umowę o pracę, a jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej – potwierdzenie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków (art. 29 par. 2 k.p.),
- zakres czynności (zakres obowiązków), jeżeli pracodawca dodatkowo w tej formie określił zadania pracownika wynikające z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę,
- dokumenty dotyczące wykonywania przez pracownika pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach pomostowych,
- potwierdzenie zapoznania się przez pracownika z:
 - treścią regulaminu pracy (art. 104³ par. 2 k.p.) albo obwieszczenia dot. systemów i rozkładów czasu pracy (art. 150 par. 7 k.p.),
 - przepisami i zasadami bhp (art. 237⁴ par. 3 k.p.),
 - zakresem informacji objętych tajemnicą określoną w odrębnych przepisach dla danego rodzaju pracy, zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji,
- potwierdzenie poinformowania pracownika o:
 - warunkach zatrudnienia (art. 29 par. 3 i art. 29¹ par. 2 k.p.) oraz o zmianie warunków zatrudnienia (art. 29 par. 3² i art. 29¹ par. 4 k.p.),
 - celu, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu (art. 22² par. 8 k.p.),
 - ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 pkt 2 k.p.).

Wniosek z załącznikami

Jeżeli rozporządzenie wskazuje, że w części B należy umieszczać „dokumenty” dotyczące określonego zagadnienia, nie oznacza to wyłącznie ewentualnego wniosku pracownika. Trzeba

dołączyć również wymagane załączniki oraz inne pisma związane z daną sprawą. [przykład 1]

Umowa z cudzoziemcem

Z ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wynika natomiast, że przed dopuszczeniem cudzoziemca do pracy trzeba zawrzeć z nim umowę w formie pisemnej. Jeżeli została ona sporządzona po polsku, a zatrudniana osoba nie posługuje się tym językiem, przed podpisaniem należy przedstawić jej treść umowy na piśmie w zrozumiałej wersji językowej. Gdy umowę przygotowano w języku obcym, pracodawca musi przechowywać jej tłumaczenie na język polski sporządzone przez tłumacza przysięgłego wpisanego na listę prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości.

Pracodawca ma również obowiązek przekazać cudzoziemcowi pisemną informację – w zrozumiałym dla niego języku – o prawie wstępowania do związków zawodowych. Dobrym rozwiązaniem jest przetłumaczenie całej dokumentacji pracowniczej na język zrozumiały dla zatrudnionej osoby albo uzyskanie od niej oświadczenia potwierdzającego zrozumienie przedstawionych pism.

Pisma dotyczące przebiegu zatrudnienia

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w wyjaśnieniach z 12 lipca 2019 r. dla DGP wskazało, że poza oświadczeniami i dokumentami wymienionymi wprost w par. 3 pkt 2 rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej w części B należy gromadzić także inne pisma dotyczące przebiegu zatrudnienia, których podstawą są przepisy kodeksu pracy (Dokumentacja płacowa jednak rozproszona. I aż trzy miejsca na jej przechowywanie – GazetaPrawna.pl). Przykładem jest zgoda pracownika na dobrowolne potrącenie z wynagrodzenia, udzielona na podstawie art. 91 k.p.

Uwaga! Nie ma natomiast uzasadnienia dla umieszczania w tej części materiałów powstających na podstawie przepisów innych niż prawo pracy, np. deklaracji PIT. Zazwyczaj obowiązują dla nich inne okresy przechowywania, związane m.in. z możliwością dochodzenia praw lub roszczeń.

Jeżeli dany dokument został prawidłowo umieszczony w aktach osobowych, staje się ich częścią i co do zasady powinien pozostać w nich przez cały okres przewidziany dla przechowywania dokumentacji pracowniczej. Oznacza to przykładowo, że umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych nie należy usuwać po upływie czasu, na który została zawarta.

Wyjątkiem są m.in. pisma dotyczące kary porządkowej, przechowywane w części D akt osobowych. Po spełnieniu przesłanek zatarcia kary trzeba je usunąć przed upływem ogólnego okresu przechowywania dokumentacji.

Dane o niepełnosprawności

Artykuł 2b ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnia-

PRZYKŁAD 1

Podanie o urlop ojcowski

Pracownik chce skorzystać z urlopu ojcowskiego. We wniosku podaje swoje imię i nazwisko oraz okres, na który ma zostać udzielony urlop albo jego część. Do pisma należy dołączyć odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopię – chyba że taki dokument znajduje się już w aktach osobowych – oraz oświadczenie ojca dziecka, czy korzystał wcześniej z tego uprawnienia albo jego części. W części B trzeba umieścić zarówno wniosek, jak i wszystkie załączniki.

PRZYKŁAD 2

Usprawiedliwienie nieobecności

Pracownik A wystąpił o zwolnienie od pracy, ponieważ został wezwany przez sąd w charakterze świadka. Pracownik B, będący honorowym dawcą krwi, korzysta natomiast ze zwolnienia w związku z jej oddawaniem. Zgodnie ze stanowiskiem UODO z 19 grudnia 2019 r. pracodawca nie powinien przechowywać w aktach osobowych dokumentów potwierdzających stawiennictwo w sądzie albo oddanie krwi, jeżeli służą jedynie usprawiedliwieniu nieobecności. Należy je okazać służbom kadrowym do wglądu, aby w ewidencji czasu pracy można było odnotować rodzaj i wymiar zwolnienia.

PRZYKŁAD 3

Zajęcie wynagrodzenia przed i po ustaniu zatrudnienia

W trakcie zatrudnienia komornik zajął wynagrodzenie pracownika. Pisma dotyczące egzekucji, które pracodawca otrzymuje w tym czasie, należy umieścić w części B akt osobowych, ponieważ potwierdzają podstawę prawną dokonywanych potrąceń. Oświadczenia i dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy trafiają natomiast do części C. Umieszcza się w niej m.in. potwierdzenie wykonania obowiązków związanych z zajęciem wynagrodzenia. Zgodnie z art. 884 par. 2 k.p.c., jeżeli stosunek pracy z dłużnikiem zostaje rozwiązany, dotychczasowy pracodawca zamieszcza wzmiankę o zajęciu należności w świadectwie pracy. Jeżeli zna nowego pracodawcę tej osoby, przekazuje mu zawiadomienie komornika oraz pisma dotyczące egzekucji, a także informuje o tym komornika i dłużnika. Wykonanie tych czynności powinno zostać odpowiednio potwierdzone w aktach osobowych.

PRZYKŁAD 4

Cofnięcie wypowiedzenia pracownicy w ciąży

Pracodawca wręczył pracownicy wypowiedzenie umowy o pracę, lecz w okresie wypowiedzenia zaszła ona w ciążę. Za jej zgodą cofnął więc swoje oświadczenie. Pisma obu stron dotyczące tej czynności należy umieścić w części C akt osobowych. Jeżeli pracodawca nie wycofałby wypowiedzenia, a pracownica odwołałaby się do sądu pracy i została przywrócona do pracy, jej akta byłyby nadal prowadzone. Orzeczenie sądu o przywróceniu do zatrudnienia należałoby pozostawić w części C.

PRZYKŁAD 5

Spóźnione oświadczenie pracownika

Pracownik przekazał pracodawcy oświadczenie z opóźnieniem, a data jego sporządzenia była wcześniejsza niż data ostatniego dokumentu znajdującego się w części B. Pracodawca oznaczył pismo pieczęcią z datą wpływu i wpiął je po ostatniej pozycji, bez zmieniania dotychczasowej kolejności.



niu osób niepełnosprawnych wprowadza ograniczenia dotyczące przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, w tym informacji o stanie zdrowia obecnych i byłych pracowników. Dane te można przechowywać tylko przez okres niezbędny i w zakresie koniecznym do osiągnięcia celów ich przetwarzania. Pracodawca powinien ponadto przeprowadzać przegląd przydatności tych informacji nie rzadziej niż raz na pięć lat.

W wyjaśnieniach UODO zamieszczonych w Biuletynie nr 06/06/24 (<https://uodo.gov.pl/pl/file/4974>) organ wskazał, że zgodnie z zasadą ograniczenia przechowywania określoną w art. 5 ust. 1 lit. e RODO dane pozwalające na identyfikację danej osoby mogą być zachowane tylko tak długo, jak jest to konieczne do osiągnięcia celu ich przetwarzania. Przepisy nie ustanawiają jednego, sztywnego okresu odnoszącego się do wszystkich takich informacji. Administrator powinien co najmniej raz

na pięć lat ocenić, czy dalsze przetwarzanie danych dotyczących niepełnosprawności pozostaje niezbędne. Jeżeli celem jest udokumentowanie dodatkowych uprawnień zatrudnionego, np. na wypadek kontroli PIP, należy wykazać to w raporcie z przeglądu. Znajdującej się w aktach kopii orzeczenia o niepełnosprawności nie trzeba usuwać wraz z utratą jego ważności. Może być ona zachowana przez okres właściwy dla całej dokumentacji pracowniczej.

Inne pisma

► We wspomnianych wyjaśnieniach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 7 lutego 2019 r. podkreślono, że dokumenty związane z czasem pracy, których nie wymieniono w par. 6 pkt 1 rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej, należy przechowywać w części B. Dotyczy to np. zgody lekarza medycyny pracy na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przez osobę z niepełnosprawnością.

ać w częściach B i C?

► Z kolei w odpowiedzi Ministerstwa Obrony Narodowej z 5 lipca 2022 r., przytoczonej w „Aktualnościach Kadrowych” nr 236 (wyd. Wiedza i Praktyka), podano, że pracodawca może przechowywać w dokumentacji pracowniczej zaświadczenie wydane przez szefa wojskowego centrum rekrutacji.

Uwaga! Jeżeli w zakładzie pracy obowiązują dodatkowe regulacje wewnętrzne, np. kodeks etyki, procedura zarządzania konfliktem interesów lub procedura przeciwdziałania mobbingowi, potwierdzenie zapoznania się z nimi również powinno trafić do części B. Ma to szczególne znaczenie, gdy naruszenie postanowień danego aktu może skutkować zastosowaniem sankcji wobec zatrudnionego.

► Przepisy nie wskazują wprost miejsca przechowywania informacji o numerze rachunku płatniczego. Przyjmuje się jednak, że właściwa jest część B akt osobowych.

Przechowywanie kopii

W aktach prowadzonych w formie papierowej pracodawca przechowuje odpisy albo kopie dokumentów przedstawionych przez pracownika. Powinny one zostać poświadczane za zgodność z przedłożonym oryginałem przez pracodawcę lub upoważnioną osobę. Nie wystarczy to możliwości zachowania oryginału pisma sporządzonego przez zatrudnionego, np. wniosku o urlop wychowawczy.

Jeżeli jednak pracownik przekazał dyplom, świadectwo pracy albo inny dokument w celu zaliczenia określonego okresu do stażu lub potwierdzenia uprawnień ze stosunku pracy, oryginał należy mu zwrócić.

Uwaga! Jeżeli do dokumentacji prowadzonej elektronicznie ma zostać dołączone pismo papierowe, pracodawca albo upoważniona przez niego osoba sporządza jego odwzorowanie cyfrowe. Trzeba je opatrzyć kwalifikowanym podpisem elektronicznym albo kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy oraz umieścić w systemie w sposób zapewniający czytelność, dostępność i spójność danych.

Papierowy oryginał pracownik odbiera w sposób i w terminie uzgodnionym z pracodawcą. Jeżeli strony nie poczyniły takich ustaleń albo zatrudniony nie odebrał pisma, pracodawca może je zniszczyć w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.

Bez nadmiarowych danych

Przed umieszczeniem dokumentu lub jego kopii w aktach pracodawca powinien uwzględnić zasadę minimalizacji danych wynikającą z RODO. Można w nich zachować wyłącznie materiały niezbędne do wykonywania uprawnień lub obowiązków stron stosunku pracy.

Gromadzenie innych pism prowadziłoby do przetwarzania informacji wykraczających poza konieczny zakres. Z tego względu w aktach osobowych nie należy umieszczać np. kopii dowodu osobistego pracownika. [\[przykład 2\]](#)

Ustanie stosunku pracy

Oświadczenia i dokumenty odnoszące się do rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy umieszcza się w części C akt osobowych. [\[przykłady 3 i 4\]](#) Jest to katalog otwarty, który obejmuje w szczególności:

- oświadczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę;
- wnioski o wydanie, sprostowanie lub uzupełnienie świadectwa pracy;
- dokumenty dotyczące niewypłacenia pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 par. 3 k.p.;

- kopię wydanego świadectwa pracy;
- potwierdzenie wykonania czynności dotyczących zajęcia wynagrodzenia w związku z postępowaniem egzekucyjnym;
- umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeżeli strony zawarły ją na podstawie art. 101² par. 1 k.p.;
- skierowania na badania lekarskie i orzeczenia wydane w związku z badaniami okresowymi po zakończeniu pracy w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych albo pyłów zwłókniających, o których mowa w art. 229 par. 5 pkt 2 k.p.

Chronologia i numeracja

Oświadczenia i dokumenty znajdujące się w poszczególnych częściach akt osobowych układu się chronologicznie oraz numeruje. Każda część powinna również zawierać wykaz umieszczonych w niej pozycji.

Materiały znajdujące się w częściach A, B i C, które są ze sobą powiązane tematycznie, można przechowywać w wydzielonych podczęściach oznaczonych odpowiednio numerami A1, B1, C1 i kolejnymi. Nie jest to jednak obowiązek pracodawcy. W takim przypadku wymóg zachowania chronologii, numerowania oraz sporządzenia wykazu stosuje się odrębnie do każdej podczęści.

Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii w wyjaśnieniu z 29 czerwca 2021 r. dla DGP wskazało, że tematyczne podczęści można utworzyć nie tylko przy zakładaniu akt osobowych danego pracownika, lecz także w już prowadzonej dokumentacji (Resort pracy: Podział na podczęści w aktach osobowych zatrudnionych może być elastyczny – Gazeta Prawna.pl) [\[przykład 5\]](#)



Podstawa prawna

- art. 94 pkt 9a, art. 113 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 3 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1696; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 1243)
- art. 7 ust. 1 i 3, art. 8 ust. 1–1b ustawy z 7 października 1999 r. o języku polskim (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 81; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 5 ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 884 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 468; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 830)
- art. 2b, art. 15–16 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 884)
- art. 73 ust. 1 pkt 4 ustawy z 11 marca 2022 r. o obrocie Ojczyzny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 825; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- art. 9 ustawy z 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1782)
- art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE. z 2016 r. L 119, str. 1)
- par. 1–6, par. 11 rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 474)
- par. 17, par. 22–23 rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki Społecznej z 11 marca 2025 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. z 2025 r. poz. 322)
- par. 3 pkt 4, par. 6, par. 12 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)

Pisaliśmy o tym...

„Jakie dane mogą trafić do akt osobowych pracownika” – Kadry i Płace z 12 marca 2026 r., DGP nr 49 (6718)

Dokończenie ze s. C1

AKTYWNOŚĆ W SIECI JAKO CZYN NIEUCZCIWEJ KONKURENCJI

Ujawnienie istotnych informacji pracodawcy, np. dotyczących procesu technologicznego lub receptury produktu, może być jednocześnie czynem nieuczciwej konkurencji. Na gruncie u.z.n.k. jest nim przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża to interesowi przedsiębiorcy lub go narusza.

Uwaga! Odpowiedzialność na gruncie u.z.n.k. nie kończy się wraz z rozwiązaniem stosunku pracy. Co więcej, jeżeli pracodawca wykaze, że określone informacje wpisują się w definicję tajemnicy jego przedsiębiorstwa, ciężar dowodu przesuwają się na byłego pracownika, który musi wykazać, że wykorzystane przez niego dane nie miały takiego charakteru.

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Gdy ujawnione przez pracownika informacje obejmują dane osobowe (np. wizerunek innych osób, dane kontrahentów, dane kadrowe), w grę wchodzi odpowiedzialność zarówno pracownika, jak i pracodawcy na gruncie RODO. Co bardzo istotne, a czego wielu pracodawców nie ma świadomości, pracownik nie występuje tu jako odrębny podmiot, a jego działania są działaniami pracodawcy, za które to właśnie przede wszystkim ten ostatni ponosi odpowiedzialność – nawet jeżeli zachowanie pracownika wykraczało poza zakres powierzonych mu zadań i obowiązków.

RYZYKA DLA PRACODAWCY

► Utrata przewagi konkurencyjnej

Ujawnienie poufnych informacji może wywołać skutki na kilku niezależnych od siebie płaszczyznach. Informacje organizacyjne i handlowe mające wartość gospodarczą mogą stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa. Udostępnienie danych technologicznych, strategii biznesowej, wysokości marży czy listy kontrahentów, zwłaszcza w branżach takich jak nowe technologie, obronność czy finanse, może w krótkim czasie zniweczyć efekty wieloletniego budowania pozycji rynkowej.

► Naruszenie RODO

Dodatkowe zagrożenie wiąże się z naruszeniem przepisów RODO. Brak jasnych zasad publikowania treści związanych z pracą, w tym informacji wrażliwych oraz wizerunku klientów, pacjentów czy podopiecznych, a także brak odpowiednich szkoleń mogą prowadzić do odpowiedzialności administracyjnej, a więc również finansowej, pracodawcy.

► Odpowiedzialność kontraktowa

Jeżeli ujawnione materiały dotyczą warunków umów, strategii negocjacyjnych lub danych kontrahenta, firma może ponadto odpowiadać za naruszenie klau-

zul poufności – niezależnie od tego, że bezpośrednim sprawcą był pracownik.

► Szkoda wizerunkowa

Nie mniej dotkliwe mogą być konsekwencje wizerunkowe. W dobie błyskawicznego przepływu informacji nieprawdziwe lub poufne treści opublikowane w sieci mogą zaszkodzić reputacji całej spółki oraz podważyć jej wiarygodność zarówno wśród kontrahentów, jak i potencjalnych pracowników.

Zapobieganie ujawnianiu poufnych informacji w mediach społecznościowych wymaga przemysłanych działań dostosowanych do specyfiki organizacji. [\[ramka\]](#)

Lista wniosków

Z powyższej analizy wynikają następujące wnioski istotne z perspektywy zarządzania ryzykiem.

- Po pierwsze, ochrona informacji przez pracodawcę musi być realna i dostosowana do branży, w której funkcjonuje firma, jej wielkości, a także profilu zatrudnianych w niej osób. Sądy w sporach pracodawców z pracownikami konsekwentnie badają, czy zatrudniony został we właściwym czasie i w zrozumiałym sposób poinformowany o poufnym charakterze informacji. Brak jasnych regulacji wewnętrznych lub ich ogólnikowość mogą osłabić pozycję pracodawcy w sporze.
 - Po drugie, gdy pracodawca wykaze spełnienie przesłanek z art. 11 ust. 2 u.z.n.k., które warunkują objęcie danej informacji tajemnicą przedsiębiorstwa, ciężar dowodu przechodzi na pracownika. Dlatego staranne dokumentowanie zasad ochrony informacji stanowi istotny element systemu HR compliance.
 - Po trzecie, ryzyka związane z RODO oraz naruszeniem tajemnicy przedsiębiorstwa coraz silniej się ze sobą łączą. Nieroztropna aktywność pracownika w mediach społecznościowych może jednocześnie naruszać oba te obszary, co zwiększa zakres odpowiedzialności firmy.
- Uwaga!** Pracodawca, który zadbaj o rzetelną dokumentację systemu ochrony informacji, jest znacznie lepiej przygotowany zarówno do dochodzenia roszczeń, jak i do obrony przed zarzutem naruszenia RODO ze strony organu nadzoru lub osób trzecich.

Podstawa prawna

- art. 52 par. 1 pkt 1, art. 100 par. 2 pkt 4, art. 108 oraz art. 114–122 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 11, art. 18 oraz art. 23 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 85)
- art. 5 ust. 1 lit. f, art. 24, art. 29, art. 32 oraz art. 82–83 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Ur. UE. z 2016 r. L 119, s. 1)

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! **DGP.pl**



Czy nauczyciel na urlopie dla poratowania zdrowia może otrzymać dofinansowanie do wypoczynku?

PYTANIE: Nauczyciel, który przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia, złożył wniosek o dofinansowanie wypoczynku ze środków ZFŚS. Regulamin obowiązujący w placówce nie uzależnia przyznania tej pomocy od korzystania z urlopu wypoczynkowego. Czy można przyznać nauczycielowi dofinansowanie?

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Tak. Urlop dla poratowania zdrowia nie pozbawia nauczyciela statusu pracownika ani prawa do korzystania z ZFŚS. Jeżeli regulamin funduszu nie wymaga korzystania z urlopu wypoczynkowego, nie można odmówić dofinansowania wyłącznie z powodu przebywania nauczyciela na urlopie zdrowotnym. Nie oznacza to jednak, że świadczenie należy przyznać automatycznie. Trzeba uwzględnić pozostałe warunki regulaminowe oraz sytuację życiową, rodzinną i materialną wnioskodawcy.

Przerwa zdrowotna nie odbiera prawa do korzystania z ZFŚS

Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych do korzystania z funduszu są uprawnieni m.in. pracownicy i członkowie ich rodzin. Nauczyciel przebywający na urlopie dla poratowania zdrowia nadal pozostaje zatrudniony w szkole, dlatego należy do tego kręgu.

Wniosek ten wzmacnia art. 73 ust. 5 Karty nauczyciela. W okresie urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za

wysługę lat oraz innych świadczeń pracowniczych. Przepis ten nie przesądza o przyznaniu konkretnego świadczenia z ZFŚS, potwierdza jednak, że urlop zdrowotny nie pozbawia nauczyciela uprawnień pracowniczych. O przyznaniu dofinansowania decydują regulamin funduszu i kryterium socjalne.

Zgodnie z art. 53 ust. 3 Karty nauczyciela odpisy na nauczycieli oraz odpisy podstawowe na pozostałych pracowników, a także na emerytów, rencistów i nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne – byłych pracowników – stanowią jeden fundusz w szkole. Karta nauczyciela nie przewiduje odrębnych zasad korzystania z niego przez nauczycieli przebywających na urlopie dla poratowania zdrowia. Ponieważ nie określa również warunków przyznawania dofinansowania wypoczynku, w tym zakresie stosuje się ustawę o ZFŚS oraz regulamin obowiązujący w szkole.

Decydują postanowienia regulaminu

Dofinansowanie wypoczynku mieści się w działalności socjalnej, o której mowa w art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS. Regulacja ta nie wprowadza jednak po-

wszechnego warunku, zgodnie z którym otrzymanie takiej dopłaty wymaga wcześniejszego wykorzystania określonej liczby dni urlopu wypoczynkowego.

Warunek korzystania z wypoczynku w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych dotyczy świadczenia urlopowego, o którym mowa w art. 3 ust. 3–5 ustawy o ZFŚS. Jest ono wypłacane przez pracodawcę, który nie tworzy funduszu. Wymogu tego nie należy automatycznie przenosić na dofinansowanie wypoczynku finansowane ze środków ZFŚS.

Szczegółowe przesłanki przyznawania dopłat powinien określać regulamin funduszu. Może on uzależniać wypłatę od wykorzystania określonej liczby dni urlopu wypoczynkowego. Jeżeli jednak takiego postanowienia w nim nie ma, pracodawca nie może wprowadzać dodatkowego wymagania dopiero podczas rozpatrywania konkretnego wniosku.

W opisanej sytuacji nie można zatem odmówić nauczycielowi dofinansowania wyłącznie dlatego, że korzysta z urlopu dla poratowania zdrowia, a nie z wypoczynku.

Uwaga! Brak wymogu korzystania z urlopu wypoczynkowego nie zwalnia nauczyciela z obowiązku spełnienia pozostałych warunków określonych w regulaminie. Jeżeli przewiduje on np. konieczność złożenia wniosku w określonym terminie albo udokumentowania formy wypoczynku, wymagania te należy stosować również wobec nauczyciela przebywającego na urlopie dla poratowania zdrowia.

Świadczenie nie przysługuje automatycznie

Prawo do korzystania z ZFŚS nie jest równoznaczne z prawem do otrzymania świadczenia w określonej wysokości. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz ustalanie wysokości dopłat zależy od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Przed podjęciem decyzji szkoła powinna sprawdzić, czy nauczyciel złożył wymagane dokumenty, spełnił warunki regulaminowe oraz przedstawił informacje niezbędne do oceny jego sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Rodzaj usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy nie może zastępować indywidualnej oceny socjalnej.

WAŻNE! Dofinansowania wypoczynku z ZFŚS nie należy utożsamiać ze świadczeniem urlopowym nauczyciela, o którym mowa w art. 53 ust. 1a Karty nauczyciela. Są to odrębne formy wsparcia, przyznawane według innych zasad.



Podstawa prawna

- art. 2 pkt 1 i 5, art. 3 ust. 3–5 oraz art. 8 ust. 1, 1a i 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 53 ust. 1a, 3 i 5 oraz art. 73 ust. 5 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)

Jak często powinna obradować komisja socjalna?

PYTANIE: Regulamin ZFŚS przewiduje działanie komisji socjalnej, ale nie określa częstotliwości jej posiedzeń. Komisja zbiera się tylko wtedy, gdy wpłynie większa liczba wniosków, dlatego między spotkaniami występują kilkumiesięczne przerwy. Czy komisja powinna obradować nierzadziej niż raz na kwartał? Jak określić zasady zwoływania i dokumentowania posiedzeń?

Magdalena Sobczak
magdalena.sobczak@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie nakazują powoływania komisji socjalnej ani nie określają, jak często powinna ona obradować. Pracodawca może zatem ustalić stałe terminy posiedzeń, np. raz na miesiąc lub kwartał, albo przewidzieć ich zwoływanie w zależności od liczby i charakteru wniosków. Najważniejsze jest, aby przyjęty tryb umożliwiał sprawne rozpatrywanie spraw, zwłaszcza tych wymagających pilnego działania.

Zespół pomocniczy

Ustawa o ZFŚS nie posługuje się pojęciem komisji socjalnej. Zgodnie z art. 10 tej ustawy środkami funduszu administruje pracodawca. Komisja pełni funkcję pomocniczą – może opiniować wnioski, przygotowywać propozycje wysokości świadczeń czy analizować wykorzystanie środków. Nie przejmuje jednak odpowiedzialności pracodawcy za prawidłowe gospodarowanie funduszem.

Jeżeli regulamin przewiduje udział komisji w procedurze przyznawania świadczeń, należy przestrzegać określonych w nim zasad. Warto wskazać, kto zwołuje posiedzenia, ilu członków powinno uczestniczyć w obradach oraz jaki tryb stosuje się w sprawach pilnych. Należy również przewidzieć wyłączenie członka komisji z opiniowania jego własnego wniosku albo wniosku osoby bliskiej.

Powołanie komisji socjalnej nie zastępuje ustawowych uprawnień zakładowej organizacji związkowej dotyczących ustalania zasad wykorzystania środków ZFŚS i przyznawania świadczeń.

Brak zapisów w ustawie

Nie istnieje jedna częstotliwość posiedzeń odpowiednia dla każdego pracodawcy. Powinna ona zależeć od liczby i rodzaju składanych wniosków oraz terminów przyznawania poszczególnych świadczeń. Regulamin może przewidywać zarówno posiedzenia okresowe, np. raz na kwartał, jak i dodatkowe – zwoływane w razie potrzeby.

Nie należy jednak uzależniać zwołania komisji wyłącznie od zgromadzenia określonej liczby wniosków. Nawet jeden wniosek może wymagać niezwłocznego rozpatrzenia, zwłaszcza gdy dotyczy zapomogi związanej z chorobą, pożarem, śmiercią członka rodziny albo innym nagłym zdarzeniem losowym.

Jeżeli jednak komisja zajmuje się wyłącznie opiniowaniem indywidualnych wniosków, a w danym okresie żaden wniosek nie wpłynął, zwoływanie posiedzenia wyłącznie po to, aby zachować np. kwartalną częstotliwość, jest niecelowe. Jeśli obowiązek odbywania takich posiedzeń wynika już z regulaminu, przyjętej procedury trzeba przestrzegać.

Praktycznym rozwiązaniem jest określenie w regulaminie terminu na zaopiniowanie kompletnego wniosku oraz odrębnych zasad postępowania w sprawach

Przykładowe postanowienia regulaminu

- Komisja socjalna obraduje w miarę potrzeb, nierzadziej niż raz na kwartał.
- Dodatkowe posiedzenia komisji zwołuje się w przypadku, gdy wymaga tego liczba złożonych wniosków albo pilny charakter sprawy.
- Posiedzenia komisji zwołuje przewodniczący, a podczas jego nieobecności – zastępca przewodniczącego.
- Komisja opiniuje wnioski zgodnie z postanowieniami regulaminu ZFŚS.
- Członek komisji nie uczestniczy w opiniowaniu własnego wniosku ani wniosku osoby bliskiej.
- Z posiedzenia komisji sporządza się protokół zawierający wyłącznie dane niezbędne do udokumentowania czynności komisji.
- Członkowie komisji są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w związku z wykonywaniem powierzonych im zadań.



pilnych. Warto też wskazać, od kiedy termin biegnie i co dzieje się w przypadku wniosku wymagającego uzupełnienia.

Jak dokumentować posiedzenia

Ustawa o ZFŚS nie wymaga sporządzania protokołu z każdego posiedzenia komisji socjalnej. Jeżeli jednak komisja uczestniczy w procedurze przyznawania świadczeń, dokumentowanie jej pracy pozwala wykazać, że postępowanie przeprowadzono zgodnie z regulaminem.

W protokole warto podać:

- datę posiedzenia;
- skład komisji;
- numery lub inne oznaczenia rozpatrywanych wniosków;
- wynik opiniowania;
- proponowaną wysokość świadczenia, jeżeli należy to do zadań komisji;
- informację o wyłączeniu członka komisji z rozpatrywania określonej sprawy.

Nie ma potrzeby zamieszczania w protokole szczegółowych informacji o stanie zdrowia, dochodach czy sytuacji rodzinnej, jeżeli nie jest to niezbędne. Dane te

powinny pozostawać w dokumentacji dotyczącej konkretnego wniosku, a dostęp do nich należy ograniczyć do osób, które potrzebują ich do wykonywania powierzonych zadań. Szczególnej ochrony wymagają informacje dotyczące zdrowia. Do ich przetwarzania mogą być dopuszczone wyłącznie osoby mające pisemne upoważnienie pracodawcy i zobowiązane do zachowania tych danych w tajemnicy.

Działanie naprawcze

Jeżeli regulamin przewiduje powołanie komisji socjalnej, ale nie określa zasad jej pracy, należy go uzupełnić albo przyjąć powiązany z nim regulamin komisji. Dokument powinien wskazywać jej skład i zadania, sposób zwoływania posiedzeń, tryb postępowania w sprawach pilnych, termin opiniowania kompletnych wniosków oraz sposób dokumentowania pracy komisji.



Podstawa prawna

- art. 8 ust. 1–2 i art. 10 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)

Urlopy związane z rodzicielstwem: jak oskładać firmowe bonusy?

ROZLICZENIA Podczas korzystania z urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i wychowawczego, zmienia się podstawa podlegania ubezpieczeniom, a składki emerytalne i rentowe finansuje budżet państwa. Pracodawca musi przekazać odpowiednie raporty ZUS RCA i ZUS RSA. Pakiet medyczny czy karta sportowa zwykle pozostają poza podstawą wymiaru, lecz premia należna za wcześniejszą pracę podlega obciążeniom na zasadach ogólnych.



Izabela Nowacka
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

Odrębnymi tytułami do ubezpieczeń emerytalno-rentowych są m.in. pozostawanie w stosunku pracy, pobieranie zasiłku macierzyńskiego albo zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego oraz przebywanie na urlopie wychowawczym. Co do zasady pracownik podlega ubezpieczeniom z racji zatrudnienia. Po rozpoczęciu urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego (za który przysługuje zasiłek macierzyński) lub urlopu wychowawczego jego tytuł do ubezpieczeń ulega jednak zmianie. Pobieranie zasiłku macierzyńskiego oraz przebywanie na urlopie wychowawczym stanowią tytuły odrębne od stosunku pracy, co oznacza, że w tym czasie zatrudniony nie podlega ubezpieczeniom pracowniczym.

Ubezpieczenia obowiązkowe

- ▶ Osoby przebywające na urlopiach wychowawczych podlegają obowiązkowo:
 - ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym – pod warunkiem, że nie mają ustalonego prawa do emerytury lub renty i nie posiadają innych tytułów powodujących obowiązek ubezpieczeń społecznych,
 - ubezpieczeniu zdrowotnemu – jeżeli nie podlegają temu obowiązkowi z innego tytułu.
- ▶ Osoba pobierająca zasiłek macierzyński podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniu zdrowotnemu.
- ▶ Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym zobowiązana jest poinformować płatnika składek o ustaleniu prawa do emerytury lub renty albo o posiadaniu innego tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.
- ▶ Osoby korzystające z urlopów związanych z rodzicielstwem nie podlegają natomiast z tego tytułu ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu.

Podstawa wymiaru

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopiach wychowawczych stanowi kwota odpowiadająca 60 proc. prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, z zastrzeżeniem, że nie może być

ona wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających rozpoczęcie urlopu wychowawczego. Jednocześnie podstawa nie może być także niższa niż 75 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia.

W przypadku osób pobierających zasiłek macierzyński podstawę wymiaru składek emerytalnych i rentowych stanowi kwota wypłaconego świadczenia.

Składki emerytalne i rentowe za osoby korzystające z urlopów wychowawczych albo pobierające zasiłek macierzyński są w całości finansowane przez budżet państwa. Stopy procentowe tych składek są jednakowe dla wszystkich ubezpieczonych i wynoszą na:

- ubezpieczenie emerytalne – 19,52 proc. podstawy wymiaru,
- ubezpieczenia rentowe – 8 proc. podstawy wymiaru

Podstawę wymiaru składki zdrowotnej za osobę przebywającą na urlopie wychowawczym, również finansowanej w całości przez budżet państwa, stanowi kwota odpowiadająca wysokości specjalnego zasiłku opiekuńczego przysługującego na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych. Obecnie wynosi ona 620 zł.

Płatnicy składek i dokumenty rozliczeniowe

Zgłoszenie do ubezpieczeń z tytułu:

- przebywania na urlopie wychowawczym
- pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- należy do obowiązków płatnika składek.

Płatnikiem składek w stosunku do osób:

- przebywających na urlopiach wychowawczych – jest pracodawca,
- pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego jest:
 - pracodawca uprawniony do wypłaty zasiłków,
 - ZUS – w pozostałych przypadkach

Uwaga! Zgłoszenia do ubezpieczeń z racji urlopu wychowawczego dokonuje się przez wykazanie ubezpieczonego w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 1211 x x. Przekazanie tego raportu jest traktowane na równi ze zgłoszeniem do ubezpieczeń. Dodatkowo płatnik przekazuje raport ZUS RSA z właściwym kodem świadczenia lub przerwy 121 albo 122.

Osobę pobierającą zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego zgłasza się poprzez wykazanie jej w raporcie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 1240 x x.

PRZYKŁAD 1

Wypłata pensji po rozpoczęciu urlopu wychowawczego

Pracownica od 1 do 5 lipca 2026 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, natomiast od 6 lipca korzysta z urlopu wychowawczego i z tego tytułu podlega ubezpieczeniom. Pod koniec lipca pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za czas urlopu. Płatnik składek powinien złożyć za lipiec:

- imienny raport ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 0110 x x i kodem świadczenia lub przerwy 121 za okres od 6 do 31 lipca,
- imienny raport ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 0110 x x, zawierający rozliczenie składek społecznych i zdrowotnej od wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
- imienny raport ZUS RCA z kodem 1211 x x, w którym należy wykazać podstawę wymiaru składek emerytalnych i rentowych ustaloną zgodnie z opisanymi zasadami, oraz kwoty tych składek, a także podstawę wymiaru składki zdrowotnej w wysokości 620 zł i należną kwotę składki.

PRZYKŁAD 2

Abonament medyczny nieujęty w raporcie

Pracownica od 1 sierpnia 2026 r. przebywa na urlopie macierzyńskim. W sierpniu otrzymała zasiłek macierzyński, a ponadto pracodawca opłacił jej abonament medyczny, zgodnie z przepisami regulaminu wynagradzania. Płatnik składek, będący jednocześnie płatnikiem zasiłków, powinien przekazać za sierpień:

- imienny raport ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 1240 x x, w którym kwotę zasiłku macierzyńskiego wykaże jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wraz z kwotami należnych składek;
- imienny raport ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 0110 x x i kodem świadczenia lub przerwy 311, zawierający liczbę dni zasiłkowych lub liczbę wypłat, okres od 1 do 31 sierpnia oraz kwotę zasiłku macierzyńskiego.

W raporcie ZUS RCA pracodawca nie wykazuje wartości abonamentu medycznego. © P

Rozliczenie w ZUS RCA

Jeżeli płatnik składek jest uprawniony do wypłaty zasiłków, w tym macierzyńskiego, wówczas przekazuje do ZUS imienny raport ZUS RSA z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia. W dokumencie tym wskazuje się kod świadczenia lub przerwy oznaczający zasiłek należny za dany rodzaj urlopu, np. 311 w przypadku urlopu macierzyńskiego albo 319 w razie urlopu rodzicielskiego, a także okres, liczbę dni zasiłkowych oraz kwotę wypłaconego świadczenia. Płatnik składa również imienny raport ZUS RCA, w którym wykazuje wypłacony zasiłek jako podstawę wymiaru składek emerytalnych i rentowych.

Jeżeli natomiast płatnik nie jest uprawniony do wypłaty zasiłku macierzyńskiego, również przekazuje raport ZUS RSA. Wskazuje w nim jedynie właściwy kod świadczenia lub przerwy oraz okres przerwy w opłacaniu składek. Pole „kwota” pozostawia puste albo wpisuje w nim „o”. Nie wypełnia w nim także pola „liczba dni zasiłkowych/liczba wypłat”. Składki emerytalne i rentowe z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego rozlicza wówczas ZUS w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA.

Dodatkowe świadczenia od pracodawcy

Jeżeli podczas urlopu wychowawczego albo pobierania zasiłku macierzyńskie-

go pracownik otrzymuje od pracodawcy dodatkowe świadczenia, np. pakiet medyczny, grupowe ubezpieczenie na życie lub kartę sportową, ich wartość nie podlega oskładkowaniu. W tym okresie pracownik nie jest bowiem objęty ubezpieczeniami z tytułu stosunku pracy. Prawo do takich korzyści nie przysługuje za wykonywanie obowiązków służbowych, lecz jest związane z korzystaniem z urlopu wychowawczego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego. Wartość tych świadczeń nie stanowi zatem podstawy wymiaru składek.

Inaczej należy postąpić, gdy podczas np. urlopu macierzyńskiego przypada termin wypłaty należności przysługujących za okres poprzedzający rozpoczęcie tego urlopu, a więc za czas wykonywania pracy. Może to być premia, nagroda albo zaległe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Taki przychód ze stosunku pracy należy wykazać w dokumentach rozliczeniowych i opłacić od niego wszystkie składki na zasadach ogólnych. [przykłady 1 i 2]

© P

Podstawa prawna

- art. 6 ust. 1 pkt 19, art. 18 ust. 5b, ust. 6, ust. 14 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 66 ust. 1 pkt 32, art. 79, art. 81 ust. 8 pkt 10 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1007)

Dodatek za rozłąkę i stawne dla kierowcy trzeba wliczyć do podstawy wymiaru składek

Warunkiem zastosowania par. 2 ust. 1 pkt 18 rozporządzenia składkowego jest czasowe przeniesienie pracownika poza miejsce pracy określone w umowie, połączone z faktyczną rozłąką z rodziną. Przeniesienie powinno mieć charakter przejściowy, a nie wynikać ze stałej właściwości wykonywanej pracy. Dlatego ZUS uznał, że wyłączenia tego nie stosuje się do kierowców.

INTERPRETACJA INDYWIDUALNA ZUS Z 9 LIPCA 2026 R., SYGN. DI/200000/43/1851/2026

► Stan faktyczny sprawy

Przedsiębiorca prowadzący krajowy i międzynarodowy transport drogowy wystąpił do ZUS o ustalenie, czy planowane wypłaty dla kierowców – dodatek za rozłąkę oraz stawne – mogą zostać wyłączone z podstawy wymiaru składek na podstawie par. 2 ust. 1 pkt 18 rozporządzenia składkowego. Zatrudnieni na umowę o pracę kierowcy wykonują przewozy na trasach wyznaczanych przez pracodawcę, poza jego siedzibą i swoim miejscem zamieszkania. Nie mają wpływu na miejsce wykonywania zadań ani czas pobytu poza domem, co powoduje zwiększone koszty wyżywienia i długotrwałą rozłąkę z rodziną.

Ze względu na mobilny charakter pracy przedsiębiorca zamierza wprowadzić dwa odrębne świadczenia. Dodatek za rozłąkę ma rekompensować uciążliwość pozostawiania poza rodziną, natomiast stawne – zwiększone koszty wyżywienia. Oba mają przysługiwać wyłącznie za dni faktycznej pracy w trasie, niezależnie od wyników pracy, liczby przewozów czy terminowości dostaw. Nie będą częścią wynagrodzenia zasadniczego, a wysokość każdego z nich za dobę nie przekroczy krajowej diety.

Wątpliwości przedsiębiorcy dotyczą par. 2 ust. 1 pkt 18 rozporządzenia składkowego, który wyłącza z podstawy wymiaru składek dodatek za rozłąkę wypłacany pracownikom czasowo przeniesionym oraz stawne – do wysokości krajowej diety. Zapytał ZUS, czy limit należy stosować oddzielnie do każdego świadczenia, czy do ich łącznej kwoty, a także czy wyłączenie może obejmować kierowców wykonujących przewozy międzynarodowe.

► Stanowisko ZUS

ZUS przypomniał, że zgodnie z art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, a także par. 1 rozporządzenia składkowego, podstawę wymiaru składek pracowników stanowi przychód ze stosunku pracy w rozumieniu ustawy o PIT. Wyłączeniu podlegają jedynie wynagrodzenie chorobowe, zasiłki z ubezpieczeń społecznych oraz przychody enumeratywnie wskazane w par. 2 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. Ponieważ katalog ten ma charakter zamknięty, przewidziane w nim wyjątki nie mogą być interpretowane rozszerzająco.

ZUS zastrzegł jednocześnie, że nie jest uprawniony do rozstrzygania, czy określone świadczenie stanowi przychód podatkowy, ani do wskazywania jego

źródła. Kwestie te należą do kompetencji organów podatkowych. Organ oparł się więc na oświadczeniu przedsiębiorcy, że zarówno dodatek za rozłąkę, jak i stawne będą stanowiły przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o PIT.

Odnosząc się do par. 2 ust. 1 pkt 18 rozporządzenia składkowego, Zakład wskazał, że wyłączenie obejmuje dodatek za rozłąkę wypłacany pracownikom czasowo przeniesionym oraz stawne – do wysokości diet przysługujących z tytułu krajowej podróży służbowej. Warunkiem zastosowania tego przepisu jest zatem czasowe przeniesienie pracownika poza miejsce pracy określone w umowie, połączone z faktyczną rozłąką z rodziną. Przeniesienie powinno mieć charakter przejściowy, a nie wynikać ze stałej właściwości wykonywanej pracy.

ZUS nie podzielił stanowiska przedsiębiorcy, że limit odpowiadający wysokości diety krajowej należy stosować osobno do dodatku za rozłąkę i osobno do stawnego. W ocenie organu limit określony w par. 2 ust. 1 pkt 18 rozporządzenia dotyczy łącznie obu świadczeń. Skoro wyłączenie stanowi wyjątek od zasady oskładkowania całego przychodu ze stosunku pracy, jego zakres powinien być ustalany ściśle, bez rozszerzania limitu na każde ze świadczeń z osobna.

Zakład uznał ponadto, że analizowane wyłączenie w ogóle nie znajduje zastosowania do kierowców. Pracownicy ci nie są bowiem czasowo przenoszani do pracy poza stałe miejsce jej wykonywania. Przemieszczanie się, wykonywanie obowiązków w różnych miejscach oraz wynikająca z tego rozłąka z rodziną stanowią normalny element pracy kierowcy, a nie sytuację wyjątkową i przejściową, do której odnosi się par. 2 ust. 1 pkt 18 rozporządzenia. W ocenie ZUS wniosku tego nie zmieniają przepisy ustawy o czasie pracy kierowców. Artykuł 21a tej ustawy przyznaje kierowcom wykonującym przewozy krajowe w podróży służbowej należności ustalone zgodnie z art. 77⁵ par. 3–5 k.p. Z kolei art. 26f ust. 1 wyłącza kierowców wykonujących przewozy międzynarodowe z pojęcia podróży służbowej, natomiast art. 26g ustanawia dla nich odrębny mechanizm ustalania podstawy wymiaru składek, obejmujący m.in. wyłączenie równowartości 60 euro za każdy dzień pobytu za granicą, przy zachowaniu minimalnej podstawy na poziomie przeciętnego wynagrodzenia. Regulacje te nie

dają jednak podstaw do zastosowania dodatkowego zwolnienia przewidzianego dla pracowników czasowo przeniesionych.

Oprac. Leszek Jaworski

► Komentarz



Katarzyna Klemba

radca prawny w Kancelarii Radcy Prawnego Katarzyna Klemba w Łodzi

Interpretacja ZUS, w części dotyczącej możliwości zastosowania wyłączenia z par. 2 ust. 1 pkt 18 rozporządzenia składkowego, pozostaje

spójna z wcześniejszą praktyką organu dotyczącą kierowców. W opisanym stanie faktycznym sam przedsiębiorca wskazał, że praca kierowców ma charakter mobilny, jest wykonywana poza miejscem zamieszkania zgodnie z trasami wyznaczanymi przez pracodawcę, a dodatek za rozłąkę i stawne mają przysługiwać za dni faktycznej pracy w trasie. Taki sposób przedstawienia modelu zatrudnienia niewątpliwie ułatwił ZUS przyjęcie, że rozłąka nie jest skutkiem czasowego przeniesienia pracownika, lecz typowym i powtarzalnym elementem wykonywania pracy kierowcy. W tych realiach trudno było obronić tezę, że spełniona została przesłanka czasowego przeniesienia, od której zależy zastosowanie wyłączenia.

Nieco inaczej oceniam natomiast kwestię limitu odpowiadającego wysokości diety krajowej. ZUS przyjął, że należy go stosować łącznie do dodatku za rozłąkę i stawnego, jednak w orzecznictwie można znaleźć argumenty przemawiające za stanowiskiem przedsiębiorcy, zgodnie z którym limit wyłączenia powinien być stosowany odrębnie do każdego z tych świadczeń. Taki kierunek wykładni został przyjęty przez Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2024 r. (sygn. akt I USKP 94/22).

W praktyce warto więc rozdzielić dwa zagadnienia. Najpierw należy ustalić, czy pracownik w ogóle spełnia przesłanki wyłączenia przewidzianego dla pracownika czasowo przeniesionego. Dopiero w razie pozytywnej odpowiedzi pojawia się kwestia zakresu wyłączenia z podstawy wymiaru składek. W tym drugim zakresie stanowisko przedsiębiorcy nie jest pozbawione podstaw i może znajdować oparcie w powołanym orzeczeniu Sądu Najwyższego.

Podczas kontroli prowadzonej przez ZUS nie muszą być obecni wszyscy współnicy spółki jawnej

PYTANIE: W naszej spółce jawnej ZUS ma przeprowadzić kontrolę. Zawiadomienie skierowano do spółki, a nie do poszczególnych współników. Czy podczas kontroli muszą być obecni wszyscy współnicy? Czy spółkę może reprezentować jeden z nich albo osoba spoza ich grona, np. zleceniobiorca?



Marcin Nagórek
radca prawny

ODPOWIEDŹ: Zgodnie z art. 50 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców czynności kontrolne przeprowadza się w obecności przedsiębiorcy. Może on też wskazać osobę do tego przez sie-

bie upoważnioną. Powinien to zrobić na piśmie, zwłaszcza na wypadek swojej nieobecności. Od tej zasady ustawa przewiduje wyjątki, które dotyczą jednak szczególnych sytuacji, m.in. bezpośredniego zagrożenia życia, zdrowia lub środowiska albo konieczności zabezpieczenia dowodów przestępstwa.

Nie ma podstaw, aby podczas kontroli ZUS wymagał obecności wszystkich współników spółki jawnej. Z art. 29 kodeksu spółek handlowych wynika, że każdy współnik ma prawo reprezento-

wać spółkę. Jeden z nich może zatem samodzielnie uczestniczyć w kontroli bez odrębnego upoważnienia pozostałych, jeśli umowa spółki lub wpis w KRS nie przewidują reprezentacji łącznej albo dany współnik nie został pozbawiony prawa reprezentowania spółki.

Spółka może również upoważnić do udziału w kontroli osobę niebędącą współnikiem, np. pracownika, księgowego lub zleceniobiorcę. Jak wynika z wyroku WSA w Kielcach z 29 listopada 2017 r. (sygn. akt II SA/Ke 637/17), pojęcie osoby upoważnionej ma szeroki zakres i obejmuje podmioty legitymujące się ważnym umocowaniem. Upoważnienie powinno zostać udzielone zgodnie z obowiązującymi w spółce zasadami reprezentacji.

Także NSA w wyroku z 19 stycznia 2023 r. (sygn. akt I OSK 1028/21) podkreślił, że udział przedsiębiorcy w kontroli jest jego prawem, a nie obowiązkiem. Może on wyznaczyć osobę, która będzie go reprezentowała podczas czynności kontrolnych.

Uwaga! W kontroli ZUS może uczestniczyć jeden współnik uprawniony do reprezentacji albo właściwie umocowana osoba spoza spółki. Decydujące znaczenie mają zasady reprezentacji ujawnione w KRS.

Podstawa prawna

• art. 50 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1480; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1795)