Mieszkaniowy zasób komunalny nadal się kurczy, ale miasta ograniczyły sprzedaż lokali najemcom B7

Układy zbiorowe pracy po zmianach. Jak je przygotować, by były wykonalne i trwałe? C1

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
19 LUTEGO 2026
DGP.pl

NR 34 (6703) ROK 32 ISSN 2080-6744, NR INDEKSU 348 066

PATRZYMY OBIEKTYWNIE ▪ PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

9,90 zł
CENA GAZETY (W TYM 8% VAT)

Reklamy w ChatGPT budzą niepokój

TECHNOLOGIE

Open AI testuje reklamy w ChatGPT na terenie USA. Firma zapowiedziała już wprowadzenie tego pomysłu w innych krajach. Prawnicy obawiają się, że może to poważnie zagrozić bezpieczeństwu naszych danych i narazić nas na manipulację o **skali, z jaką jeszcze nie mieliśmy do czynienia**

Olga Łozińka
olga.lozinska@inor.pl

W USA reklamy pojawiają się przy korzystaniu z ChatGPT przez zalogowanych dorosłych użytkowników, w wersjach subskrypcji Free i Go. Z ich powodu z Open AI odeszła badaczka, ekonomistka Zoë Hitzig. W artykule dla „New York Times" napisała, że po wejściu reklam do ChatGPT firma będzie miała motywację do manipulowania zachowaniami użytkowników na skalę, jakiej nie miał nawet Facebook, bo Open AI dysponuje danymi nie o tym, co lajkujemy, ale o tym, o czym myślimy i czego szukamy.

Obaw nie kryją również polscy prawnicy, z którymi rozmawiał DGP. – Zawodowo zajmuję się bezpieczeństwem informacji i nie mogę w spokoju patrzeć na tego typu deklaracje – komentuje dr Michał Nowakowski z Legal Architect w GovernedAI. Jak zauważa, ludzie wykorzystują asystentów AI do różnych celów.

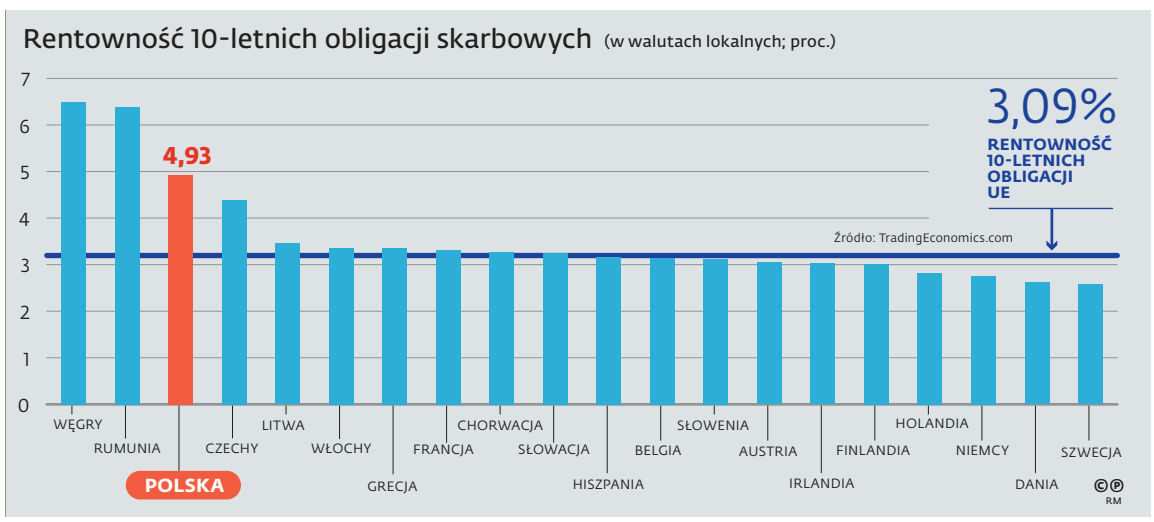
– Niektórzy robią to na potrzeby osobiste (także te bardziej intymne, często nie mając nawet świadomości, co się dzieje z danymi na ich temat), a inni w sposób niezgodny z politykami firm – dla celów zawodowych – podkreśla ekspert. Jak dodaje Nowakowski, możemy nawet nie mieć świadomości, że podlegamy jakiejś formie manipulacji.

– Czasem skutki tego będą ledwo zauważalne, a czasami o dużym potencjale niszczącym, np. finansowo czy psychicznie. Nie można z góry zakładać, że jest to intencją takich firm jak OpenAI, tym bardziej że jednak deklarują one wykorzystanie AI w sposób etyczny. Jak jednak wiemy, deklaracje a rzeczywistość to często dwie różne rzeczywistości. Nie można więc wykluczyć, że cele biznesowe w którymś momencie staną się (już się stały?) istotniejsze niż ochrona człowieka – przestrzega prawnik.

Z kolei dr Karolina Mania z Uniwersytetu Jagiellońskiego zauważa, że wprowadzenie reklam przez OpenAI było tylko kwestią czasu. – Firma, dzięki ChatGPT, wie o nas na tyle dużo, że testowy okres darmowego dostępu można zacząć komercjalizować na niespotykaną dotychczas skalę. Podobną ścieżkę przeszedł Facebook/Meta, jednak, nauczeni tamtym doświadczeniem powinniśmy prewencyjnie dokonać analizy przepisów unijnych i krajowych w kontekście potencjalnych pól naruszeń prawa, jakie mogą się ziścić – podkreśla prawniczka.

Jej zdaniem niepewność budzi możliwość zapewnienia prawa do prywatności czy ochrony danych osobowych (także wrażliwych).

Tu firma będzie stosować różnorodne zapisy regulaminu, chroniąc się na wszelkich polach. Pilotażowa faza zaczyna się od rynku amerykańskiego, by zweryfikować, z czym firma może mieć do czynienia, globalizując te usługi. Europejczycy nie unikną tego samego, choć porządek prawny i systemowe rozwiązania mogą stanowić dla OpenAI pewną barierę. Firma chce zacząć zarabiać, a dzięki powszechnemu wykorzystaniu swojego narzędzia ma na to wiele sposobów – kwituje dr Mania. ©℗



Kar za Kolumbijczyków nie będzie

PRACA

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej stanął po stronie przedsiębiorców, którzy zostali ukarani za rzekomo nielegalne zatrudnianie obywateli Kolumbii. Z najnowszego orzeczenia wynika, że jeśli taki pracownik przekroczył granicę zewnętrzną UE w innym państwie, np. w Hiszpanii, nie musi mieć wizy do celów zarobkowych.

Dlaczego były co do tego wątpliwości? 15 sierpnia 2024 r. rządowym komunikatem wprowadzono zasadę, że Kolumbijczycy pracujący w Polsce muszą mieć wizę niezależnie od długości planowanego pobytu. Po czym 1 czerwca 2025 r. weszła w życie ustawa z 20 marca 2025 r. o dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom (Dz.U. z 2025 r. poz. 621), która zniosła obowiązywanie rządowego komunikatu, wprowadzając obowiązek wydania w tej sprawie rozporządzenia.

– Mimo to Straż Graniczna często stoi na stanowisku, że ograniczenia dotyczące obywateli z Kolumbii są ciągle obowiązujące – mówi Joanna Torbé-Jacko, adwokatka i ekspertka Business Centre Club ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Pojawiło się jednak przełomowe orzeczenie. – Wynika z niego, że pracodawcy zatrudniający pracowników z Kolumbii, którzy przybyli do Polski z innego kraju w UE, nie muszą się obawiać ukarania – komentuje Joanna Torbé-Jacko. ©℗ B8

Kto skorzysta na SAFE?

OBRONNOŚĆ Przyznanie Polsce 43,7 mld euro pożyczek na zbrojenia z programu Security Action for Europe (SAFE) wywołało w kraju polityczną burzę. Przykryła ona rzeczywisty rachunek zysków i strat, który w ocenie ekspertów nie przedstawia się dla Polski źle. Najnowsze wyliczenia wskazują, iż pożyczając pieniądze za pośrednictwem UE, wyjdziemy na tym lepiej, niż gdybyśmy te same kwoty mieli pozyskać samodzielnie. Powód? Koszt pożyczek dla Unii Europejskiej jest wyraźnie niższy niż dla wielu krajów UE działających w pojedynkę. Choć nie dla wszystkich: Niemcy nie skusiły się na wejście do SAFE, bo są w stanie zaciągać zobowiązania taniej.

Ustawą wprowadzającą fundusze SAFE do polskiego systemu finansowego zajmuje się teraz Senat, a światło dzienne ma wkrótce ujrzeć konkretna lista zakupów. 50 mld zł ma zostać przeznaczone na nowe potrzeby, w tym budowę tarczy antydronowej San. ©℗

Raport specjalny czytaj na **Gazetaprawna.pl**

9 772080 674044 08

eprasa.pl d1162fd001

Gdyby decydował tylko local content...

Łukasz Wilkowicz
zastępca redaktora naczelnego

Jeśli już rwiemy się do realizacji wielomiliardowych projektów, które będą sporym obciążeniem dla finansów państwa, to jak najwięcej pieniędzy powinno zostać w kraju. Na udziale w inwestycjach zarobią nasze firmy i pracownicy z Polski. Przy okazji urośnie potencjał krajowych przedsiębiorstw. A budżet zarobi na podatkach. Takie mniej więcej myślenie stoi za pomysłem repolonizacji gospodarki, o czym od prawie roku chętnie mówi premier Donald Tusk.

Nie jest pierwszy. O repolonizacji myślano już za rządów Prawa i Sprawiedliwości – wtedy była mowa przede wszystkim o kwestiach właścicielskich.

Największym osiągnięciem było wykupienie kontroli nad Pekao, drugim co do wielkości bankiem w Polsce, z rąk pogrążonego wówczas w kłopotach włoskiego inwestora.

Obecny rząd chce szerszego podejścia. Planowane elektrownie jądrowe to projekty, przy których będzie mógł w największym stopniu wykazać się determinacją w repolonizacji. Nie przez przypadek jednym z elementów licytacji chętnych do wsparcia nas przy budowie atomówek zagranicznych graczy jest to, jak dużą część inwestycji pozwolą nam realizować naszymi rękami.

Ale sprawa nie jest prosta. Również nie przez przypadek określenie, co konkretnie rozumiemy przez local content, wciąż nie ma polskiej definicji (ma pojawić się lada moment). Na dobrą sprawę nie wiadomo nawet, czy wystarczy jedna taka definicja. A gdy już będzie, z pewnością pojawią się kontrowersje wokół tego, jak liczyć poszczególne składniki local contentu.

Przy największych projektach, takich jak program atomowy, istotne są jednak również inne czynniki, które sprowadzają się do prostego: polityka. Na kimś zależy nam (państwu) bardziej niż na kimś innym. Mamy na względzie interesy szersze niż większe zyski polskich firm i wynikające z nich podatki. Rachunek jest wielowymiarowy, interesariuszy wielu, a ich interesy mocno zróżnicowane. W takiej sytuacji proces decyzyjny z definicji (nomen omen) nie będzie prosty ani przejrzysty. Co nie oznacza, że nie warto mu się przypatrywać. Ale ze świadomością, że decydować będzie nie tylko udział local contentu. ©℗

Czytaj więcej na A6

Petrufikacja, czyli Sześciu Króli na Maderze

Jacek Żakowski
dziennikarz, publicysta

Ręka w górę, kto wie, kim jest Żaneta Cwalina-Śliwowska. A teraz niech podniesie rękę, kto kojarzy Annę Radwan-Röhrenschef. Lasu rąk nie widzę. Tak pewnie zostanie. Bo to te posłanki zapoczątkowały przygotowany przez Ryszarda Petru exodus z Polski 2050. Natomiast Ryszarda Petru zna każdy, kto choć trochę interesuje się polską polityką. Więc niewielu zdziwiły jego słowa: „zrobię to z większą grupą koleżanek i kolegów (...) jestem przekonany, że może powstać klub parlamentarny". Nie ma powodu wątpić, że coś nowego Petru (lub z Petru) powstanie. I znając Petru, nie ma powodu wątpić, że to niebawem zniknie, czyli zostanie spetrufikowane.

Ryszard Petru ma bowiem to do siebie, że „czego dotyka – to się pojawia i znika". Albo to znika, albo on z tego znika, albo jedno i drugie. Przynajmniej w polityce. Jak w 2001 r. wraz z Mirosławem Czechem zajął się w Unii Wolności organizowaniem wyborów, to UW straciła trzy czwarte wyborców i całkiem znikła z Sejmu. Jak w 2003 r. stanął na czele Fundacji Klub Obywatelski, to doprowadził ją do likwidacji w 2015 r. Z przewodniczenia Radzie Nadzorczej PKP znikł rekordowo szybko – już w dniu objęcia funkcji. W 2015 r. stworzył Nowoczesną i znikł w 2017 r., bo od walki w Sejmie wolał romantyczny wypad na portugalską Maderę. W 2018 r. stworzył stowarzyszenie Plan Petru, które znikło niezwłocznie. Jesienią 2018 r. powołał partię Teraz!, która po paru miesiącach znikła, stawiając się w stan likwidacji. Jej miejsce zajęła partia Teraz Ryszarda Petru, zniknięta przez samolikwidację po niespełna roku. W 2019 r. sam Petru zapowiedział swoje zniknięcie z polityki. Ten plan też znikł, gdy w 2023 r. Petru ogłosił start do Senatu. Został za to zniknięty z Nowoczesnej, w której odznikł się wcześniej, więc odznikł się w Polsce 2050 i wszedł do Sejmu jako Trzecia Droga, która niebawem znikła.

Petrufikacja działa niezawodnie. Unia Wolności – znikła. Nowoczesna – znikła. Plan Petru – znikł. Teraz – znikła dwukrotnie, bez Petru i z Petru. Trzecia Droga też znikła. Ostatnio Polska 2050 sondażowo zanika, ale Petru ma plan, by ją ostatecznie zniknąć, dzieląc jedną 2-proc. partię na dwie partie 1-proc.

To jeszcze nie koniec. W odróżnieniu od spetrufikowanych partii, które rutynowo definitywnie znikają, sam Petru potrafi tak zniknąć, by się wkrótce odzniknąć. Teraz pewnie też. Jest wciąż młody, pewny siebie i zbiera polityczną kasę, bo nikt tak nie spełnia oczekiwań dużego biznesu jak on.

Czy Petru uzbiera dość posłów, by stworzyć klub, a potem kolejną partię? Nie wiem. Ale że ten klub i ewentualna partia najdalej po wyborach się spetrufikują, to już raczej pewne. Ciekawe więc, gdzie potem Petru planuje się odzniknąć i kogo teraz czeka petrufikacja.

Wybór nie jest duży. Lewica w grę nie wchodzi. Podobnie Korona i Razem. PSL już jest spetrufikowane i nie zaryzykuje drażnienia ostatnich wyborców atakiem Petru na KRUS. Zostają KO i Mentzen.

„Jego poglądy gospodarcze są mi bliskie" – mówił o Mentzenie rok temu Leszek Balcerowicz, który patronował Petru. Więc jest taka opcja. Ale po co Mentzenowi ryzyko petrufikacji?

Koalicja Obywatelska jest bardziej zagrożona. Pokusą może być kasa idąca za Petru i procent sondażowy mogący przechylić szalę ku samodzielnej większości w przyszłym Sejmie. Tusk, który wcześniej dał radę petrupodobnemu Rokicie, nie mówiąc o Balcerowiczu i innych, może się czuć dość silny, by nie bać się petrufikacji. Koledzy (i koleżanki) Petru pewnie po cichu liczą, że KO ich przyjmie, gdy złożą taką ofertę. To ma sens tylko wtedy, gdy się nie pamięta, jak dobrze Tusk pamięta. A akurat w tej sprawie ma przecież co pamiętać. ©℗

Pustka w Radzie Pokoju. Nawet najwierniejsi się nie spieszą

Michał Potocki
szef działu ekonomia i społeczeństwo

Albania, Argentyna, Indonezja, Stany Zjednoczone, Węgry, Wietnam. Ci członkowie Rady Pokoju Donalda Trumpa mają być reprezentowani przez szefów państw lub rządów (a w przypadku Wietnamu – przez kierownika rządzącej partii komunistycznej) na inauguracyjnym posiedzeniu liderów, które ma się odbyć 19 lutego w Instytucie Pokoju im. Donalda Trumpa. Sześć państw na 195 uznawanych przez Waszyngton to 3 proc. wszystkich. Jak na ambicje zastąpienia Organizacji Narodów Zjednoczonych – mogło być lepiej.

Można do tej listy dodać prezydenta Rumunii Nicușora Dana, który udaje się na posiedzenie jako obserwator, a nie pełnoprawny uczestnik. Być może ktoś jeszcze zdecyduje się na przyjazd w ostatniej chwili. Niemniej jak na radę, za pomocą której Trump miał zarządzać światem, to wizerunkowa porażka. Do USA z różnych powodów nie udają się nawet bliscy ideologicznie liderzy. Nie ma na razie na liście obecności większości prawicowych przywódców latynoamerykańskich w rodzaju Salwadorczyka Nayiba Bukelego, choć oni akurat przyjadą do Trumpa na początku marca. Nie ma premiera Izraela Binjamina Netanjahu, którego Trump wspiera nawet wtedy, kiedy nie musi, choć ma się pojawić jego szef dyplomacji Gideon Sa'ar. Nie ma aliantów ruchu MAGA z Europy: Giorgii Meloni z Włoch ani Karola Nawrockiego.

Nie ma też, mimo otrzymanego zaproszenia, Alaksandra Łukaszenki, który szuka każdej okazji do zrobienia sobie zdjęcia z kimkolwiek ciut ważniejszym. Kartę Rady Pokoju dotychczas podpisało niemal 30 krajów. Na czwartkowym posiedzeniu mają zostać ogłoszone ważne decyzje dotyczące zarządzania Strefą Gazy; Amerykanie twierdzą, że znaleźli 5 mld dol, które mogą zostać przeznaczone na odbudowę zburzonego przez izraelskie wojsko terytorium. Jednak autorytarny sposób kierowania Radą Pokoju, zapisany w dokumencie ujawnionym przez „The Times of Israel", odstrasza najwierniejszych. Nawet ci, którzy nie odrzucili zaproszenia Trumpa do udziału w pracach rady, nie spieszą się, by inwestować w coś, co za miesiąc może amerykańskiego prezydenta znudzić albo rozczarować, po czym trafi do szuflady.

Być może ktoś jeszcze zdecyduje się na przyjazd w ostatniej chwili. Niemniej jak na radę, za pomocą której Donald Trump miał zarządzać światem, to wizerunkowa porażka

Brak entuzjazmu to także wskazówka dla Białego Domu. Karta przewiduje, że Trump będzie stał na czele rady dożywotnio, niezależnie od tego, czy będzie urzędującym, czy byłym prezydentem. Można już bezpiecznie stwierdzić, że jeśli do władzy w USA wrócą demokraci, na kolejne, po ich inauguracji, spotkanie liderów przyjedzie do Trumpa być może jego zięć Jared Kushner, członek rady wykonawczej Rady Pokoju. O ile znajdzie miejsce w grafiku. ©℗

eprasa.pl d1162fd001

Polska wraca do min

BEZPIECZEŃSTWO Polska wznowi produkcję min przeciwpiechotnych i ma szansę stać się ich eksporterem. **Pola minowe pojawią się też na wschodniej granicy**

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

Od piątku, 20 lutego, Polska oficjalnie będzie mogła wznowić produkcję min przeciwpiechotnych. Tego dnia mija okres wypowiedzenia Konwencji Ottawskiej, zakazującej produkowania i korzystania z tego typu uzbrojenia. Polska była jej sygnatariuszką od 2013 r. Przez ten czas nie tylko nie uwzględniano w planach obronnych układania pól minowych, lecz także zlikwidowano całe wojskowe zapasy tego środka bojowego (ok. 1 mln szt.).

fot. Adam Burakowski/East News

Pojazd minowania narzutowego Baobab

Rusza produkcja min

Doświadczenia z wojny w Ukrainie oraz plany budowy linii umocnień wzdłuż granic z Rosją i Białorusią spowodowały jednak, iż wiosną 2025 r. Polska wraz z państwami bałtyckimi i Finlandią wypowiedziała traktat. „Po wyjściu z Konwencji na terenie Polski planowane jest rozpoczęcie produkcji min przeciwpiechotnych. Obecnie mamy zidentyfikowanych producentów i dostawców tego typu asortymentu" – poinformował DGP resort obrony.

Szczegółów zamówień MON nie ujawnia, jednak ostatnie ruchy inwestycyjne pozwalają wskazać, gdzie będą produkowane polskie miny przeciwpiechotne. Jednym z takich miejsc mają być Bydgoskie Zakłady Elektromechaniczne Belma. Pod koniec grudnia 2025 r. należąca do Państwowej Grupy Zbrojeniowej firma otrzymała z Funduszu Inwestycji Kapitałowych dofinansowanie w wysokości ponad 311 mln zł. Pieniądze te posłużyć mają do „zwiększenia zdolności produkcyjnych spółki", a rąbka tajemnicy na temat planów uchylił prezes PGZ, Adam Leszkiewicz. – Dokapitalizowanie ze strony Skarbu Państwa pozwoli zwiększyć zdolności produkcyjne m.in. w obszarze min. Dowodzi to jednoznacznie, że Skarb Państwa widzi w Belmie i PGZ główny podmiot zabezpieczenia Sił Zbrojnych RP w tego typu produkcję – mówił podczas podpisania umowy prezes PGZ.

Do uruchomienia produkcji przymierza się też radomska spółka Pronit. Jak wyjawił w rozmowie z „Echem Dnia" Jarosław Krzyżanowski, członek zarządu Pronitu, spółka będzie produkowała miny i granaty. Obecnie czeka na wydanie ostatnich pozwoleń.

Wybuchowa granica

Resort obrony przyznaje, iż pola minowe wejdą w skład budowanej obecnie Tarczy Wschód. Ta licząca ok. 800 km linia umocnień zaczyna już nabierać kształtów. W 2025 r. inżynieryjnie zabezpieczono odcinki o łącznej długości 60 km, a plan na rok 2026 zakłada umocnienie kolejnych 200 km. Tajemnicą jest, ile min przeciwpiechotnych będzie chciała pozyskać Polska. Jednak skalę potrzeb nowoczesnego pola walki pokazuje sposób, w jaki Rosjanie w 2023 r. przygotowali się na ukraińską ofensywę. Budując tzw. linię Surowikina (umocnienia na Zaporożu), do zabezpieczenia 1 kilometra kwadratowego frontu użyli 1500 min. W skali Polski dawałoby to od 1,2 do 1,5 mln min. W ocenie generała Romana Polko, byłego dowódcy jednostki GROM, choć miny nie są sprzętem pierwszej potrzeby, to dobrze, że znów pojawią się w Wojsku Polskim.

– Z punktu widzenia Tarczy Wschód wszystkie systemy zapór są właśnie po to, aby spowalniać czy kanalizować ruch sił przeciwnika. Dziś pól minowych nie stawia się tak, jak kiedyś, że zakopuje się je ręką, tylko można stawiać chociażby narzutowe pola minowe – mówi DGP generał Polko.

Taką drogą zamierza pójść polska armia. Jak informuje MON, układanie pól minowych wykonywane będzie za pomocą kołowego i gąsienicowego sprzętu minowania narzutowego Baobab-G i Baobab-K. Odpowiednie kontrakty na ich zakup już podpisano. W czasie pokoju pola minowe pozostaną jednak tylko na papierze.

– To nie będzie tak, że od razu zaminujemy granicę wschodnią, tylko w ramach planów operacyjnych osiągniemy takie zdolności, aby w krótkim czasie zabezpieczyć ten teren. To stwarza pewien dylemat dla potencjalnego agresora, który będzie musiał 10 razy się zastanowić, czy warto atakować – wyjaśnia Andrzej Szewiński, wiceprzewodniczący sejmowej komisji obrony.

Po zaspokojeniu krajowych potrzeb Polska może stać się też eksporterem min. Chęć współpracy na tym polu wyraził podczas styczniowej wizyty w Warszawie minister obrony Łotwy, Andris Sprūds. ©℗

Rada (Nie)pokoju. Europejczycy wolą się przyglądać

USA Europejczycy podchodzą z dużym dystansem do nowej inicjatywy Donalda Trumpa. Na inauguracyjne posiedzenie Rady część państw **wysyła jedynie obserwatorów**

Maria Wiśniewska
Karolina Wójcicka
dgp@infor.pl

W czwartek w Waszyngtonie odbędzie się inauguracyjne posiedzenie trumpowskiej Rady Pokoju. W Białym Domu oczekiwania są wysokie. „Rada Pokoju będzie najważniejszym organem międzynarodowym w historii, a dla mnie zaszczytem jest pełnienie funkcji jej przewodniczącego" – napisał Donald Trump w mediach społecznościowych.

Projekt nie przekonuje jednak europejskich partnerów. Polska obniżyła rangę reprezentacji do poziomu ministra Marcina Przydacza, który weźmie udział w spotkaniu jedynie w charakterze obserwatora (podobnie jak komisarka europejska ds. śródziemnomorskich Dubravka Šuica). Pełne członkostwo wymagałoby zainicjowania procedury przystąpienia przez rząd, a ten na razie tego nie planuje.

Podobnie wygląda sytuacja w innych państwach, w tym we Włoszech, Słowacji i Rumunii, które – tak jak Polska – nie zdecydują się na pełne członkostwo, ale nie chcą też pozostać poza Radą. Być może dlatego, że boją się zezłościć gospodarza Białego Domu. Zwłaszcza że zaproszenia nie dostali wszyscy (w tym kraje bałtyckie, najbardziej przecież zagrożone atakiem Rosji).

Jedynymi państwami UE, które zdecydowały się dołączyć jako członkowie, są Bułgaria i Węgry. Do Waszyngtonu wybiera się Viktor Orbán, kluczowy sojusznik Trumpa w Europie. Bardziej zaskakująca jest jednak deklaracja Sofii, do tej pory raczej niewyłamującej się z linii UE. Odchodzący premier Rosen Żelazkow początkowo tłumaczył to ważną rolą w Radzie bułgarskiego dyplomaty Nikołaja Mładenowa, który został wybrany na jej dyrektora generalnego. Decyzja wywołała jednak w Bułgarii silną falę krytyki, a jej procedowanie przez parlament zostało odłożone. Ostatecznie Sofia wyśle do Waszyngtonu dyplomatę niższej rangi.

Jest wreszcie grupa państw, które nie wyślą swoich przedstawicieli w ogóle. Na jej czele stanęła Francja, która argumentuje, że inicjatywa wykracza poza pierwotnie deklarowany cel stabilizacji w Gazie i staje się próbą budowy alternatywy wobec ONZ. Dzieje się to w momencie szczególnie trudnym, gdy ONZ alarmuje, że znajduje się w obliczu „nieuchronnego kryzysu finansowego" z powodu zaległości w opłacaniu składek przez państwa członkowskie. W dużej mierze chodzi o USA, które od powrotu Trumpa do Białego Domu wycofały się z wielu projektów ONZ, zbywając je jako „marnotrawstwo pieniędzy podatników".

Popularnością nie cieszy się także planowana przez Radę Pokoju międzynarodowa misja stabilizacyjna w Gazie. – Polska na pewno nie wyśle żołnierzy do Strefy Gazy. Mamy swoje problemy bezpieczeństwa – powiedział premier Donald Tusk. I dodał, że Warszawa nie jest także zainteresowana „współfinansowaniem przedsięwzięć deweloperskich na terenie Gazy".

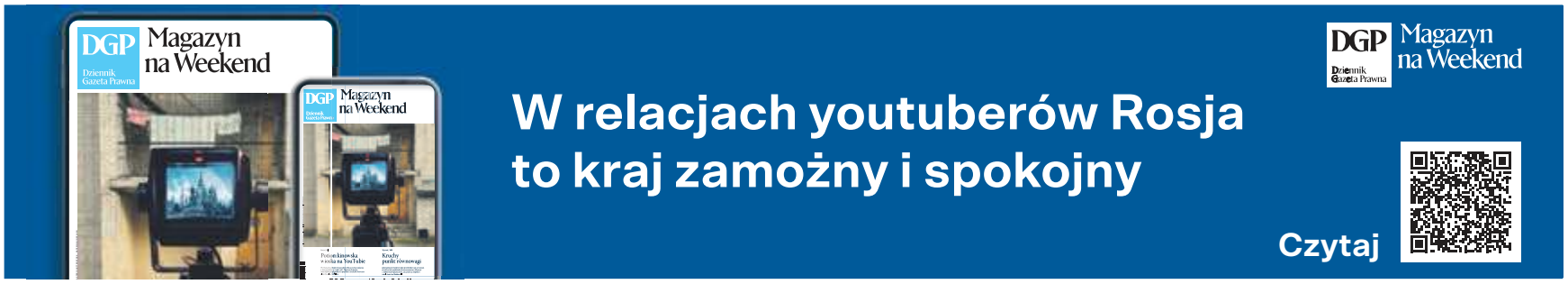
Na razie wiadomo, że udział w misji planują Grecy, Albańczycy, Marokańczycy i Indonezyjczycy. Ci ostatni potwierdzili, że do końca czerwca mogą postawić w stan gotowości do 8 tys. żołnierzy na potrzeby ewentualnej operacji pokojowej i humanitarnej, co stanowi pierwszą konkretną deklarację dotyczącą planowanych sił.

Trump przekonuje, że państwa wchodzące w skład Rady zadeklarowały przy tym ponad 5 mld dolarów na odbudowę i pomoc humanitarną dla Palestyny. To niewiele. Według szacunków ONZ, Banku Światowego i Unii Europejskiej koszt odbudowy palestyńskiej eksklawy po ponad dwóch latach ludobójczej wojny może sięgnąć 70 mld dolarów.

Darczyńcy nie spieszą się z finansowaniem odbudowy, ponieważ – jak wyjaśnił podczas tegorocznej Monachijskiej Konferencji Bezpieczeństwa saudyjski minister spraw zagranicznych Faisal bin Farhan – Saudyjczycy oraz inne państwa będą gotowi przekazać środki dopiero po otrzymaniu gwarancji, że wojna w Gazie naprawdę dobiegła końca. W praktyce oznaczałoby to przynajmniej porozumienie w sprawie jasnego planu wycofania izraelskich wojsk z eksklawy i rozbrojenia Hamasu. Oba te warunki na razie wydają się mało realistyczne.

Dlatego również eksperci podchodzą do inicjatywy Trumpa z dużym dystansem. „Transakcyjny charakter inicjatywy oraz selektywny dobór uczestników rodzą pytania o granice jej skuteczności" – przekonuje Eric Alter z Atlantic Council. Dodaje przy tym: „Doświadczenia historyczne pokazują, że międzynarodowy nadzór nad obszarami pokonfliktowymi często okazuje się nieskuteczny, zwłaszcza gdy nie obejmuje rzeczywistego udziału lokalnych społeczności lub gdy zakres jego kompetencji pozostaje niejasny". ©℗

eprasa.pl d1162fd001



Mniej niż 100 dni na dyrektywę budynkową

MIESZKALNICTWO

Dyrektywa budynkowa zakłada falę modernizacji, której wartość do 2050 r. może wynieść 2 bln zł. **Kluczowe dokumenty nadal nie są gotowe**

Aleksandra Hołownia
aleksandra.holownia@infor.pl

Polska ma czas na transpozycję nowelizacji dyrektywy budynkowej (EPBD) do 29 maja 2026 r. Sto dni przed tym terminem Stowarzyszenie Fala Renowacji przygotowało stanowisko, w którym apeluje do premiera o przyspieszenie prac. Stowarzyszenie podkreśla, że potrzeba wdrożenia zapisów EPBD wynika nie tylko z konieczności wywiązania się z unijnych zobowiązań, lecz także z korzyści, które przyniesie modernizacja energetyczna budynków.

EPBD nakłada na państwa członkowskie obowiązek m.in. opracowania Krajowego Planu Renowacji Budynków (KPRB). Ustala też nowe wymagania minimalne dotyczące charakterystyki energetycznej budynków. Nowe budynki publiczne powstające od 2028 r. będą musiały być bezemisyjne (a od 2030 r. – wszystkie nowe budynki). Dyrektywa zakazuje też co do zasady dotowania kotłów na paliwa kopalne od 2025 r., obliguje za to państwa do utworzenia punktów kompleksowego doradztwa dla obywateli w obszarze poprawy efektywności energetycznej budynków. Z kolei świadectwa charakterystyki energetycznej będą zawierać informację o klasie charakterystyki energetycznej.

Choć procesy konsultacyjne dla projektów wdrażających EPBD zostały rozpoczęte stosunkowo wcześnie, to żaden nie został jeszcze ukończony. – Widzimy, że poślizg związany z niełatwym wdrożeniem dyrektywy z pewnością będzie. A narzędzi przewidzianych w dyrektywie potrzebujemy na przedwczoraj – mówi DGP Jan Ruszkowski, dyrektor zarządzający Fali Renowacji. Tłumaczy, że poprawa efektywności energetycznej budynków jest nie tylko kwestią oszczędności na rachunkach za energię, lecz także strategiczną inwestycją rozwojową w gospodarkę. – Wzmacnia bezpieczeństwo energetyczne, poprawia jakość powietrza, zdrowie publiczne i redukuje ubóstwo energetyczne. Zwiększenie tempa modernizacji budynków rozwinie rynek materiałów, urządzeń i usług, tworząc do 2035 r. ponad 90 tys. bezpiecznych, dobrze płatnych miejsc pracy – mówi Ruszkowski.

Ministerstwo Rozwoju i Technologii (MRiT) zapewnia DGP, że trwają prace nad wdrożeniem EPBD do polskiego porządku prawnego, co wymaga m.in. zmian na poziomie ustawowym, przygotowania dokumentu strategicznego oraz opracowania nowych lub nowelizacji istniejących aktów wykonawczych. – Z uwagi na trwający proces legislacyjny oraz przekrojowy charakter regulacji, wymagający szerokich konsultacji i uzgodnień, nie jest możliwe jednoznaczne określenie terminu zakończenia prac – wskazuje MRiT.

Klaudia Janik, analityczka ds. polityki klimatyczno-energetycznej w Instytucie Reform, uważa, że efektywne wdrożenie EPBD na czas wydaje się mało prawdopodobne, jednak ostateczną korzyścią będzie według niej wyższy komfort życia. EPBD postrzega przede wszystkim jako zestaw narzędzi, które mają pomóc podejmować dobre decyzje przy renowacjach. – Dyrektywa pokaże urzędnikom, gdzie kierować środki i interwencje, aby uzyskać maksimum efektu. Nie ma na celu pozbawiania ludzi praw czy nakazywania zmian – podkreśla analityczka.

fot. brizmaker/Shutterstock

Potrzeby inwestycyjne mogą sięgnąć ok. 2 bln zł

Jan Ruszkowski zauważa, że potrzeby inwestycyjne mogą sięgnąć ok. 2 bln zł, na co wskazywały szacunki ze wstępnego projektu KPRB. – Po podzieleniu przez 25 lat, czyli horyzont wdrażania EPBD, daje to ok. 80 mld zł rocznie. To oznacza, że kluczowa jest efektywność kosztowa narzędzi wsparcia, ponieważ potrzeby będą znacząco większe niż dostępne środki publiczne – podkreśla. Według niego „mamy do przeprowadzenia trudny odwyk społeczeństwa od ogromnych dotacji z jednoczesną potrzebą zwiększenia tempa renowacji".

KPRB ma być dokumentem strategicznym, który wyznaczy ścieżkę osiągnięcia celów dotyczących renowacji budynków – tak aby do 2050 r. były energooszczędne, bezemisyjne i zdekarbonizowane. Fala Renowacji zauważa, że KPRB nie trafił jeszcze do publicznych konsultacji, a powinien być przedstawiony do końca 2025 r. Do końca 2026 r. finalną wersję należy przedłożyć do Komisji Europejskiej.

„Skierowanie projektu KPRB do konsultacji publicznych planowane jest w I kwartale br. Ostateczny termin jest uzależniony od uzyskania wpisu do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów" – przekazuje nam MRiT.

– KPRB wskaże m.in. pożądane tempo renowacji, czyli jaka liczba budynków powinna być poddawana termomodernizacji w ciągu roku. Jest to kluczowy wskaźnik, do którego dostosowane powinny być narzędzia, w tym narzędzia budowania świadomości społecznej i edukacji. Pamiętajmy, że decyzja inwestycyjna spoczywa po stronie właścicieli indywidualnych i to do nich trzeba dotrzeć ze wsparciem i z informacją o korzyściach – mówi Klaudia Janik.

MRiT pracuje też nad rozporządzeniem, które ma wprowadzić w Polsce klasy energetyczne budynków. Podlegało już ono prekonsultacjom i dwukrotnemu procesowi konsultacji publicznych, ale na przełomie II i III kw. 2025 r. KE ogłosiła jednak nowy akt wykonawczy, który „przesądził jednoznacznie o konieczności zmiany dotychczasowego podejścia do wyznaczania charakterystyki energetycznej". Ma się ona opierać na współczynniku nakładu całkowitej energii pierwotnej, a nie nakładu nieodnawialnej energii pierwotnej. – Projekt rozporządzenia będzie więc musiał być ponownie zmodyfikowany – przekazuje nam resort. Ponowny proces uzgodnień i konsultacji odbędzie się najwcześniej na przełomie II i III kw. 2026 r.

MRiT pracuje także nad „rozporządzeniem w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie". Ma ono wejść w życie do 20 września 2026 r. Obecnie na ukończeniu jest analiza uwag, jakie wpłynęły do resortu w ramach konsultacji publicznych, uzgodnień międzyresortowych oraz opiniowania. ©℗

REKLAMA

Świat w punkcie zwrotnym. Dyplomatyczne Otwarcie Roku 2026

Jaka rola przypada Polsce – jednej z 20 największych gospodarek świata? Jak nasz kraj może odpowiedzieć na kluczowe globalne wyzwania wynikające z napięć geopolitycznych, regionalizacji i redefinicji globalizacji? Tym zagadnieniom będzie poświęcone Dyplomatyczne Otwarcie Roku (DOR). To jedno z najważniejszych wydarzeń polskiej dyplomacji ekonomicznej, organizowane od jedenastu już lat przez Krajową Izbę Gospodarczą. Spotkanie odbędzie się 19 lutego 2026 r.

Podczas debat w trakcie DOR porozmawiamy o kierunkach wzmacniania pozycji Polski w międzynarodowych procesach ekonomicznych oraz o nowych uwarunkowaniach i trendach rozwojowych. Integralną częścią DOR są spotkania networkingowe. Sprzyjają one budowaniu trwałych relacji biznesowych i instytucjonalnych oraz zacieśnianiu współpracy pomiędzy różnymi środowiskami.

Z dyplomatami i biznesem o międzynarodowej współpracy gospodarczej

Dyplomatyczne Otwarcie Roku od jedenastu lat gromadzi przedstawicieli administracji publicznej, korpusu dyplomatycznego i środowiska biznesowego. DOR stanowi unikalną platformę dialogu poświęconą międzynarodowej współpracy gospodarczej oraz strategicznym kierunkom rozwoju.

Celem DOR jest wymiana doświadczeń, identyfikacja kluczowych wyzwań oraz prezentacja nowych szans dla polskich przedsiębiorstw zainteresowanych ekspansją zagraniczną. Wydarzenie umożliwia bezpośrednie rozmowy przedsiębiorców z dyplomatami i instytucjami odpowiedzialnymi za rozwój współpracy międzynarodowej oraz wsparcie internacjonalizacji firm.

Patronat honorowy nad wydarzeniem objął Minister Spraw Zagranicznych, Minister Aktywów Państwowych, Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej.

Partnerem strategicznym DOR 2026 jest **Bank Gospodarstwa Krajowego**. Partnerem Głównym + **Gulermak.**

Patroni medialni wydarzenia: Polskie Radio SA, Polskie Radio dla Zagranicy, Dziennik Gazeta Prawna, Ambasador, TVP 3 Warszawa, TVP Info, TVP Polonia, Onet.

O Krajowej Izbie Gospodarczej www.kig.pl

eprasa.pl d1162fd001

Kanadyjczycy wchodzą do gry

ENERGETYKA Specyfika technologii oraz atrakcyjne warunki finansowe, **które ma oferować Ottawa**, budują reaktorom CANDU status czarnego konia w wyścigu o drugą elektrownię jądrową

fot. The Bold Bureau/Shutterstock

Elektrownia w Pickering nad Jeziorem Ontario korzysta z reaktorów CANDU

Marceli Sommer
marceli.sommer@infor.pl

Cztery reaktory Enhanced CANDU 6 (EC6) – każdy o mocy 750 MW brutto – to promowana przez Kanadyjczyków oferta w postępowaniu na drugą elektrownię jądrową (EJ2), która ma powstać w centralnej części Polski. W przeciwieństwie do pierwszej elektrowni, gdzie decyzja o wskazaniu technologii została podjęta rządową uchwałą w trybie bezprzetargowym, tym razem postępowanie ma mieć charakter konkurencyjny.

Delegacja z Ottawy na czele z ministrem energii Timem Hodgsonem odbyła właśnie kolejną serię rozmów w ramach rozpoczętego latem ub.r. wstępnego dialogu w sprawie rywalizacji o drugą z planowanych przez polski rząd wielkoskalowych jednostek zasilanych energią jądrową. Przedstawiciele Candu Energy i właściciela tej spółki, grupy AtkinsRéalis, spotkali się też z polskimi firmami zainteresowanymi ewentualną współpracą przy projekcie.

– Rząd Kanady jest przekonany, że nasza technologia CANDU to najlepsze rozwiązanie dla Polski, które pomoże waszemu krajowi realizować interesy gospodarcze w zakresie bezpieczeństwa i zrównoważonego rozwoju – mówił dziennikarzom Hodgson.

Członkowie kanadyjskiej delegacji nie ukrywali, że Polska jest dziś priorytetowym dla ich technologii rynkiem zagranicznym. Kolejnym krokiem po regularnych wizytach w Warszawie ma być oddelegowanie do Polski na stałe przedstawiciela koncernu, który ma być zaangażowany w prace robocze związane z przetargiem.

– Wejście Kanadyjczyków do gry to pewien „powiew świeżości", bo przyzwyczailiśmy się już do myślenia, że na tym rynku są głównie Amerykanie i Francuzi, po tym, jak wycofali się Koreańczycy. Nie mam nic przeciw ofercie amerykańskiej czy francuskiej, ale szersza konkurencja na pewno nie zaszkodzi, zwłaszcza jeśli pochodzi z kraju przyjaźnie nastawionego do Europy – ocenia Adam Rajewski z Nuclear PL.

Zdaniem osób z otoczenia projektu jądrowego oferta kanadyjska ma potencjał, żeby mocno namieszać w rywalizacji o atom. Nie chodzi tylko o konkurencyjność cenową. Nieoficjalnie mówi się też o atrakcyjnej wstępnej ofercie w zakresie finansowania projektu, którą miał przywieźć do Warszawy Hodgson. W rozmowach z dziennikarzami pojawiły się w tym kontekście wzmianki z jednej strony o wsparciu agencji kredytów eksportowych (które jednak stanowią „transakcję wiązaną", bo pożyczki takie są warunkowane udziałem danego kraju w zamówieniach), ale również o zaangażowaniu kanadyjskich funduszy emerytalnych, które dysponują bilionami dolarów kapitału.

Zaletą „nie do przecenienia", jak przekonuje jeden z naszych rozmówców, jest w przypadku kanadyjskiej technologii brak konieczności wzbogacania uranu. Będąca wyróżnikiem CANDU praca z wykorzystaniem paliwa produkowanego z naturalnego uranu oznacza ograniczenie zależności od skupionych w rękach wąskiej grupy koncernów zdolności jego wzbogacania (z Rosatomem jako największym graczem na światowym rynku).

Zgodnie z projektem zaktualizowanego programu energetyki jądrowej w zeszłym roku resort energii powinien był opracować i ogłosić „szczegóły procesu wyboru partnera strategicznego" dla drugiej elektrowni. Do dziś rządowi nie udało się nie tylko zakomunikować parametrów postępowania, lecz także zatwierdzić nowej wersji programu, do którego zgłoszono setki uwag. W rezultacie dialog z potencjalnymi partnerami pozostaje na wstępnym etapie, a wiodąca rola w nim spółki PGE Energia Jądrowa (d. PGE PAK Energia Jądrowa), w której 100 proc. udziałów ma od zeszłego roku Polska Grupa Energetyczna, pozostaje niesformalizowana.

Dwa reaktory CANDU 6 o podniesionym standardzie działają w rumuńskiej elektrowni Cernavodă. W planach na najbliższe lata jest tam budowa dwóch kolejnych jednostek. Jak tłumaczą Kanadyjczycy, tworzy to nie tylko potencjał synergii z polskim projektem (i związanych z tym oszczędności), lecz także stanowi znaczące ułatwienie z punktu widzenia postępowania zezwoleniowego: technologia EC6 dysponuje już licencją na terenie UE. Na liście argumentów, które na rzecz swojej technologii podnosi AtkinsRéalis, jest też m.in. wysoki potencjał „polonizacji" (za możliwy do uzyskania uznaje się udział local content na poziomie 60–70 proc.). ©℗

ARTYKUŁ SPONSOROWANY

Wyjątkowa innowacja w branży: AI Asystent Sprzedawcy od OTOMOTO

Platforma OTOMOTO rozwija ekosystem inteligentnych narzędzi wspierających sprzedaż samochodów. Do użytku klientów biznesowych trafiła właśnie przełomowa funkcjonalność – AI Asystent Sprzedawcy. Rozwiązanie odpowiada na kluczowe wyzwania dealerów, upraszczając ich codzienną pracę i zwiększając efektywność sprzedaży w oparciu o dane.

Kluczowe informacje:

- Klienci biznesowi OTOMOTO mogą już korzystać z nowych narzędzi, w tym AI Asystenta Sprzedawcy, Managera Połączeń, funkcji automatycznych opisów i odpowiedzi czy Multi Konta.
- Kompatybilne i komplementarne – usługi OTOMOTO bazujące na sztucznej inteligencji są odpowiedzią na konkretne wyzwania w codziennej pracy handlowców.
- Pakiet będzie rozwijany o kolejne funkcjonalności, wzmacniające potencjał i konkurencyjność biznesu klienta.

Unikatowy i pierwszy do pomocy: AI Asystent Sprzedawcy OTOMOTO

Branża motoryzacyjna przyspiesza, a tempo zmian wymaga od profesjonalnych sprzedawców aut większej dostępności, zwinności i konkurencyjności. AI Asystent Sprzedawcy to nowa usługa OTOMOTO, która umożliwia podejmowanie decyzji w oparciu o dane i statystyki, zapewniając stałe wsparcie w codziennej pracy.

> *AI Asystent Sprzedawcy został zaprojektowany jako prywatny doradca i analityk dostępny 24/7, który w kilka sekund podsumowuje kluczowe informacje, odpowiada na pytania dotyczące konta, stocku, faktur, umożliwia szybkie przedłużanie ogłoszeń, a to nie wszystko. Kolejne funkcje pojawią się wkrótce. To rozwiązanie, które daje sprzedawcom realną korzyść – pozwala im szybciej reagować na potrzeby klientów i skupiać się na działaniach, które bezpośrednio wpływają na sprzedaż, a to kluczowa przewaga w biznesie* – tłumaczy **Agnieszka Czajka, Vice President Motors Professionals Europe w OLX Group / OTOMOTO.**

Szeroki zakres funkcjonalności umożliwia szybszą identyfikację najskuteczniej performujących ofert, priorytetyzowanie zadań i precyzyjniejsze działanie.

> *AI Asystent Sprzedawcy jest częścią szerszego ekosystemu narzędzi OTOMOTO opartych na sztucznej inteligencji. Poszczególne rozwiązania nie tylko odpowiadają na różne wyzwania profesjonalnych sprzedawców, ale także realizują wspólny cel: upraszczają procesy sprzedażowe i zwiększają ich efektywność w oparciu o dane. Dzięki temu dealerzy zyskują szereg korzyści w postaci szybszej sprzedaży, wyższych marż oraz zoptymalizowanych operacji* – mówi **Mohit Kumar, Head of Product Motors Professionals Europe w OLX Group, OTOMOTO.**

Publikowanie ofert 36% szybciej

Częścią pakietu narzędzi OTOMOTO jest opcja automatycznego generowania opisów ogłoszeń. Aż 40% profesjonalnych sprzedawców na OTOMOTO publikuje więcej niż jedno ogłoszenie dziennie. Przy dużej skali biznesu to istotna oszczędność czasu. To także wygoda – powtarzalne zadania stają się łatwiejsze, a sprzedawcy wciąż mają pełną kontrolę nad treścią i stylem swoich ofert.

Zero przegapionych połączeń

Wszystkie próby kontaktu w jednym miejscu. Panel, który porządkuje statystyki związane z zainteresowaniem poszczególnymi ofertami i sprawne zarządzanie przychodzącymi połączeniami telefonicznymi. Ten obszar jest w OTOMOTO wspierany także przez funkcję Managera Połączeń. Ogranicza on ryzyko straconych okazji sprzedażowych. Sprzedawca od razu widzi, kto czeka na odpowiedź, i w prosty sposób może monitorować, do kogo należy zadzwonić.

12% wyższa responsywność

Sprawniejszy kontakt z klientem zapewnia Multi Konto, które porządkuje pracę zespołu. Właściciel konta biznesowego może zaprosić współpracowników i przypisywać im konkretne zadania, co usprawnia codzienną organizację pracy. Dane OTOMOTO pokazują, że 50 najbardziej zaawansowanych klientów biznesowych przypisało średnio 7 użytkowników do swojego konta. Jasny podział obowiązków przekłada się na lepsze wyniki, w tym nawet 12% wyższą responsywność na zapytania klientów. Podstawowe pytania obsługiwane są automatycznie, pozostawiając handlowcom przestrzeń do zaopiekowania pilniejszych kwestii.

Doskonałość operacyjna w nowoczesnym wydaniu

Pakiet rozwiązań OTOMOTO z AI Asystentem Sprzedawcy wprowadza nowy standard sprzedaży samochodów, w którym technologia wspiera zespoły handlowe w szybszym reagowaniu na potrzeby rynku. Skuteczniejsze zarządzanie kluczowymi procesami, decyzje oparte na liczbach i mierzalna oszczędność czasu i zasobów. Zintegrowany ekosystem będzie rozwijany o kolejne funkcjonalności, dostarczając sprzedawcom skutecznych narzędzi, które zwiększają efektywność i konkurencyjność biznesu.

eprasa.pl d1162fd001

Kondycja firm z szansą na poprawę

KONIUNKTURA Liczba niewypłacalności firm kolejny rok rosła **w tempie zbliżonym do 20 proc.** To efekt trudnej sytuacji części przedsiębiorstw, ale i wzrostu popularności postępowań restrukturyzacyjnych

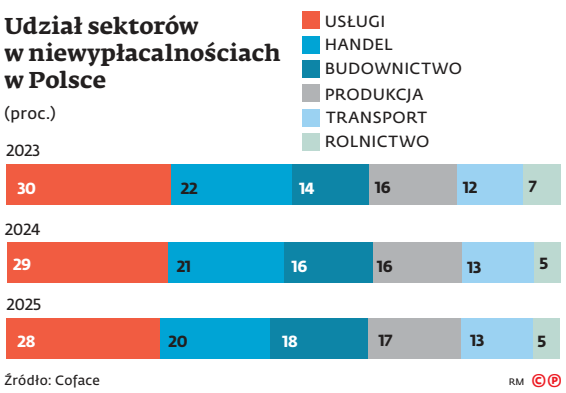
Renata Oljasz
renata.oljasz@infor.pl

„Mimo jednego z najszybszych wzrostów produktu krajowego brutto w Unii Europejskiej firmy działały pod presją: wynagrodzenia rosły szybciej niż produktywność, a eksport ograniczały cła, tania konkurencja z Azji i słabość Niemiec" – czytamy w raporcie Coface podsumowującym polską gospodarkę w 2025 r. Ubezpieczyciel należności zajmuje się przede wszystkim kondycją przedsiębiorstw. Wskazuje, że 6566 przypadków niewypłacalności to o niemal 18 proc. więcej niż rok wcześniej. Dynamika nieznacznie spowolniła – w 2024 r. przyrost liczby niewypłacalności wynosił 19 proc.

Jak wynika z raportu, w 2025 r. upadłość ogłoszono w stosunku do 411 firm wobec 404 w 2024 r. (wzrost o 1,7 proc.), zaś restrukturyzację rozpoczęło 6155 przedsiębiorstw wobec 5172 rok wcześniej (co oznacza wzrost o 19 proc.).

Popularyzacja restrukturyzacji

„Chociaż dalszy wzrost liczby niewypłacalności nadal w istotnej mierze napędza popularyzacja postępowań restrukturyzacyjnych, wiele alternatywnych wskaźników potwierdza raczej słabą kondycję sektora przedsiębiorstw. Obecny stan polskiej gospodarki można więc określić mianem gospodarki dwóch prędkości: z jednej strony bardzo dynamiczny wzrost PKB, z drugiej zaś jedynie umiarkowana, a w wielu przypadkach wyraźnie słaba sytuacja finansowa firm" – ocenia w raporcie Mateusz Dadej, główny ekonomista Coface w Polsce i w regionie Europy Środkowo-Wschodniej.



Źródło: Coface

RM ©℗

Skutki słabego eksportu, napływu tańszych towarów z Azji oraz rosnących kosztów działalności najsilniej odczuły transport oraz produkcja. Przewoźnicy zmagają się z wyższymi opłatami i zaostrzonymi normami, a producenci – ze spadkiem zamówień na rynkach zagranicznych, sięgającym do 30 proc. w kluczowych branżach.

Sektory najbardziej dotknięte problemami to usługi (1859 przypadków niewypłacalności w 2025 r.) oraz budownictwo (1155 firm). Pod dużą presją są jednak również transport i przetwórstwo, zwłaszcza branże nastawione na eksport.

„Polska pozostaje jednym z krajów o najniższym bezrobociu w Unii Europejskiej, jednak rynek pracy wciąż jest silnie napięty. Braki kadrowe w transporcie, budownictwie i usługach edukacyjnych sprawiają, że przedsiębiorstwa coraz częściej opierają się na pracownikach z zagranicy" – wskazuje raport.

Problemy mają nie tylko usługi

Największy udział w ogólnej liczbie przypadków niewypłacalności firm mają usługi (28 proc.). Przyczyną są wysokie koszty działalności i presja konkurencyjna. Efekt: wiele firm usługowych ma trudności z utrzymaniem płynności. Handel utrzymuje udział na poziomie 20 proc., pozostając jednym z bardziej wrażliwych sektorów, zwłaszcza w kontekście zmienności popytu.

„Należy odnotować rolę wysokiej bazy kosztowej, efekt zmian wynagrodzeń oraz wzrostu kosztów stałych, co w dużej mierze przyczynia się do kłopotów przedsiębiorców z sektora handlu i usług" – podano w raporcie. Budownictwo z udziałem 18 proc. notuje jedną z najwyższych dynamik rok do roku w niewypłacalnościach w ub.r. Produkcja odpowiada za ok. 17 proc. niewypłacalności. „Statystyki nadal będą w znacznej mierze kształtowane przez czynnik regulacyjny – rosnący udział restrukturyzacji w łącznej liczbie postępowań niewypłacalnościowych świadczy o utrzymującym się wysokim tempie adaptacji tej ścieżki prawnej. Z tego powodu Coface nadal prognozuje wzrost liczby niewypłacalności w 2026 roku do poziomu ok. 7,5 tys. przypadków" – oszacowano w raporcie.

Coface liczy na to, że w tym roku firmy będą w lepszej formie. „Zakładając utrzymanie się wysokiego poziomu konsumpcji, trwałą poprawę na rynkach zagranicznych (co sugerują m.in. wskaźniki w gospodarce niemieckiej oraz wyraźny wzrost inwestycji,a w efekcie końcowym zapowiadane przez ekonomistów na bieżący rok stabilne, przekraczające 3,5 proc. (a nawet zbliżone do 4 proc.) tempo wzrostu PKB, powinniśmy oczekiwać w najbliższych miesiącach poprawy kondycji finansowej przedsiębiorstw" – ocenia Coface. ©℗

REKLAMA

Polska i Francja: partnerstwo, które napędza europejską gospodarkę

Wywiad z Joanną Jaroch-Pszeniczną, Dyrektorką Generalną Francusko-Polskiej Izby Gospodarczej (CCIFP)

W Polsce działa ok. 1200 firm z udziałem kapitału francuskiego, a wymiana handlowa rośnie. Jak dziś wygląda kondycja relacji gospodarczych Polski i Francji?

Relacje gospodarcze między Polską a Francją są dziś naprawdę bardzo dojrzałe i stabilne, ale jednocześnie wciąż dynamicznie się rozwijają. Widać to w liczbach: w Polsce działa około 1200 firm z udziałem kapitału francuskiego. Odpowiadają one za 4 proc. zatrudnienia i przychodów wśród firm zatrudniających powyżej 10 pracowników oraz za ok. 5 proc. wartości dodanej i nakładów inwestycyjnych generowanych przez przedsiębiorstwa w Polsce.

Francja jest 3. największym partnerem handlowym Polski pod względem polskiego eksportu, a pod względem importu uplasowała się na miejscu 6.

Warto też podkreślić skalę inwestycji. Skumulowane bezpośrednie inwestycje francuskie w Polsce na koniec 2024 roku osiągnęły 114 mld zł. W ciągu pięciu lat to wzrost o około jedną trzecią. Francja jest dziś trzecim największym inwestorem zagranicznym w Polsce.

Co ważne, Polska jest kluczowym partnerem Francji w Europie Środkowo-Wschodniej. To właśnie u nas ulokowano blisko połowę wszystkich francuskich inwestycji w regionie. Duża część z nich trafia do przemysłu, ale też do sektora transportu i logistyki, usług, handlu czy finansów.

Francuskie firmy w Polsce mocno współpracują również z lokalnym otoczeniem. Blisko 2/3 z nich współpracuje stale z ponad 100 polskimi firmami, a co piąta wskazuje nawet ponad 1000 partnerów. To ogromny impuls dla polskich dostawców, którzy dzięki temu mogą wchodzić do globalnych łańcuchów wartości.

Jednocześnie coraz wyraźniej widać rosnącą aktywność polskich inwestorów we Francji. Przykłady takie jak InPost czy Comarch pokazują, że polski biznes coraz lepiej wykorzystuje potencjał tego rynku. Skumulowana wartość polskich inwestycji we Francji niemal się podwoiła w latach 2017–2022.

W maju ubiegłego roku podpisano w Nancy traktat o polsko-francuskiej współpracy. Jakie obszary mogą najbardziej na nim skorzystać?

Traktat z Nancy jest ważnym krokiem, bo jasno pokazuje, że Polska i Francja chcą rozwijać współpracę w sposób strategiczny i długofalowy. To nie jest wyłącznie deklaracja polityczna – dokument wskazuje konkretne obszary, które mogą stać się fundamentem wspólnego wzrostu i wzmocnienia konkurencyjności Europy.

Bardzo mocno wybrzmiewa tam energetyka – zarówno jądrowa, jak i odnawialna. W przypadku atomu Francja wnosi unikalne doświadczenie oraz sprawdzoną technologię. Widzimy też duży potencjał w OZE, biogazie i technologiach redukcji emisji.

Drugim filarem jest innowacja i cyfryzacja. Polska ma ogromny potencjał talentów technologicznych i dużą dynamikę rozwoju, natomiast Francja posiada silne zaplecze badawczo-rozwojowe. Współpraca w takich obszarach jak sztuczna inteligencja, technologie kwantowe, biotechnologia czy robotyka może stać się jednym z motorów rozwoju europejskiej gospodarki.

Nie zapominajmy również o sektorze obronnym, gdzie już nawiązano kluczowe partnerstwa w obszarze produkcji.

Jaką rolę w realizacji zapisów traktatu chce odegrać CCIFP i jakie inicjatywy planujecie Państwo, by jeszcze mocniej pobudzić współpracę biznesową?

Najważniejsze jest to, że te zapisy traktatu już przekładają się na realne działania. Mamy konkretne projekty, takie jak dostawy turbin Arabelle Solutions dla elektrowni jądrowej w Choczewie, współpracę Polskiej Grupy Zbrojeniowej i Mesko z Eurenco przy budowie fabryki prochu w Polsce czy rozwój relacji w sektorze lotniczym, czego przykładem jest zakup samolotów Airbus do floty LOT.

Jako Francusko-Polska Izba Gospodarcza chcemy być katalizatorem tych procesów. Dlatego w kwietniu, w ramach Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach, organizujemy Polsko-Francuskie Forum Gospodarcze. Będzie to największe wydarzenie biznesowe poświęcone relacjom polsko-francuskim, łączące debaty o konkurencyjności Europy, energetyce i innowacjach z realnym networkingiem oraz spotkaniami firm.

Będziemy także kontynuować współpracę z francuskimi regionami. Ostatnia Gala CCIFP, której partnerem medialnym był Dziennik Gazeta Prawna, pokazała, jak duży potencjał mają takie inicjatywy. Gościliśmy m.in. delegację firm z regionu Hauts-de-France, na czele z Prezydentem Regionu Xavier Bertrandem, organizując dla nich spotkania z polskimi partnerami i ekspertami rynku. Wierzymy, że właśnie takie bezpośrednie kontakty biznesowe będą w najbliższych latach kluczowe dla rozwoju współpracy polsko-francuskiej.

eprasa.pl d1162fd001

GENERALI

Zarząd Generali Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie (dalej również „Towarzystwo"), działając w imieniu Generali Otwartego Funduszu Emerytalnego, zwanego dalej „Funduszem", zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 roku o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1113 z późn. zm.) oraz § 24 ust. 3 Statutu Funduszu informuje, że Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Towarzystwa uchwałą nr 2 z dnia 18 grudnia 2025 r., dokonało następującej zmiany Statutu Funduszu:

1) §1 ust. 3 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

„3. Fundusz jest utworzony na czas nieograniczony na podstawie ustawy z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz.1113 z późn. zm.), zwanej dalej Ustawą."

2) §4 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

„PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI FUNDUSZU

§ 4

Przedmiotem działalności Funduszu jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie z przeznaczeniem na wypłatę członkom Funduszu emerytury po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego oraz emerytury częściowej, o których mowa w ustawie z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tj. Dz.U. z 2024r. poz.1631, z późn. zm.), lub okresowej emerytury kapitałowej, o której mowa w ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o emeryturach kapitałowych (tj. Dz.U. z 2018r. poz. 926)."

3) §9 ust. 2, 10, 11 i 12 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

„2. Umowa z Funduszem może zostać zawarta w trybie korespondencyjnym w formie pisemnej, w formie elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub w formie dokumentowej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku.

10. Zawierając umowę z Funduszem, osoba występująca z wnioskiem o przyjęcie do Funduszu składa oświadczenie o zapoznaniu się z treścią aktualnej informacji dotyczącej otwartych funduszy w formie pisemnej, w formie elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub w formie dokumentowej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku.

11. Zawierając umowę z Funduszem, osoba występująca z wnioskiem o przyjęcie do Funduszu jest obowiązana złożyć w formie pisemnej, w formie elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub w formie dokumentowej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku oświadczenie o stosunkach majątkowych istniejących między nią a jej małżonkiem, a jeżeli między małżonkami nie istnieje wspólność ustawowa – udokumentować także sposób uregulowania tych stosunków. Powyższy obowiązek ciąży także na członku Funduszu, który zawarł związek małżeński po zawarciu umowy z Funduszem. W razie niedopełnienia obowiązku, o którym mowa powyżej, przyjmuje się odpowiednio, że między małżonkami istnieje wspólność ustawowa albo że małżeńskie stosunki majątkowe uregulowane są zgodnie z treścią umowy zawartej z Funduszem lub ostatnim zawiadomieniem członka, o którym mowa poniżej w ust.12.

12. Członek Funduszu jest obowiązany zawiadomić Fundusz o każdorazowej zmianie w stosunku do treści oświadczenia, o którym mowa w ust.11 powyżej, o ile zmiana taka obejmuje środki zgromadzone na jego rachunku, dołączając do zawiadomienia dowód takiej zmiany. Zawiadomienie o zmianie treści oświadczenia składa się w formie pisemnej, w formie elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub w formie dokumentowej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku."

4) w §14 ust. 1 dodaje się pkt 8) o następującym brzmieniu:

„8) Kwoty zasądzone na rzecz Funduszu tytułem zwrotu kosztów procesu oraz innych kosztów związanych z wnoszonym powództwem, proporcjonalnie do zakresu uwzględnionego powództwa, tytułem poniesionych przez Towarzystwo wydatków związanych z postępowaniem sądowym do dnia wydania prawomocnego orzeczenia uwzględniającego powództwo Funduszu, z zastrzeżeniem, że wysokość kosztów zwracanych Towarzystwu nie może być większa od wysokości zasądzonego orzeczeniem świadczenia."

5) §16 ust. 3 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

„3. Kwota wynikająca z umorzonych jednostek, o której mowa w ust.2 powyżej, jest ewidencjonowana na subkoncie, o którym mowa w art.40a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2025r. poz.350, z późn. zm.), zwana dalej Ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych."

6) §18 ust. 8 i 9 otrzymują nowe, następujące brzmienie:

„8. Wypłata, o której mowa w ust.5 powyżej, następuje w formie wypłaty jednorazowej lub w formie wypłaty w ratach płatnych przez okres nie dłuższy niż 2 (dwa) lata, zgodnie z dyspozycją osoby uprawnionej złożoną w formie pisemnej, w formie elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub w formie dokumentowej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. W w/w dyspozycji osoba uprawniona obowiązana jest również wskazać jeden spośród wymienionych w ustępie 9 poniżej, sposobów wypłaty należnych jej środków wraz z danymi niezbędnymi do dokonania wypłaty.

9. Z zastrzeżeniem postanowień ustępu 7 powyżej, wypłata, o której mowa w ustępie 8 powyżej, może być dokonana według wyboru osoby uprawnionej, w jeden z następujących sposobów:

1) przelewem bankowym, na konto wskazane przez osobę uprawnioną, lub

2) przekazem pocztowym na adres osoby uprawnionej."

7) §19 pkt a) otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

„a) W dyspozycji, o której mowa w § 18 ust.8 niniejszego Statutu, osoba uprawniona może wybrać, że przypadające jej środki zostaną wypłacone przez Fundusz w: 2 (dwu), 3 (trzech), 4 (czterech), 6 (sześciu), 8 (ośmiu), 12 (dwunastu) lub 24 (dwudziestu czterech) ratach płatnych w równych odstępach czasu na koniec miesiąca kalendarzowego. Pierwsza rata zostanie wypłacona na zasadach określonych w § 18 ust.5 niniejszego Statutu;"

8) §21 ust.1 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

„1. Raz w roku, nie później niż w terminie 3 (trzy) tygodni od zatwierdzenia rocznego sprawozdania finansowego Funduszu przez Towarzystwo, Fundusz ogłasza prospekt informacyjny Funduszu, zwany dalej Prospektem Informacyjnym, na ogólnodostępnej stronie internetowej przeznaczonej do ogłoszeń Funduszu, o której mowa w § 22 ust. 8 niniejszego Statutu."

9) §22 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

„OBOWIĄZKI PUBLIKACYJNE

§ 22

1. Następujące zdarzenia, dane lub dokumenty podlegają ogłoszeniu przez Fundusz na ogólnodostępnej stronie internetowej przeznaczonej do ogłoszeń Funduszu, o której mowa w ust. 8 poniżej:
   a) zmiana niniejszego Statutu (§ 24 Statutu);
   b) treść zezwolenia organu nadzoru, o którym mowa w § 25 ust.4 niniejszego Statutu oraz o uprawnieniach przysługujących członkom Funduszu w związku z jego likwidacją;
   c) Prospekt Informacyjny;
   d) wysokość stopy zwrotu, o której mowa w art.170 Ustawy;
   e) w odstępach miesięcznych - informacje o tym jaka część aktywów Funduszu została ulokowana w poszczególnych kategoriach lokat przewidzianych w przepisach rozdziału 15 Ustawy, według stanu na ostatni dzień wyceny w danym miesiącu;
   f) w odstępach półrocznych – informacja o tym, jaka wartość i jaka część aktywów Funduszu była ulokowana w poszczególnych lokatach, wraz z informacją o emitencie poszczególnych papierów wartościowych, według stanu na ostatni dzień wyceny przypadający w ostatnim miesiącu każdego okresu półrocznego, z zastrzeżeniem, że dane z okresu półrocznego dotyczyć mogą wyłącznie lokat stanowiących co najmniej 1% (jeden procent) wartości aktywów Funduszu;
   g) na koniec każdego okresu rocznego – pełna informacja o strukturze aktywów Funduszu, z uwzględnieniem lokat stanowiących mniej niż 1% (jeden procent) wartości aktywów Funduszu;
   h) w terminie 3 (trzy) tygodni od dnia zatwierdzenia przez Towarzystwo rocznego sprawozdania finansowego Funduszu – Prospekt Informacyjny.
2. Informacja dotycząca wartości jednostki rozrachunkowej jest podawana przez Fundusz, w każdym dniu wyceny i według stanu na ten dzień, do wiadomości jednej z agencji informacyjnych wskazanych przez organ nadzoru.
3. Fundusz przesyła każdemu członkowi, w regularnych odstępach czasu, nie rzadziej jednak niż co 12 (dwanaście) miesięcy, informację o środkach znajdujących się na rachunku członka, terminach dokonanych w danym okresie wpłat składek i wypłat transferowych oraz przeliczeniu tych składek i wypłat transferowych na jednostki rozrachunkowe, o wynikach działalności lokacyjnej Funduszu, a także o zasadach polityki inwestycyjnej i celu inwestycyjnym Funduszu, wraz ze wskaźnikami, do których są porównywane osiągane przez Fundusz stopy zwrotu.
4. W informacji, o której mowa w ust.3 powyżej, Fundusz umieszcza także następujące informacje:
   a) stopy zwrotu Funduszu osiągane w przeszłości;
   b) wysokość opłat, o których mowa w art.134 ust.1 Ustawy, oraz kosztów, o których mowa w art.136 ust.1, 2a i 2b Ustawy;
   c) opis ryzyka inwestycyjnego związanego z członkostwem w Funduszu.
5. Fundusz, na żądanie członka, udziela mu informacji określającej pieniężną wartość środków zgromadzonych na jego rachunku w Funduszu, w tym ilość oraz wartość Jednostek Rozrachunkowych w dniu sporządzenia informacji.
6. Informacje, o których mowa w ust. 3 i 5, są przesyłane w trybie i formie uzgodnionych z członkiem Funduszu. Tryby i formy przesyłania informacji stosowane przez Fundusz to:
   a) informacja przesyłana zwykłą przesyłką listową na ostatnio wskazany przez członka Funduszu adres do korespondencji;
   b) informacja przesyłana pocztą elektroniczną na adres poczty elektronicznej (e-mail) wskazany przez członka Funduszu;
   c) informacja przesyłana w formie elektronicznej na utworzone przez Fundusz dla członka Funduszu indywidualne konto internetowe zlokalizowane w ramach serwisu internetowego Konto Klienta.

   W przypadku nieuzgodnienia z członkiem Funduszu trybu i formy przesyłania informacji, Fundusz przesyła informację zwykłą przesyłką listową na ostatnio wskazany przez członka Funduszu adres do korespondencji.
7. Fundusz przesyła członkowi informacje, w trybie i formie uzgodnionych z członkiem Funduszu na podstawie ust. 6, o rozpoczęciu przekazywania środków zgromadzonych na rachunku członka w związku z ukończeniem przez członka wieku niższego o 10 lat od wieku emerytalnego oraz sposobie przekazywania środków.
8. Ogólnodostępną stroną internetową przeznaczoną do ogłoszeń Funduszu jest www.generali.pl."

10) §24 ust. 3 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

„3. Zmianę Statutu Fundusz ogłasza na ogólnodostępnej stronie internetowej przeznaczonej do ogłoszeń Funduszu, o której mowa w § 22 ust. 8 niniejszego Statutu nie później niż w terminie 2 (dwa) miesięcy od dnia doręczenia Funduszowi zezwolenia na zmianę Statutu."

11) §25 ust. 4 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

„4. Treść zezwolenia organu nadzoru na przejęcie zarządzania nad Funduszem lub połączenie Towarzystwa z innym powszechnym towarzystwem emerytalnym Fundusz ogłasza niezwłocznie na ogólnodostępnej stronie internetowej przeznaczonej do ogłoszeń Funduszu, o której mowa w § 22 ust. 8 niniejszego Statutu."

W dniu 12.02.2026 r. Komisja Nadzoru Finansowego udzieliła zezwolenia na dokonanie powyższej zmiany Statutu Funduszu oraz zezwolenia na skrócenie terminu jej wejścia w życie w ten sposób, że wyżej wskazana zmiana Statutu wejdzie w życie z dniem jej ogłoszenia.

Piotr Pindel, Prezes Zarządu Generali Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A.

Anna Madej, Członek Zarządu Generali Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A

Robert Burdach, Członek Zarządu Generali Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A.

eprasa.pl d1162fd001

AUTOPROMOCJA

DGP Dziennik Gazeta Prawna

Magazyn na Weekend

Jutro w wydaniu

fot. SuPatMaN/Shutterstock

Nieludzcy mieszkańcy sieci

Otaczają nas niewidzialne istoty. Rozmawiamy z nimi, wysługujemy się nimi, a nawet dajemy im się oszukiwać. To boty – pisze Sebastian Stodolak

fot. Yevhen Titov/Global Images Ukraine via Getty Images

Tamtego świata już nie ma

Rosja w chińskiej paszczy, powrót Europy do myślenia o własnej sile – to skutki wojny, którą rozpętał Władimir Putin – analiza Witolda Sokały

Wzrost gospodarczy bez inwestycji?

Jeśli w Polsce dokonywanie wielkich reform jest marzeniem ściętej głowy, to niech w gospodarce dzieją się choć rzeczy mniejsze, ale niebłahe – przekonuje Jan Cipiur

fot. Accogliente Design/Shutterstock

fot. Chip Somodevilla/Getty Images

Historia w wersji MAGA

Na polecenie Białego Domu z muzeów usuwane są treści na temat niewolnictwa i są przywracane pomniki generałów armii konfederackiej – pisze Emilia Świętochowska

W Genewie bez przełomu

WOJNA Rosja nie rezygnuje z żądania przekazania jej całego Donbasu, na co Ukraina nie może się zgodzić

Michał Potocki
michal.potocki@infor.pl

Drugiego dnia amerykańsko-rosyjsko-ukraińskich pertraktacji rozejmowych rozmawiano zaledwie przez dwie godziny. Z przecieków medialnych wynika, że wielkich postępów w Genewie nie odnotowano ze względu na postawę rosyjskiej delegacji, zwłaszcza jej kierownika Władimira Miedinskiego. Biały Dom tymczasem się spieszy i chciałby doprowadzić do zawieszenia broni na tyle szybko, by temat Ukrainy nie wpływał już na kampanię przed listopadowymi wyborami parlamentarnymi.

W środę rano Rustem Umierow, sekretarz prezydenckiej Rady Bezpieczeństwa Narodowego i Obrony Ukrainy, informował, że negocjacje podzielono na dwie ścieżki: polityczną i wojskową. Grupa wojskowa rozmawiała o monitoringu zawieszenia broni i jego technicznych aspektach. – Wszystkie trzy strony na kierunku wojskowym były produktywne. Wojskowi rozumieją, jak monitorować zawieszenie broni i zawieszenie wojny, jeśli taka będzie wola polityczna. W monitoringu na pewno będzie brała udział strona amerykańska – relacjonował prezydent Wołodymyr Zełenski, który w genewskich rozmowach nie uczestniczył. – Na kierunku politycznym był dialog, uzgodniliśmy kontynuację, ale o takim postępie, jak w kwestiach wojskowych, nie usłyszałem – dodał.

Tematyka polityczna dotyczy m.in. kwestii terytorialnych, zwłaszcza statusu Zagłębia Donieckiego i Zaporoskiej Elektrowni Atomowej. Rosjanie żądają wycofania się Ukraińców z całości Donbasu, co dałoby im kolosalną przewagę na polu walki w razie wznowienia działań wojennych. Ukraińcy nie chcą się na to zgodzić. Na stole leżą też niedoprecyzowane warianty pośrednie, w rodzaju przekształcenia Donbasu w zdemilitaryzowaną strefę wolnego handlu. Umierow przekonywał, że dopiero zdecydowany postęp, osiągnięty w sferze politycznej, pozwoli na przejście do kolejnego etapu i zorganizowanie szczytu z udziałem Wołodymyra Zełenskiego i Władimira Putina. Równolegle do trójstronnych rozmów Amerykanie i Ukraińcy konsultowali się w Genewie z przedstawicielami władz brytyjskich, francuskich, niemieckich, szwajcarskich i włoskich.

Miedinski zapowiedział, że kolejne spotkanie odbędzie się „w najbliższym czasie", jednak nie sprecyzował, kiedy i gdzie. Także rosyjskie media państwowe piszą o ciężkim przebiegu rokowań. Moskwa sugeruje przy tym, że oddanie Donbasu zostało jej obiecane podczas szczytu w Anchorage z udziałem Władimira Putina i Donalda Trumpa. Plan Rosji na negocjacje w cyniczny sposób przedstawił publicysta państwowej agencji RIA Nowosti Aleksandr Nosowicz: „rozmowy wykonują swoje główne zadanie: dają rosyjskim wojskowym spokojnie pracować". Najwięcej optymizmu przejawia Steve Witkoff, który przewodził delegacji USA. W środę rano pisał na platformie X, że „sukces prezydenta Trumpa w postaci posadzenia obu stron tej wojny obok siebie pozwolił na znaczące postępy".

Zachodnie media informują z kolei o niesnaskach w obozie ukraińskim. „The Economist" twierdzi, że delegacja Kijowa nie prezentowała w Genewie jednolitego stanowiska, a jej kierownik, szef biura prezydenta Kyryło Budanow, miał być znacznie bardziej ugodowy od kolegów. Nasze źródła w Kijowie utrzymują, że to kwestia taktyki negocjacyjnej, a nie świadectwo realnego rozłamu. Ponadto Wałerij Załużny, były głównodowodzący sił zbrojnych, a obecnie ambasador Ukrainy w Londynie, w opublikowanej właśnie rozmowie z AP oskarżył Zełenskiego o storpedowanie kontrofensywy w 2023 r. Politycy mieli nakłonić wojskowych do rozproszenia sił na wielu odcinkach frontu, zamiast skupić się na obwodzie zaporoskim i próbie dojścia do Morza Azowskiego. Załużny jest wymieniany jako główny rywal Zełenskiego w powojennych wyborach, choć sam wprost nie przyznaje, jakoby miał takie plany. ©℗

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

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

Redaktor naczelny: Tomasz Pietryga

Zastępcy redaktora naczelnego: Łukasz Guza, Łukasz Wilkowicz

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

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

INFOR
Wydawca Dziennika Gazety Prawnej: INFOR PL S.A., ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa, tel. 22 530 40 40
Grupa INFOR PL Prezes zarządu: Ryszard Pieńkowski
Zamówienia na prenumeratę przyjmują: Kolporter, Garmond Press, GLM, AS Press oraz urzędy pocztowe
Informacje o prenumeracie: tel. 22 761 30 30, dgp.pl/prenumerata

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

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

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

eprasa.pl d1162fd001

DGP | Gazeta Prawna

Kadrowy czwartek 19 lutego 2026 nr 34 (6703) DGP.pl

Podatki i księgowość
ROZLICZENIA Przedsiębiorcy mają do wyboru: skalę podatkową, liniowy 19-proc. PIT i ryczałt od przychodów ewidencjonowanych. Decyzję powinni podjąć do piątku, 20 lutego br. B2

Firma i prawo
INTERNET W USA użytkownicy ChataGPT otrzymują już reklamy. Open AI zapowiada, że tak będzie także w innych krajach. Czy nasze dane będą przetwarzane w sposób zgodny z prawem? B4

Prawnik
SĄDOWNICTWO Wszystko wskazuje na to, że zbliżające się Zgromadzenie Ogólne Sędziów Sądu Najwyższego będzie okazją do powtórzenia zarzutów sprzed sześciu lat B5

Samorząd i administracja
MIESZKALNICTWO Najnowsze dane pokazują, że miasta ograniczyły sprzedaż mieszkań komunalnych najemcom. Będą też w większym stopniu weryfikować ich dochody, ale zastrzegają, że to wyzwanie B7

Kadry i płace
CUDZOZIEMCY Choć polskie przepisy od sierpnia 2024 r. rygorystycznie wymagają od obywateli Kolumbii posiadania wizy do celów zarobkowych, Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej stanął po stronie przedsiębiorców B8

Pracodawcy chcą wstrzymania reformy

PRAWO PRACY Organizacje pracodawców liczą na to, że przepisy, które mają **umożliwić inspektorom PIP przekształcanie umów** zlecenia w umowy o pracę, nie wejdą w życie. Projekt negatywnie oceniają też związkowcy

Ewa Martyna
ewa.martyna@infor.pl

Jak informowaliśmy, nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, utrzymująca możliwość administracyjnego przekształcania umów cywilnoprawnych w etaty, została przyjęta przez Radę Ministrów w środę. To rozwiązanie, które od miesięcy budzi sprzeciw organizacji pracodawców. Co zaskakujące, nie uzyskało pozytywnej oceny także od związków zawodowych.

Federacja Przedsiębiorców Polskich (FPP) przekonuje, że dużo lepszym rozwiązaniem byłoby przyjęcie przygotowanego przez nią projektu ustawy. Zakłada on zupełnie inny scenariusz – stopniowe, pełne oskładkowanie wszystkich umów zlecenia. Zdaniem FPP wyrównanie obciążeń między etatem a zleceniem ograniczyłoby motywację do zastępowania umów o pracę kontraktami cywilnoprawnymi, zwiększyłoby wpływy do systemu ubezpieczeń społecznych oraz poprawiłoby przyszłe bezpieczeństwo emerytalne zleceniobiorców (patrz: tabela).

Organizacja wskazuje również, że argument o konieczności realizacji kamienia milowego KPO, którym zasłania się rząd, forsując swój projekt, nie zamyka pola manewru – rewizja planów odbudowy jest możliwa. Do przyjętych rozwiązań krytycznie odnosi się także Jacek Cieplak, wiceprezes zarządu Pracodawców RP.

– Pomimo wprowadzenia istotnych zmian w stosunku do poprzedniej wersji projektu rozwiązania przyjęte przez Radę Ministrów nadal oceniamy negatywnie. Niedopuszczalne jest władcze kształtowanie stosunku pracy, które zastępuje lub pomija wolę stron – wskazuje.

Pracodawcy RP chcą, aby brak wyraźnej zgody osoby wykonującej pracę zarobkową na przekształcenie umowy cywilnoprawnej w stosunek pracy wyłączał możliwość wydania decyzji przez inspektora.

– Postulujemy też, aby skutki prawne decyzji następowały wyłącznie na przyszłość, tj. od dnia upływu terminu do wniesienia odwołania albo od dnia uprawomocnienia wyroku sądu – dodaje Jacek Cieplak.

Zgodnie z projektem decyzja ma rodzić skutki prawne od dnia jej wydania i stawać się wykonalna po upływie terminu do wniesienia odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu.

– Jednak w przypadku przegranej przez pracodawcę w sądzie powstanie chaos składkowy i podatkowy, a wygenerowane koszty mogą zagrozić stabilności firmy – ostrzega Jacek Cieplak.

Pytany, czy jest szansa na zmianę projektu w Sejmie, wskazuje, że trudno przewidzieć przebieg prac parlamentarnych. Zapowiada, że organizacja będzie uczestniczyć w dalszych pracach nad projektem zgodnie z ustawowymi kompetencjami.

Zastrzeżenia do projektu ma również Konfederacja Lewiatan.

– W projekcie wprowadzono pewne korekty, jednak nie zmieniły one zasadniczej konstrukcji ustawy. Nasze kluczowe uwagi nie zostały uwzględnione – podkreśla Robert Lisicki, dyrektor departamentu prawnego Konfederacji Lewiatan.

– Najwięcej kontrowersji budzi nie tylko sama możliwość wydania decyzji administracyjnej przekształcającej umowę w umowę o pracę, lecz także zakres tej decyzji – mówi.

Jak podkreśla, projekt przewiduje, że inspektor pracy będzie mógł określać istotne elementy stosunku pracy, takie jak rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania czy wysokość wynagrodzenia.

– Przeniesienie na poziom decyzji administracyjnej kwestii kształtujących treść stosunku pracy rodzi poważne wątpliwości prawne, również w kontekście standardów konstytucyjnych oraz zasady swobody działalności gospodarczej – zaznacza.

Jednocześnie podkreśla, że jeśli ustawa miałaby zostać przyjęta, konieczne byłoby odpowiednio długie vacatio legis, pozwalające przedsiębiorcom realnie przygotować się do nowych regulacji.

– Liczymy również na to, że na etapie prac parlamentarnych znajdzie się przestrzeń do merytorycznej dyskusji. Przygotowujemy stanowisko zawierające szczegółowe uwagi i propozycje poprawek, które przekażemy marszałkowi Sejmu oraz parlamentarzystom – zapowiada przedstawiciel Lewiatana.

Choć nowelizacja ustawy o PIP była przedstawiana jako rozwiązanie wzmacniające ochronę pracowników, projekt nie zyskał poparcia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność", które oceniło go negatywnie.

Porównanie niektórych skutków nowelizacji ustawy o PIP z proponowanym przez FPP projektem oskładkowania umów zlecenia

	Nowelizacja ustawy o PIP (projekt Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej)	Oskładkowanie umów zlecenia (projekt Federacji Przedsiębiorców Polskich)
Liczba osób objętych regulacją	**ok. 1,4–2,2 tys. osób rocznie** (tyle umów kwestionuje PIP w kontrolach)	**ok. 1,94 mln zleceniobiorców** w tym 589 tys. wyłączonych obecnie z ubezpieczeń społecznych
Mechanizm działania	**Kontrola indywidualna** – inspektor PIP wydaje decyzję o przekształceniu umowy po przeprowadzeniu kontroli	**Zmiana systemowa** – automatyczne objęcie pełnymi składkami ZUS wszystkich umów zlecenia, niezależnie od kontroli
Kto jest objęty?	**Wyłącznie osoby, u których inspektor stwierdzi cechy stosunku pracy** (de facto: sektor usług – ochrona, sprzątanie, budownictwo)	**Wszyscy zleceniobiorcy,** niezależnie od branży i poziomu wynagrodzenia
Bilans netto dla finansów publicznych (10 lat)	**– 326 mln zł** (strata netto – wydatki przewyższają dochody)	**+63.200 mln zł** dodatkowych dochodów netto dla budżetu państwa i FUS
Koszty wdrożenia dla budżetu (10 lat)	739 mln zł (sama PIP) + 83,4 mln zł (sądy) + 31 mln zł (ZUS) = **853 mln zł**	**Brak istotnych kosztów wdrożenia** – wykorzystuje istniejącą infrastrukturę ZUS
Roczny koszt utrzymania nowej biurokracji	**ok. 60–70 mln zł rocznie** (wynagrodzenia + infrastruktura)	**Brak dodatkowych kosztów** administracyjnych
Liczba osób z wyższą emeryturą	**Do 2,2 tys. osób rocznie** (tylko osoby z przekształconymi umowami i tylko za okres przekształcenia)	**Do 1,94 mln osób** – każdy zleceniobiorca powyżej płacy minimalnej gromadzi wyższy kapitał emerytalny
Czas potrzebny na objęcie całego rynku	**ok. 87 lat** przy obecnej zdolności kontrolnej PIP	**Pełne objęcie rynku od 2031 r.** (5 lat stopniowego wdrażania)

Źródło Federacja Przedsiębiorców Polskich

„Zaproponowany kształt projektu ustawy nie pozwoli na systemową zmianę obecnej, częściowo patologicznej, struktury rynku pracy i na zaprzestanie promowania optymalizacji podatkowej, wpływającej negatywnie na długofalową stabilność systemu ubezpieczeń społecznych. Projekt nie przyczyni się do kompleksowej reformy mającej zapewnić wyraźne ograniczenie segmentacji rynku pracy, co zapowiedziano w KPO. Rząd powinien przygotować zmiany, które wyrównają obciążenia publicznoprawne (składki na FUS oraz podatki) pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym a niepracowniczym" – czytamy w decyzji prezydium.

Największe wątpliwości związkowców budzi konstrukcja nowych uprawnień inspektorów pracy. Związek wskazuje, że możliwość dostosowania umowy cywilnoprawnej zamiast jej jednoznacznego przekształcenia może w praktyce uzależnić zmianę formy zatrudnienia od woli podmiotu zatrudniającego, co – w ocenie NSZZ „Solidarność" – stoi w sprzeczności z zasadą wynikającą z art. 22 kodeksu pracy. Zgodnie z nią o istnieniu stosunku pracy decydują warunki jego wykonywania, a nie nazwa umowy.

Jak podkreśla Anna Reda-Ciszewska, członek zespołu prawnego w Biurze Eksperckim, Dialogu i Polityki Społecznej KK NSZZ „Solidarność", problem ma jednak szerszy wymiar i dotyczy także sposobu procedowania zmian.

– Nowa wersja projektu znacząco odbiega od wcześniejszych propozycji. Wprowadzono rozwiązania, których wcześniej nie było, m.in. interpretację indywidualną GIP czy uzależnienie wydania decyzji przez inspektora od niewykonania polecenia przez podmiot zatrudniający. Jednocześnie wyznaczony przez rząd siedmiodniowy termin konsultacji społecznych trudno uznać za wystarczający przy tak istotnych zmianach – wskazuje.

Projekt trafi teraz do Sejmu. To tam rozstrzygnie się, czy parlament podtrzyma obrany kierunek, czy zdecyduje się na dalsze korekty. ©℗

Etap legislacyjny
Projekt zatwierdzony przez Radę Ministrów

eprasa.pl d1162fd001

Ostatnie dni na wybór formy opodatkowania dochodów w 2026 r.

ROZLICZENIA Przedsiębiorcy mają do wyboru: skalę podatkową, liniowy 19-proc. PIT i ryczałt od przychodów ewidencjonowanych. Decyzję powinni podjąć **do piątku, 20 lutego br.**

Katarzyna Jędrzejewska
katarzyna.jedrzejewska
@infor.pl

Co do zasady podstawową formą opodatkowania dochodów z działalności gospodarczej jest skala podatkowa (według stawek 12-proc. i 32-proc.), ale w ten sposób rozliczają się z fiskusem tylko ci, którzy nie wybiorą innej formy opodatkowania lub zrobią to po terminie.

Jest jeszcze 5-proc. stawka PIT, z tym że dotyczy ona wyłącznie dochodów z kwalifikowanych praw własności intelektualnej. To ulga IP Box, mogą z niej korzystać tylko ci, którzy takie dochody faktycznie uzyskują, i tylko w odniesieniu do tych dochodów.

Przybywa ryczałtowców

Wielu przedsiębiorców wybierze zapewne ryczałt. Ta forma opodatkowania cieszy się z roku na rok coraz większym powodzeniem, o czym świadczą liczby. Za 2024 r. rozliczyło się w ten sposób z fiskusem niecałe 2,1 mln osób, tj. o ponad 112 tys. więcej niż za 2023 r., kiedy również odnotowano wzrost liczby ryczałtowców – o prawie 260 tys. więcej niż za 2022 r.

W 2024 r. została przekroczona bariera miliona zeznań złożonych przez podatników prowadzących działalność gospodarczą (o ponad 55 tys. więcej niż za 2023 r., kiedy to też odnotowano wzrost – o prawie 85 tys. więcej niż w 2022 r.).

Maleje zainteresowanie liniowym PIT

Ubywa natomiast zwolenników liniowego 19-proc. PIT. W 2024 r. z możliwości opodatkowania w ten sposób dochodów z działalności gospodarczej lub działów specjalnych produkcji rolnej skorzystało 557 257 podatników. Dla porównania w 2023 r. w tej formie rozliczyło się 560 704 podatników, a w 2021 r., czyli jeszcze przed Polskim Ładem – 801 432 przedsiębiorców.

Powodów malejącego zainteresowania liniowym PIT jest kilka. Po pierwsze, bardziej opłaca się wybór skali podatkowej, bo dolna jej stawka wynosi 12 proc., a więc zdecydowanie mniej niż 19 proc. Co prawda składka zdrowotna u liniowców wynosi tylko 4,9 proc. dochodu (a nie 9 proc. jak u przedsiębiorców opodatkowanych według skali), ale nadal po dodaniu jej do podatku (19 proc.) jest to obciążenie dochodu na poziomie 23,9 proc.

Po drugie, liniowcom nie przysługują: kwota wolna od podatku (30 tys. zł dochodu rocznie), wspólne rozliczenie z małżonkiem ani z samotnie wychowywanym dzieckiem, niektóre ulgi podatkowe, np. prorodzinna (na dzieci).

Najem prywatny tylko z ryczałtem

Wyboru nie mają osoby wynajmujące lub wydzierżawiające składniki swojego prywatnego majątku – mogą płacić tylko ryczałt od przychodów ewidencjonowanych. Wynika to wprost z art. 9a ust. 6 ustawy o PIT.

Decyzje w spółkach

Dochody z tytułu udziału w spółkach: cywilnej, jawnej (w której wspólnikami są tylko osoby fizyczne), partnerskiej, są traktowane jako dochody z działalności gospodarczej. Każdy ze wspólników rozpoznaje je w proporcji do przysługującego mu udziału w zysku spółki.

Przy czym wszyscy muszą rozliczać się z przychodów (dochodów) według tej samej ustawy: o PIT lub o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 843, dalej: ustawa o zryczałtowanym podatku). Jeden może więc płacić PIT według skali podatkowej, drugi – według liniowej stawki 19-proc. Nie może być jednak tak, że jeden płaci PIT, a drugi ryczałt ewidencjonowany.

Kto wybierze metodę kasową PIT, nie może łączyć samodzielnej działalności z drugą, prowadzoną w spółce cywilnej, jawnej czy partnerskiej. Musi rozliczać odrębnie przychody i koszty z jednoosobowej działalności gospodarczej (na zasadzie kasowej), a odrębnie przychody i koszty z udziału w spółce (na zasadzie memoriałowej).

Gdy spółka jest podatnikiem CIT

Jeżeli w spółce jawnej wspólnikami są również osoby prawne (choćby jedna), to co do zasady z dochodów rozlicza się spółka (jest podatnikiem CIT), a jej wspólnicy płacą podatek od przychodów kapitałowych (jak od dywidendy). Wyjątkiem jest sytuacja, w której do końca 2025 r. spółka złożyła urzędowi skarbowemu informację CIT-15J. To pozwala jej zachować neutralność podatkową (nie być podatnikiem CIT), a z podatku rozliczają się – jak z działalności gospodarczej – tylko jej wspólnicy.

Na marginesie: obecnie spółki nie muszą już składać CIT-15J, „jeżeli uprzednio złożona informacja pozostaje aktualna", ale przepis ten (art. 1a ust. 3a ustawy o CIT) nie dotyczy jeszcze ubiegłorocznego obowiązku, który należało spełnić do 31 grudnia 2025 r.

Formy opodatkowania nie mogą też wybrać wspólnicy spółek: komandytowej, komandytowo-akcyjnej, z o.o. ani akcyjnej. Tu spółka płaci CIT, a wspólnicy uzyskują przychody kapitałowe (dywidendę i inne z udziału w spółce), a nie z działalności gospodarczej.

Nie na rzecz pracodawcy

Podatnik traci prawo do ryczałtu, jeżeli prowadząc działalność samodzielnie lub w formie spółki, uzyska z tej działalności przychody ze sprzedaży towarów handlowych lub wyrobów lub ze świadczenia usług na rzecz byłego lub obecnego pracodawcy, odpowiadających czynnościom, które podatnik lub co najmniej jeden ze wspólników:

- wykonywał w ramach stosunku pracy w roku poprzedzającym rok podatkowy lub
- wykonywał lub wykonuje w ramach stosunku pracy w bieżącym roku podatkowym.

Wynika to z art. 8 ust. 2 ustawy o zryczałtowanym podatku.

Podobnie jest u liniowców, ale są dwie istotne różnice. Po pierwsze, zakaz odnosi się tylko do czynności, które podatnik (lub co najmniej jeden ze wspólników) wykonywał lub wykonuje w ramach stosunku pracy „w roku podatkowym" (art. 9a ust. 3 ustawy o PIT). Chodzi zatem o rok bieżący, a nie rok poprzedni. Innymi słowy, podatek liniowy można wybrać już od następnego roku po tym, w którym podatnik (lub co najmniej jeden ze wspólników) pracował na rzecz byłego pracodawcy.

Druga różnica polega na tym, że przy ryczałcie zakaz dotyczy zarówno sprzedaży towarów handlowych lub wyrobów, jak i świadczenia usług na rzecz byłego lub obecnego pracodawcy. Natomiast po wyborze podatku liniowego nie można jedynie świadczyć usług odpowiadających czynnościom, które podatnik lub co najmniej jeden ze wspólników wykonywał lub wykonuje w roku podatkowym w ramach stosunku pracy (przepis nie mówi o sprzedaży towarów).

Jak powiadomić urząd

Oświadczenie o wyborze formy opodatkowania złożone w ubiegłym roku lub w latach poprzednich jest aktualne, jeżeli podatnik nie utracił do niej prawa (wciąż spełnia ustawowe warunki) lub nie zdecydował się na inny sposób rozliczeń z fiskusem. Tak stanowią art. 9a ust. 2b ustawy o PIT (w odniesieniu do liniowego 19-proc. PIT) i art. 9 ust. 1b ustawy o zryczałtowanym podatku.

Kto chce zmienić formę opodatkowania, powinien – zgodnie z przepisami – złożyć naczelnikowi urzędu skarbowego na piśmie oświadczenie o tym, ale od dwóch lat skarbówka akceptuje inny, dużo prostszy sposób zawiadomienia. Polega on na odpowiednim (zgodnym z wyborem podatnika) oznaczeniu przelewu bankowego dotyczącego pierwszej w roku wpłaty zaliczki (podatku).

Symbole podatkowe można znaleźć w obwieszczeniu ministra finansów z 3 stycznia 2020 r. w sprawie wykazu numerów rachunków bankowych urzędów skarbowych obowiązujących od 1 stycznia 2020 r. (Dz. Urz. Min. Fin. poz. 2). Jeżeli np. podatnik poda na przelewie symbol „PPE", będzie to oznaczać, że wybrał na dany rok (którego dotyczy wpłata) ryczałt ewidencjonowany. Jeżeli wpisze „PPL", urząd będzie wiedział, że wpłacający wybrał podatek liniowy.

Ten sposób zawiadamiania urzędu skarbowego o wybranej formie opodatkowania potwierdził dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w licznych interpretacjach indywidualnych, m.in. z 8 lipca 2025 r. (sygn. 0113-KDIPT2--1.4011.435.2025.2.MAP). Szerzej pisaliśmy o tym w artykule „Wystarczy dobrze opisać przelew, by zmienić formę opodatkowania" (DGP nr 208/2024).

Taka wykładnia jest zgodna ze stanowiskiem Ministerstwa Finansów, które zacytowaliśmy w artykule „MF: sam przelew pozwala zmienić formę opodatkowania" (DGP nr 221/2024). W odpowiedzi na pytanie DGP resort wyjaśnił: „gdy podatnik dokonał wpłaty pierwszej zaliczki/ryczałtu w ustawowym terminie przewidzianym dla złożenia oświadczenia o wyborze formy opodatkowania i z opisu dokonanej wpłaty (np. tytułu przelewu) wynika, jakiego dokładnie rodzaju podatku dotyczy płatność, taki dowód wpłaty może zostać uznany za złożenie oświadczenia".

MF poinformowało zarazem, że swoje stanowisko w tej kwestii przekazało w październiku 2024 r. podległym organom. To reakcja na niekorzystne dla fiskusa orzecznictwo, w tym precedensowy wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 22 lutego 2024 r. (sygn. akt II FSK 710/21).

Byle wybrać skutecznie

Kluczowa jest jednak terminowa wpłata pierwszej zaliczki (podatku). Kto zrobi to po czasie, będzie miał problem z udowodnieniem, że wybrał tę, a nie inną formę opodatkowania, co pokazuje interpretacja z 3 stycznia 2025 r. (0115-KDST2--1.4011.592.2024.1.KB).

Należy też unikać błędu wytkniętego przez dyrektora KIS w innej interpretacji – z 8 stycznia 2025 r. (0112-KDIL2--2.4011.747.2024.5.MM). Błąd polegał na tym, że podatniczka inaczej opisała pierwszy przelew, a innej formy opodatkowania oczekiwała. Pierwszy w 2023 r. przychód uzyskała w styczniu i w tym samym miesiącu złożyła wniosek o zmianę formy opodatkowania na zasady ogólne, czyli według skali PIT. Również na przelewie pierwszej zaliczki na podatek – dokonanym już 20 stycznia 2023 r. – podała identyfikator PIT-5, co oznacza skrót podatku rozliczanego według zasad ogólnych. Potem jednak płaciła podatek liniowy i składała zeznania roczne na formularzu PIT-36L (również za 2023 r.). Twierdziła, że wcześniej, w styczniu 2023 r. się pomyliła.

Dyrektor KIS nie zaakceptował takich wyjaśnień. Stwierdził: „Złożenie przez panią wniosku o zmianę formy opodatkowania na zasady ogólne i dokonanie przez panią w terminie pierwszej wpłaty zaliczki na podatek dochodowy i wskazanie w przelewie symbolu formularza PIT-5, oznaczającego podatek na zasadach ogólnych, nie stanowi skutecznego złożenia przez panią oświadczenia na rok 2023 o wyborze formy opodatkowania podatkiem liniowym w rozumieniu art. 9a ust. 2 ustawy o PIT i w związku z tym nie mogła Pani rozliczać się w formie podatku liniowego w 2023 r".

Jak złożyć oświadczenie

Dlatego dla bezpieczeństwa przy zmianie formy opodatkowania lepiej jest złożyć oświadczenie. Można to zrobić:

- w urzędzie skarbowym (dotyczy to również wspólników spółek cywilnych oraz zarejestrowanych w Krajowym Rejestrze Sądowym spółek jawnych i partnerskich, przy czym należy pamiętać, że od dochodów ze spółki partnerskiej nie można płacić ryczałtu ewidencjonowanego);
- za pośrednictwem Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG), zmieniając swoje dane we wpisie. Można to zrobić w urzędzie gminy lub przez internet. ©℗

eprasa.pl d1162fd001

Ulga termomodernizacyjna a formalne zakończenie budowy. Przełomowy wyrok NSA

ORZECZENIE Podatnik **nie musi najpierw zawiadomić** organu nadzoru budowlanego o zakończeniu budowy, by dopiero potem ponieść wydatki na termomodernizację – orzekł Naczelny Sąd Administracyjny

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

Przeciwna wykładnia – jak uzasadnił sędzia Tomasz Zborzyński – prowadziłaby do absurdu. – Inwestor musiałby najpierw wznieść budynek w sposób nieenergooszczędny, a następnie złożyć zawiadomienie o zakończeniu budowy i zaraz potem inwestować w termomodernizację. Mówiąc obrazowo, należałoby instalować na przykład słabej jakości okna, po to, by za chwilę zmieniać je na takie, które pozwolą na skorzystanie z ulgi termomodernizacyjnej – wyjaśnił sędzia Zborzyński.

NSA orzekł więc, że kryterium formalnego oddania budynku do użytkowania samo w sobie nie przesądza o prawie do ulgi. Taki sam wniosek płynie z objaśnień ministra finansów z 30 marca 2023 r.

Na czym polega ulga?

Przypomnijmy, że ulga termomodernizacyjna – na podstawie art. 26h ust. 1 ustawy o PIT – jest skierowana do właścicieli lub współwłaścicieli domów jednorodzinnych. W ramach tej preferencji każdy podatnik może odliczyć wydatki na termomodernizację do 53 tys. zł.

Przed rozpoczęciem użytkowania?

Problem dotyczy tego, czy z ulgi w PIT można skorzystać także wtedy, gdy wydatki na termomodernizację zostały poniesione przed rozpoczęciem użytkowania budynku mieszkalnego jednorodzinnego na podstawie art. 54 prawa budowlanego (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 418 ze zm.). Przepis ten określa moment, od którego można przystąpić do użytkowania obiektu, którego budowa wymaga pozwolenia na budowę albo zgłoszenia. Można to zrobić „po zawiadomieniu organu nadzoru budowlanego o zakończeniu budowy, jeżeli organ ten, w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia, nie zgłosi sprzeciwu w drodze decyzji".

W sprawie rozpoznanej właśnie przez NSA zanosiło się wcześniej na uchwałę poszerzonego składu sędziów, ale odmówiono jej podjęcia. Sąd stwierdził, że należy każdorazowo analizować konkretny stan faktyczny.

Przed formalnym pozwoleniem

W objaśnieniach z 30 marca 2023 r. minister finansów wskazał, że status budynku – niezależnie od momentu jego wybudowania – można oceniać na podstawie wszelkich dowodów potwierdzających jego faktyczne użytkowanie przez podatnika. Zaznaczył, że samo kryterium oddania budynku do użytkowania nie decyduje o prawie do skorzystania z ulgi ani o jego braku. Prawo budowlane nie wyklucza bowiem uznania za budynek obiektu, który nie został jeszcze formalnie oddany do użytkowania.

Od tego momentu szef Krajowej Administracji Skarbowej zaczął zmieniać wcześniejsze, niekorzystne dla podatników interpretacje indywidualne w tym zakresie, wydane przez dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej. Przykładem jest interpretacja zmieniająca z 20 czerwca 2023 r. (sygn. DOP3.8222.69.2023.EILK). Szef KAS potwierdził w niej, że podatnik może odliczyć w zeznaniu za 2020 r. koszt zakupu i montażu paneli fotowoltaicznych, mimo że formalne pozwolenie na użytkowanie uzyskał dopiero w maju 2021 r.

Nie wystarczy przeprowadzka

Nie wystarczy natomiast sama przeprowadzka do nowego domu. Organy podatkowe powołują się tu na art. 5a pkt 18b ustawy o PIT, który odsyła do definicji budynku mieszkalnego jednorodzinnego zamieszczonej w art. 3 pkt 2a prawa budowlanego. Zgodnie z nią jest to budynek wolnostojący, bliźniaczy, szeregowy lub grupowy, przeznaczony na cele mieszkaniowe, stanowiący konstrukcyjnie całość, z możliwością wydzielenia maksymalnie dwóch lokali mieszkalnych lub jednego mieszkalnego i jednego użytkowego (do 30 proc. powierzchni całkowitej).

Ma też tu zastosowanie art. 54 prawa budowlanego, z którego wynika konieczność zawiadomienia organu nadzoru budowlanego o zakończeniu budowy.

W trakcie budowy

Zarówno fiskus, jak i sądy podkreślają, że obiekt w trakcie budowy nie jest jeszcze budynkiem mieszkalnym. W prawomocnym wyroku z 15 maja 2024 r. (sygn. akt I SA/Sz 139/24) WSA w Szczecinie podkreślił, że objaśnienia ministra z 30 marca 2023 r. dopuszczają skorzystanie z ulgi przy braku formalnego zakończenia budowy, ale tylko wtedy, gdy budynek jest już faktycznie wybudowany.

W tej sprawie natomiast wydatki na rekuperację i pompę ciepła udokumentowane fakturą z września 2022 r. zostały poniesione w trakcie budowy, skoro ta faktycznie zakończyła się dopiero w lipcu 2023 r. W związku z tym małżonkowie nie mogli ich odliczyć w ramach ulgi. Nie bez znaczenia było też to, że w latach 2021–2022 małżonkowie płacili podatek rolny, a dopiero od 2023 r. – podatek od nieruchomości.

Tylko już istniejące budynki

Najnowsza sprawa rozpoznana przez NSA dotyczyła podatnika, który z ulgi termomodernizacyjnej skorzystał w zeznaniu PIT za 2019 r. Poniósł wtedy wydatki na zakup i montaż paneli fotowoltaicznych.

Fiskus uznał, że podatnik nie ma prawa do ulgi, bo przysługuje ona wyłącznie w odniesieniu do już istniejących budynków mieszkalnych. Tymczasem podatnik złożył zawiadomienie o zakończeniu budowy do powiatowego inspektoratu nadzoru budowlanego dopiero w lutym 2021 r.

Podatnik wskazywał, że ekipa budowlana zakończyła prace w październiku 2018 r. i już wtedy dom był gotowy do zamieszkania. Dlaczego więc zgłosił zakończenie budowy organowi nadzoru budowlanego dopiero w 2021 r.? Tłumaczył to sprzeciwem sąsiada. Z tego powodu podatnik nie uzyskał zgody zakładu komunalnego na podłączenie do sieci wodociągowej i musiał się podłączyć do własnej studni, a to wymagało czasu.

Dom w budowie

Argumenty te nie przekonały sądu I instancji. WSA w Łodzi (I SA/Łd 255/22) orzekł, że montaż paneli w 2019 r. nie stanowił ulepszenia, bo dom w tym czasie był jeszcze w budowie. Stwierdził, że „warunkiem skorzystania z ulgi jest realizacja przedsięwzięcia w budynku już istniejącym (w sensie faktycznym i prawnym), a nie budynku będącym w budowie (...). Ulepszyć bowiem można jedynie to, co już istnieje".

Sąd wyjaśnił, że „inwestycja jest wykonana w chwili, gdy upłynie termin do wniesienia sprzeciwu na podstawie art. 54 prawa budowlanego, bądź też w chwili, gdy decyzja o pozwoleniu na użytkowanie stanie się ostateczna".

Status budynku na podstawie wszelkich dowodów

NSA nie był jednak pewien rozstrzygnięcia, dlatego zadał pytanie składowi siedmiu sędziów. Efektem tego mogła być uchwała, ale ostatecznie jednak nie zapadła.

W uzasadnieniu postanowienia o odmowie jej podjęcia (sygn. akt II FPS 4/25) wskazano, że „status budynku, bez względu na to, kiedy został wybudowany, może być rozpatrywany w oparciu o wszelkie dowody świadczące o użytkowaniu takiego budynku dla celów mieszkalnych".

NSA za liberalnym podejściem

Sprawa znów więc trafiła na wokandę NSA, czego efektem jest najnowszy wyrok. Wynika z niego, że samo formalne oddanie budynku do użytkowania nie przesądza o prawie do ulgi. Sąd kasacyjny podkreślił cel tej preferencji – chodzi o polepszenie funkcjonowania termoizolacyjnego budynków.

– Trzeba ocenić, czy budynek istniał w momencie poniesienia wydatków na termomodernizację – wyjaśnił sędzia Tomasz Zborzyński. Dodał, że w tej sprawie zameldowanie podatnika w domu nastąpiło w 2019 r. i od tego roku uiszczał on podatek od nieruchomości od budynku. To – zdaniem NSA – wskazuje na to, że budynek w 2019 r. już istniał, co sprawia, że podatnik miał prawo skorzystać z ulgi.

Sądu nie przekonał argument, że aby budynek mógł być nazwany jednorodzinnym, musi mieć dostęp do wodociągów. – Można znaleźć bardzo wiele domów, które takiego dostępu nie mają i korzystają z wody czerpanej ze studni. Nie sprawia to, że przestają być budynkami – podkreślił sędzia Zborzyński. ©℗

Wsparcie dla młodych. Czy zasiłki chorobowy i macierzyński są bez podatku?

PIT

Agnieszka Pokojska
agnieszka.pokojska@infor.pl

Nie wszystkie dochody młodej kobiety, która przed porodem była na zwolnieniu chorobowym, a po porodzie otrzymywała zasiłek macierzyński, będą zwolnione z PIT. Czy to oznacza, że będzie ona musiała zapłacić podatek?

Przypomnijmy, że ulga dla młodych to zwolnienie z PIT dla podatników, którzy nie ukończyli 26 lat. Bez podatku są przychody do wysokości 85 528 zł rocznie (w grę wchodzi też kwota wolna od podatku 30 tys. zł).

Pierwotnie zwolnienie dotyczyło wyłącznie przychodów ze stosunku pracy, stosunku służbowego, pracy nakładczej, spółdzielczego stosunku pracy i umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy o PIT. Od 2021 r. ulga dotyczy także przychodów z odbywania praktyki absolwenckiej i stażu uczniowskiego, a od 2022 r. – również zasiłków macierzyńskich.

Spytała o nią czytelniczka DGP, która w 2025 r. nie ukończyła 26 lat. Była zatrudniona na umowę o pracę, ale ze względu na złe samopoczucie w czasie ciąży przebywała od maja do końca lipca 2025 r. na zwolnieniu chorobowym. Następnie po porodzie do końca 2025 r. otrzymywała zasiłek macierzyński.

Kobieta spytała, czy wszystkie dochody są objęte ulgą dla młodych. Odpowiedź brzmi: nie, preferencją są objęte: wynagrodzenie z umowy o pracę, wypłacane przez pracodawcę wynagrodzenie chorobowe (traktowane jako przychód ze stosunku pracy) i zasiłek macierzyński. Natomiast ulga nie dotyczy zasiłku chorobowego z ZUS.

Przypomnijmy, że pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe przez pierwsze 33 dni przebywania na zwolnieniu (w przypadku osoby po 50. roku życia – 14 dni). Natomiast od 34. dnia chory otrzymuje zasiłek chorobowy z ZUS. Zasiłek ten jako przychód z innych źródeł nie jest objęty ulgą dla młodych – wyjaśniło Ministerstwo Finansów na swojej stronie internetowej (www.podatki.gov.pl).

Nie oznacza to, że kobieta będzie musiała zapłacić PIT, ponieważ przy opodatkowaniu według skali PIT (a tylko ta forma opodatkowania jest przewidziana w uldze dla młodych) w grę wchodzi jeszcze kwota wolna od podatku – 30 tys. zł w skali roku.

– Jeżeli dochody czytelniczki z pracy za okres od stycznia do kwietnia, późniejsze wynagrodzenie chorobowe (za 33 dni) oraz zasiłek macierzyński po urodzeniu dziecka nie przekroczyły w sumie 85 528 zł, to są w całości zwolnione z opodatkowania dzięki uldze dla młodych. To oznacza, że nie bierzemy ich pod uwagę przy kalkulacji podatku – potwierdza Małgorzata Samborska, doradca podatkowy i partner w Grant Thornton.

Dlatego – jak wyjaśnia – w odniesieniu do otrzymywanego z ZUS zasiłku chorobowego czytelniczka może zastosować kwotę wolną od podatku. W efekcie, jeżeli zasiłek chorobowy w 2025 r. nie przekroczył 30 tys. zł, a czytelniczka nie miała żadnych innych dochodów podlegających opodatkowaniu, za 2025 r. w ogóle nie zapłaci PIT. ©℗

eprasa.pl d1162fd001

W ChatGPT pojawią się reklamy. Czy nasze dane będą w niebezpieczeństwie?

INTERNET W USA dorośli użytkownicy ChataGPT otrzymują już reklamy. Open AI zapowiada, że rozwiązanie to z czasem pojawi się także w innych krajach. Pojawia się więc pytanie, czy nasze dane będą **przetwarzane w sposób zgodny z prawem**

Olga Łozińska
olga.lozinska@infor.pl

DGP zadał takie pytanie prawnikom zajmującym się nowymi technologiami oraz specjalizującym się w ochronie danych osobowych. Ich zdaniem, pomocne mogą okazać się przepisy wynikające z AI Act, rozporządzenia o usługach cyfrowych (DSA) czy RODO.

Spersonalizowane reklamy

Prawnicy zwracają uwagę, że przejście przez OpenAI na sprzedaż reklam spersonalizowanych niesie duże zagrożenie dla użytkowników Chata GPT.

– Nie tylko dlatego, że de facto nie będziemy w stanie zrozumieć logiki działania algorytmów (lub ktoś nie będzie chciał nam udzielić stosownej informacji), ale także dlatego, że stajemy się coraz bardziej podatni na sugestie „asystentów". Jeżeli będą oni nas „dobrze znali", to ryzyko manipulacji staje się znaczące – uważa dr Michał Nowakowski, radca prawny, legal architect w GovernedAI.

Mec. Nowakowski zwraca uwagę, że rozporządzenie o usługach cyfrowych (DSA) wprowadza wiele ograniczeń (ale i praw po stronie użytkowników) w zakresie reklam, także targetowanych. Jak dodaje, chronić nas może w pewnym stopniu także AI Act, bo znajdziemy tam tzw. katalog praktyk zakazanych, wśród których – w dużym uproszczeniu – znajdziemy m.in. zakaz wykorzystywania systemów AI do manipulacji czy wykorzystywania naszych słabości. Dodatkowo, choć w odniesieniu do innych systemów, pojawiają się rozwiązania w zakresie możliwości złożenia skargi czy pozyskiwania dodatkowych informacji o wpływie systemów na naszą sytuację.

Prawnik zwraca uwagę, że chronią nas też przepisy o ochronie danych osobowych, bo dają nam chociażby możliwość żądania dodatkowych wyjaśnień.

– Tu jednak wracamy do kwestii etycznych (i trochę prawnych), bo pytanie jest o to co duże firmy technologiczne będą chciały nam ujawnić i jaki proc. całości informacji będzie to stanowić. Może być więc tak, że dopiero „duże sprawy" pokażą skalę zjawiska i być może „coś zmienią", jeżeli okaże się, że rzeczywiście jest źle – tłumaczy mec. Nowakowski.

Ryzyka prawne i etyczne

Dr Gabriela Bar, radczyni prawna, specjalistka z zakresu prawa i etyki AI, uważa, że publikowanie reklam w chacie GPT jest dopuszczalne, ale w modelu, który komunikuje OpenAI, rodzi to poważne ryzyka prawne i etyczne.

Uważa, że nawet jeśli reklamodawcy nie mają dostępu do czatów, jak pisze OpenAI, to dochodzi do profilowania użytkowników w celu wyświetlania reklamy targetowanej. – Jest to oczywiście przetwarzanie danych osobowych, do którego OpenAI musi mieć odpowiednią podstawę prawną. W świetle tego, co organy ochrony danych, EROD i TSUE, już powiedziały na ten temat w kontekście Mety i jej portali społecznościowych, to dla OpenAI taką podstawą powinna być wyłącznie zgoda osoby, której dane dotyczą – mówi.

To, w ocenie radczyni prawnej, budzi dalsze wątpliwości. – ChatGPT nie jest platformą społecznościową. Można powiedzieć, że to pewnego rodzaju narzędzie poznawcze, a treści rozmów z AI często mają charakter rozmowy z przyjacielem lub ekspertem. Wprowadzanie reklam związanych z kontekstem rozmowy rodzi ryzyko zakwalifikowania tego działania jako zautomatyzowane podejmowanie decyzji z art. 22 RODO, ze względu na wpływ jakie wyświetlane reklamy mogą mieć na użytkownika – dodaje mec Bar.

Problem zakwalifikowania ChatuGPT podnosi też Mateusz Kupiec, prawnik w kancelarii Traple Konarski Podrecki i Wspólnicy, badacz w Instytucie Nauk Prawnych PAN. Zauważa, że rozporządzenie DSA przewiduje szczególne obowiązki dotyczące przejrzystości reklamy oraz ograniczenia w zakresie profilowania, ale tylko wobec określonej kategorii podmiotów – dostawców platform internetowych.

W jego ocenie, podstawowa funkcjonalność ChatGPT – czyli przetwarzanie indywidualnego zapytania i wygenerowanie odpowiedzi skierowanej do konkretnego użytkownika – jest bliższa modelowi wyszukiwarki niż klasycznej platformy internetowej, ponieważ – podobnie jak wyszukiwarka w rozumieniu DSA – umożliwia użytkownikowi uzyskanie informacji w odpowiedzi na zapytanie w formie słowa kluczowego, frazy lub innej wartości wejściowej, bez elementu publicznego rozpowszechniania treści.

– Interakcja ma charakter jednostkowy i prywatny, nie polega na publicznym udostępnianiu treści nieograniczonemu kręgowi odbiorców. W tym sensie trudno mówić o typowym modelu platformowym znanym np. z mediów społecznościowych – tłumaczy Mateusz Kupiec.

W ocenie prawnika, z dużym prawdopodobieństwem ChatGPT może zostać uznany za „usługę hostingu" w rozumieniu Aktu o Usługach Cyfrowych przynajmniej w odniesieniu do przechowywania zapytań użytkowników. – Sam fakt przechowywania treści zapytań (promptów) użytkownika nie przesądza jednak jeszcze o uznaniu usługi za platformę internetową; dla tej kwalifikacji kluczowe jest, czy dochodzi do publicznego rozpowszechniania informacji zamieszczanych przez użytkownika – dodaje.

Kupiec zwraca też uwagę, że w ramach niektórych funkcjonalności ChatGPT posiada również elementy platformowe. Dotyczy to zwłaszcza funkcjonalności pozwalających na tworzenie i udostępnianie tzw. custom GPT. – W sytuacji, w której użytkownik może stworzyć własną konfigurację i uczynić ją dostępną innym użytkownikom, pojawia się klasyczny element przechowywania i udostępniania treści publiczności. To właśnie te funkcjonalności – a nie samo tworzenia odpowiedzi na prompty przez model – są potencjalnie najistotniejsze z punktu widzenia kwalifikacji ChatGPT w świetle DSA – tłumaczy.

Wskazuje przy tym, że jeżeli ChatGPT zostałby uznany za platformę internetową, podlegałby ograniczeniom dotyczącym reklamy, w tym zakazowi wyświetlania reklam opartych na profilowaniu z wykorzystaniem szczególnych kategorii danych. – Jeżeli natomiast przyjąć, że nie jest platformą, te szczególne ograniczenia sektorowe nie znajdowałyby zastosowania, a ocena dopuszczalności przetwarzania danych osobowych w ramach modelu reklamowego opierałaby się przede wszystkim na przepisach RODO. Tym samym, nawet jeżeli uznać, że wymogi DSA dotyczące ograniczeń w profilowaniu odbiorców usługi w celach reklamowych nie znajdują zastosowania do ChatGPT, nie oznaczałoby to pełnej swobody spółki w zakresie wykorzystywania danych do celów marketingowych – tłumaczy.

Realna kontrola

Mec. Bar również odnosi się do aktu o usługach cyfrowych. Jej zdaniem, OpenAI będzie musiała spełnić wymogi dotyczące oznaczania reklam i wyjaśniania, jakie parametry decydują o ich doborze, zakazu profilowania z wykorzystaniem szczególnych kategorii danych osobowych, takich jak informacje o zdrowiu, poglądach politycznych. Powinna też umożliwić użytkownikom realną kontrolę nad personalizacją.

Mec. Bar najbardziej niepokoi wpływ takiego rozwiązania na autonomię poznawczą użytkowników ChatGPT. – Reklamy w takim narzędziu to zupełnie inna kategoria etyczna. Powszechnie wiadomo, że reklamy wpływają na nasze decyzje zakupowe. W tym przypadku jednak, w powiązaniu z tematem rozmowy, mogą także wpływać szerzej na kierunek myślenia i dokonywane wybory, znacznie istotniejsze niż zakupy – mówi. Ekspertka podkreśla, że mimo deklaracji, że reklamy nie wpływają na odpowiedzi, to nie wiemy przecież, na ile OpenAI będzie w tym zakresie transparentna, czy będzie przeprowadzać jakieś zewnętrzne audyty dotyczące rozdziału warstwy modelu i warstwy monetyzacji oraz publikować ich wyniki.

Według mec. Bar nie można też nie zauważyć potencjalnego problemu dyskryminacji, skoro test będzie dotyczył użytkowników na poziomach subskrypcji Free i Go, a w subskrypcjach płatnych i biznesowych nie będzie reklam. To oznacza, że użytkownicy potencjalnie mniej zamożni są bardziej eksponowani na indoktrynację konsumpcjonizmu.

Z kolei Mateusz Kupiec zwraca uwagę, że rozpoczęcie przetwarzania danych osobowych użytkowników przez OpenAI na potrzeby wyświetlania reklam będzie dla tego podmiotu wiązało się z koniecznością precyzyjnego określenia podstawy prawnej takich działań w świetle RODO, w szczególności wtedy, gdy reklamy miałyby być dobierane w oparciu o profilowanie użytkowników.

Jego zdaniem, przetwarzanie danych do celów reklamy behawioralnej od lat pozostaje przedmiotem zwiększonej uwagi organów ochrony danych oraz debaty publicznej. – W świetle dotychczasowych stanowisk organów ochrony danych oraz EROD to właśnie zgoda jest najczęściej wskazywaną podstawą prawną w przypadku reklamy opartej na targetowaniu i profilowaniu użytkowników – mówi.

– Taka zgoda musi jednak spełniać wszystkie wymogi określone w RODO – być dobrowolna, konkretna, świadoma i jednoznaczna, a także możliwa do wycofania w każdym czasie. Co istotne, powinna ona zostać uzyskana przed rozpoczęciem profilowania w celach marketingowych, a jej zakres powinien precyzyjnie odpowiadać rzeczywistemu modelowi przetwarzania danych w ramach systemu reklamowego – tłumaczy nasz rozmówca.

Prawnik uważa, że na obecnym etapie nie sposób jednak przesądzać o zgodności ewentualnych działań OpenAI z RODO, bo nie są znane szczegółowe założenia dotyczące sposobu wyświetlania reklam użytkownikom z UE. Ocena, jego zdaniem, musi być ostrożna do czasu przedstawienia przez OpenAI rozwiązań organizacyjnych i technicznych dla rynku europejskiego. ©℗

Przetwarzanie jakich danych osobowych jest zabronione

§ Art. 9 ust. 1 RODO

„Zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby".

§ Art. 9 ust. 2 RODO

Zakaz przetwarzania wrażliwych danych osobowych nie obowiązuje m.in. wówczas, gdy:

1. osoba, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na ich przetwarzanie w jednym lub kilku konkretnych celach,
2. przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej,
3. przetwarzanie jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej, a osoba, której dane dotyczą, jest fizycznie lub prawnie niezdolna do wyrażenia zgody;
4. przetwarzanie jest niezbędne do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń lub w ramach sprawowania wymiaru sprawiedliwości przez sądy;
5. przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego.

©℗ ŁR

eprasa.pl d1162fd001

Zgromadzenie ogólne czy częściowe?

SĄDOWNICTWO Wszystko wskazuje na to, że zbliżające się Zgromadzenie Ogólne Sędziów Sądu Najwyższego, zwołane w celu wyboru kandydatów na I prezesa SN, **będzie okazją do powtórzenia zarzutów sprzed sześciu lat**

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

W 2020 r. pięciu kandydatów na stanowisko I prezesa SN wyłoniono dopiero na szóstym posiedzeniu Zgromadzenia Ogólnego, kilkanaście dni po jego pierwszym terminie. Proces był długi i bolesny, a podnoszone do dziś kontrowersje dotyczyły m.in. niepodjęcia uchwały o przedstawieniu piątki kandydatów prezydentowi. Zaraz po spornym wyborze 50 tzw. starych sędziów SN, popierających wówczas kandydaturę Włodzimierza Wróbla, przekonywało, że procedura nie została prawidłowo zakończona i apelowała do prezydenta Andrzeja Dudy o namysł nad decyzją.

Zwołane na 24 lutego zgromadzenie odbywa się w innych okolicznościach – po kilku latach zmian wprowadzanych przez PiS „starzy sędziowie" nie mają już większości w sądzie. Niezależnie od ostatecznej decyzji prezydenta na poziomie kandydatur ton będą więc nadawać sędziowie powołani po 2018 r. Osie prawno-politycznego sporu pozostają jednak te same.

– To nie będzie zgromadzenie ogólne, bo będą w nim brały udział osoby, które nie są sędziami Sądu Najwyższego – mówi DGP sędzia Wróbel. Jak wskazuje, organ, który ma się zebrać, ma swoje umocowanie w art. 183 ust. 3 konstytucji.

– W takim zgromadzeniu mogą brać udział tylko ci sędziowie, którzy są sędziami SN w znaczeniu konstytucyjnym. Czyli nie mogą to być osoby wadliwie powołane – podkreśla.

Bez szans na wybór w I terminie

Sędzia Wróbel nie planuje uczestniczyć w zgromadzeniu. Uważa, że „nie ma to sensu", zaznacza jednak, że mówi tylko za siebie.

– Nie mam pojęcia, co tam się dokona, może ktoś otrzeźwieje i zobaczy, że to nie jest to działanie konstytucyjne – mówi.

O tym, że stawiennictwo na zgromadzeniu jest ustawowym obowiązkiem każdego sędziego Sądu Najwyższego, przypomina zaliczana do tzw. nowych sędziów SN Joanna Lemańska, była prezes Izby Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych.

– Przepisy przewidują tzw. system kaskadowy zakładający wyznaczanie kolejnych terminów, co ma przeciwdziałać obstrukcji. Założenie jest takie, że będziemy spotykać się do skutku – dodaje.

Skutek, jakim ma być wybór pięciu kandydatów na stanowisko I prezesa SN, niemal na pewno nie będzie efektem pierwszego posiedzenia 24 lutego.

– Jeśli pyta pani o to, czy Zgromadzenie Ogólne zakończy się w pierwszym wyznaczonym terminie, to mogę odpowiedzieć wprost: nie ma na to szans – mówi w rozmowie z DGP powołany na sędziego po 2018 r. Marcin Łochowski z Izby Cywilnej. Jak dodaje, ustawa o SN wymaga obecności 84 sędziów, więc nawet gdyby wszyscy sędziowie chcieli w nim uczestniczyć, to już tylko ze względu na urlopy czy losowe nieobecności osiągnięcie tego pułapu byłoby niezwykle trudne.

– Jeśli część sędziów zdecyduje się nie uczestniczyć w zgromadzeniu, łatwo nie będzie również przy progu 75 sędziów wymaganym przy drugim terminie. Wszystko wskazuje na to, że wybory zostaną przeprowadzone dopiero na trzecim terminie – konieczna jest wówczas obecność tylko 32 sędziów – przewiduje Łochowski. Zdaniem sędziego trudno jednak wyobrazić sobie jakąś alternatywę.

– Sąd Najwyższy musi działać – i ktoś musi nim kierować – kwituje nasz rozmówca.

Blokuje nie tylko kontrasygnata?

Dla tzw. starych sędziów wprowadzone za czasów PiS zmiany w ustawie o SN są ewidentnym wytrychem do tego, by móc wybrać kandydatów nawet mimo powszechnego oporu. To jednak dyskusja, która wybrzmiała już wcześniej. Przy okazji obecnych wyborów omawiano z kolei potencjalny klincz, który mógłby wynikać z faktu zgłoszenia swojej kandydatury przez I prezes SN Małgorzatę Manowską. Ustawa o SN (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 622 ze zm.) przewiduje bowiem, że w sytuacji, gdy osoba stojąca na czele SN chce brać udział w wyborach, ktoś inny musi przewodniczyć ZO. A do jej wyznaczenia byłaby wymagana kontrasygnata premiera.

Wśród części sędziów spekulowano nawet o sytuacji, w której obrady zgromadzenia zawiesza się do momentu, kiedy Trybunał Konstytucyjny rozstrzygnie złożony przez I prezes SN wniosek w tej sprawie (sygn. akt K 2/26). Zaskarżone w nim zostały trzy kategorie działań wymagające kontrasygnaty premiera, z których dwie, a zwłaszcza kontrasygnata przy wyznaczeniu przewodniczącego zgromadzenia sędziów danej izby lub całego sądu, którzy wybierają kandydatów na prezesa izby lub SN, mocno wpisywały się w bieżącą dyskusję wokół sądu.

Prezes Manowska zadeklarowała jednak po raz kolejny, że kandydować nie będzie, a wniosek prawdopodobnie nie zostanie rozstrzygnięty w trybie ekspresowym. O tym, że nie wydaje jej się, by taka była intencja, w rozmowie z DGP przekonuje sędzia Lemańska. W sprawie treści wniosku mówi tym samym głosem, co obecna I prezes, przypominając, że ze względu na brak kontrasygnaty sama zrezygnowała z kandydowania na trzecią kadencję jako prezes IKNiSP.

– Do odmowy udzielenia kontrasygnaty – i w tej, i w innych sprawach – nie ma żadnej podstawy prawnej, a jednak tak się dzieje, co wpływa na sprawność funkcjonowania Sądu Najwyższego – mówi.

Choć w tym przypadku nie ma żadnych proceduralnych przeszkód, od grudnia bez prezesa pozostaje też Izba Odpowiedzialności Zawodowej. Tutaj chodzi „jedynie" o brak decyzji prezydenta. Niezrozumiała zwłoka ze strony głowy państwa budzi irytację sędziów.

– Są pewne rzeczy, z którymi czeka się na prezesa. I jest ich coraz więcej. Paradoksalnie doszliśmy do sytuacji, w której premier blokuje powołanie prezesa Izby Pracy, a prezydent blokuje powołanie prezesa Izby Odpowiedzialności Zawodowej – mówi nam anonimowo jeden z sędziów.

Trzema kandydatami na stanowisko prezesa IOZ są: sędzia Tomasz Demendecki, sędzia Barbara Skoczkowska oraz sędzia Maria Szczepaniec. Wcześniej prezesem izby był sędzia Wiesław Kozielewicz, który 9 grudnia 2025 r. odszedł w stan spoczynku. ©℗

Procedura wyboru kandydatów na stanowisko pierwszego prezesa Sądu Najwyższego

„Do dokonania przez Zgromadzenie Ogólne Sędziów Sądu Najwyższego wyboru kandydatów na stanowisko Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego wymagana jest obecność co najmniej 84 członków Zgromadzenia Ogólnego Sędziów Sądu Najwyższego. Jeżeli wyboru nie dokonano ze względu na brak wymaganego kworum, do dokonania wyboru na kolejnym posiedzeniu wymagana jest obecność co najmniej 75 członków Zgromadzenia Ogólnego Sędziów Sądu Najwyższego. Jeżeli także na tym posiedzeniu wyboru nie dokonano ze względu na brak wymaganego kworum, wybór może zostać dokonany na kolejnym posiedzeniu w przypadku obecności co najmniej 32 członków Zgromadzenia Ogólnego Sędziów Sądu Najwyższego. Posiedzenia, o których mowa w zdaniu drugim i trzecim, zwołuje się na dzień przypadający niepóźniej niż w terminie 5 dni od daty odbycia poprzedniego posiedzenia".

Fot. Wojciech Olkuśnik/East News

§ Art. 13 par. 4 ustawy o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 662 ze zm.)

ŁR

Radcowie nadal nie tracą na popularności

KORPORACJE

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

Tylko w zeszłym roku do korporacji radcowskiej zdecydowało się dołączyć 221 adwokatów. Radców, którzy postanowili zostać adwokatami, było ponad pięciokrotnie mniej, czyli 40. To – jak mówi nam prezes Krajowej Rady Radców Prawnych Włodzimierz Chróścik – potwierdzenie trendu obserwowanego od wielu lat.

– Samorząd radców prawnych od dawna jest liczniejszy, co wynika z historii zawodu, jego silnej obecności w obsłudze biznesu, administracji i instytucji publicznych, a także z szerokiego zakresu funkcji zawodowych pełnionych przez radców prawnych – wskazuje.

Prezes KRRP zaznacza jednak, że liczby, o których mowa, to niewielki promil w odniesieniu do prawie 60 tys. radców prawnych oraz liczby aplikantów radcowskich.

– Migracje między samorządami należy postrzegać przede wszystkim jako efekt indywidualnych decyzji zawodowych podejmowanych na różnych etapach kariery – zastrzega.

Znaczące zrównanie uprawnień adwokatów i radców prawnych przyniósł rok 2015 – od tego czasu ci drudzy mogą występować w postępowaniu karnym także w charakterze obrońcy, pod warunkiem że nie są zatrudnieni na umowę o pracę. W przeciwieństwie do adwokatów, którzy na etacie nie mogą pracować w ogóle, radcowie prawni mają taką możliwość, co nie jest bez znaczenia dla osób cenionych stabilność zatrudnienia.

Obecnie w Sejmie toczą się prace nad komisyjnym projektem zmian w ustawie o radcach, który ma znowelizować przepisy pochodzące jeszcze z lat 80. Projekt umożliwia Krajowej Izbie Radców Prawnych zawieranie na rzecz radców prawnych grupowego ubezpieczenia OC, wprowadza zmiany w zakresie wykonalności prawomocnych i kończących postępowanie orzeczeń wyższego sądu dyscyplinarnego oraz zaostrza zasady odpowiedzialności za bezprawne używanie tytułu zawodowego „radca prawny".

Jak podkreśla prezes KRRP, samorząd radcowski aktywnie uczestniczy w tych pracach.

– Zgłaszane propozycje koncentrują się na kwestiach mających bezpośrednie znaczenie dla jakości wykonywania zawodu i bezpieczeństwa klientów – mówi. Jak wskazuje, chodzi m.in. o dostosowanie regulacji do warunków cyfrowych i technologicznych, usprawnienie zasad odpowiedzialności zawodowej oraz rozwiązania wspierające młodych prawników w bezpiecznym wejściu na rynek usług prawnych.

Poparcie dla zawartych w projekcie rozwiązań w zeszłym tygodniu wyraził rząd. Jednym z sygnalizowanych zastrzeżeń była jednak konieczność ujednolicenia odpowiedzialności karnej za nieuprawnione posługiwanie się tytułem „radcy" oraz „adwokata", bowiem w równolegle procedowanym projekcie dotyczącym prawa o adwokaturze za analogiczny czyn zaproponowano niższą grzywnę. ©℗

eprasa.pl d1162fd001

Projekt ustawy anty-SLAPP pod ostrzałem

WOLNOŚĆ SŁOWA

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

Prace nad przepisami dotyczącymi pozwów typu SLAPP nabrały tempa. Właśnie trafiły one do rządowego Komitetu ds. Europejskich. To efekt apelu organizacji pozarządowych (ARTICLE 19, Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka oraz Sieci Obywatelskiej Watchdog Polska) o przyspieszenie procedury legislacyjnej.

Chodzi o projekt ustawy o ochronie osób uczestniczących w debacie publicznej przed oczywiście bezzasadnymi roszczeniami lub postępowaniami sądowymi stanowiącymi nadużycie prawa. Ma on wdrożyć dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1069 z 11 kwietnia 2024 r. Termin upływa 7 maja br., czasu zostało więc niewiele, stąd apel.

Głównym celem dyrektywy jest ochrona osób zaangażowanych w debatę publiczną przed pozwami typu SLAPP. Są to sprawy wytaczane przez polityków, firmy, instytucje lub inne podmioty krytykowane publicznie. Celem takich pozwów nie jest realne dochodzenie roszczeń, lecz wywarcie presji i zniechęcenie krytyka – na przykład dziennikarza, aktywisty czy związkowca – do dalszego zabierania głosu.

Jednocześnie na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji opublikowano uwagi do projektu zgłoszone w toku konsultacji publicznych oraz opiniowania.

To, co zyskało akceptację, to przede wszystkim to, że polska propozycja wykracza poza minimalne wymogi unijne. Dyrektywa dotyczy przede wszystkim spraw transgranicznych, natomiast projekt ustawy przewiduje objęcie regulacją także sporów krajowych. Jednocześnie zgłoszono szereg postulatów zmian i doprecyzowania przepisów, tak aby nowe regulacje były skuteczniejsze.

Drogo i nieskutecznie

Stowarzyszenie Kampania Przeciw Homofobii uważa, że mimo słusznych intencji projektodawcy wejście ustawy w życie może działać odwrotnie, niż zakładano. Wiele osób zrezygnuje bowiem z walki o swoje prawa za pomocą mechanizmów zawartych w prawie cywilnym. A to z kolei może prowadzić albo do rezygnacji z ochrony dóbr osobistych w ogóle, albo do korzystania zamiast z instrumentów prawa cywilnego z instytucji prawa karnego, w tym przede wszystkim do wszczynania spraw prywatnoskargowych na podstawie art. 212 i art. 216 kodeksu karnego. Pierwszy z wymienionych przepisów mówi o przestępstwie zniesławienia, a drugi – zniewagi.

Zdaniem stowarzyszenia projekt nie wprowadza m.in. wystarczających mechanizmów chroniących przed arbitralnym i pozbawionym kontroli uznawaniem powództw za podlegające odrzuceniu lub oddaleniu na gruncie opiniowanych regulacji. Ponadto od lipca 2025 r. wzrosła opłata z tytułu zryczałtowanych kosztów postępowania od prywatnych aktów oskarżenia, co może skutkować pozbawieniem aktywistów możliwości obrony swoich praw.

Martwe prawo?

Wspólnie swoje uwagi zgłosili przedstawiciele: ARTICLE 19, Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka oraz Sieci Obywatelskiej Watchdog Polska. Według nich propozycja wprowadzenia unijnej dyrektywy anty-SLAPP do polskiego prawa zawiera ważne zabezpieczenia przed nadużyciami sądowymi i idzie dalej, niż wymaga tego sama dyrektywa.

Jednak niektóre projektowane rozwiązania mogą nie działać w praktyce tak, jak powinny. Zwłaszcza ważny mechanizm wczesnego oddalenia pozwów może być tylko „martwym prawem". Dodatkowo projekt pomija problem, który w Polsce staje się coraz większy, czyli wytaczanie spraw w celu ochrony reputacji przez państwo lub jednostki samorządowe, np. Skarb Państwa czy urzędy miejskie.

Do tej pory rząd nie przedstawił też planów kompleksowej reformy, która w pełni odpowiadałaby skali i charakterowi problemów związanych z działaniami typu SLAPP w Polsce. W opinii organizacji wprowadzenie zmian w procedurze cywilnej powinno iść w parze z dekryminalizacją zniesławienia i znieważenia oraz z odpowiednimi zmianami w prawie karnym. Zagrożenia dla wolności wypowiedzi wynikające z pozwów typu SLAPP trzeba rozpatrywać szerzej niż tylko w kontekście prawa cywilnego i przepisów o zniesławieniu, zwracając też uwagę na ustawy i praktykę sądową dotyczącą szczególnych przestępstw znieważania wobec przedstawicieli władzy publicznej, symboli państwowych czy religijnych.

Organizacje pozarządowe i ciężar dowodu

Swoje uwagi zgłosiły również korporacje prawnicze. Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych podnosi, że projekt ustawy przewiduje możliwość wsparcia pozwanego przez organizację pozarządową w trakcie postępowania sądowego (zgodnie z art. 8 dyrektywy). Organizacja taka może dołączyć do sprawy po stronie pozwanego, jeśli ten wyrazi na to pisemną zgodę. Jednak zdaniem ośrodka nie powinna to być każda organizacja, a tylko taka, kt órej statut obejmuje ochronę osób uczestniczących w debacie publicznej lub zajmuje się tematyką, której dotyczy dana sprawa.

Co więcej, obecne przepisy kodeksu postępowania cywilnego nie dają wystarczających możliwości w tym zakresie. Katalog spraw, w których organizacja pozarządowa może uczestniczyć w postępowaniu (art. 61 par. 1 k.p.c.), jest zbyt wąski. Z drugiej strony jego całkowite i nieograniczone rozszerzenie też nie byłoby dobrym rozwiązaniem. Dlatego zdaniem ośrodka warto uregulować tę kwestię osobno w projektowanej ustawie.

Z kolei komisja legislacji przy Okręgowej Radzie Adwokackiej w Poznaniu twierdzi, że w projekcie zabrakło przepisu, który modyfikowałby ciężar dowodowy w postępowaniach typu SLAPP. Art. 12 ust. 1 dyrektywy mówi, że ciężar dowodu, jeżeli roszczenie jest zasadne, spoczywa na powodzie. Zgodnie z zasadą z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia danego faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. W zakresie omawianych postępowań warto byłoby jednak rozważyć wprowadzenie konieczności udowodnienia przez powoda, że dane postępowanie nie zmierza głównie do stłumienia, ograniczenia, zakłócenia debaty publicznej lub szykanowania za udział w niej – w sytuacji zgłoszenia takiego zarzutu przez pozwanego. Często bowiem wykazanie tego przez pozwanego może być utrudnione.

A może tak utworzyć rejestr?

Swoje zastrzeżenia zgłosił również rzecznik praw obywatelskich. Jego zdaniem projekt nie chroni skutecznie przed pozwami SLAPP. Przewiduje jedynie grzywny do 20- lub 100-krotności minimalnego wynagrodzenia, możliwość zobowiązania powoda do opublikowania wyroku na własny koszt oraz publikowanie zanonimizowanego orzeczenia na portalu sądowym, które i tak często trafia do publicznej wiadomości. Tymczasem osoby (firmy) wnoszące takie sprawy często mają ogromne budżety, większe niż niejedno województwo, więc dla nich takie kary mogą być niezauważalne.

Z tego powodu RPO proponuje utworzenie jawnego, ogólnodostępnego rejestru spraw typu SLAPP, podobnego do rejestru niedozwolonych klauzul umownych. Trafiałyby do niego sprawy, w których sąd stwierdził, że pozew był ewidentnie bezzasadny, służył uciszeniu debaty publicznej lub stanowił nadużycie prawa procesowego.

W przypadku dużych firm lub osób prawnych wysokość sankcji mogłaby być powiązana z częścią ich obrotu z poprzedniego roku, dzięki czemu konsekwencje wnoszenia SLAPP-ów stałyby się dla nich odczuwalne.

RPO zarzuca również, że w projekcie brakuje systemowego mechanizmu naprawczego. Przewiduje on tylko możliwość zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, i to jeszcze z możliwością ich zmniejszenia. Nie mówi o uzyskaniu odszkodowania, zadośćuczynienia czy rekompensaty. W praktyce oznacza to, że po zakończeniu procesu nadużycie może wciąż przynosić efekt mrożący. Nawet wygrana sprawa i odzyskanie kosztów nie chronią przed konsekwencjami psychicznymi, społecznymi czy zawodowymi, które mogą zniechęcić ofiary SLAPP do dalszej działalności w debacie publicznej. Z tych też powodów RPO twierdzi, że skuteczna możliwość uzyskania rekompensaty jest kluczowa i znajduje solidne uzasadnienie w dyrektywie. Powinno się rozważyć również możliwość wprowadzenia w uproszczonej formie powództwa wzajemnego, zwolnionego od kosztów, w którym ofiara SLAPP mogłaby dochodzić odpowiedniej formy rekompensaty w tym samym postępowaniu.

©℗

Etap legislacyjny
Projekt w pracach rządowego Komitetu ds. Europejskich

KOMUNIKATY

BURMISTRZ GMINY CZEMPIŃ

ogłasza II przetarg ustny nieograniczony na sprzedaż nieruchomości stanowiących własność Gminy Czempiń, przeznaczonych pod zabudowę mieszkaniową jednorodzinną w Piechaninie:

1. Oznaczenie nieruchomości:

Lp.	Oznaczenie w księdze wieczystej	Nr działki	Powierzchnia w m^2	Położenie nieruchomości obręb	Cena wywoławcza netto w zł	Wadium w zł
1	PO1K/00045180/1	129/20	888	Piechanin	161 600,00	16 160,00
2	PO1K/00045180/1	129/21	888	Piechanin	161 600,00	16 160,00
3	PO1K/00045180/1	129/22	857	Piechanin	156 000,00	15 600,00

2. Termin i miejsce przetargu:
21 kwietnia 2026 r. godz. 10.00 w Urzędzie Gminy w Czempiniu ul. ks. J. Popiełuszki 25, 64-020 Czempiń (parter, sala nr 3)
3. Wysokość wadium i termin jego wnoszenia:
Warunkiem uczestnictwa w przetargu jest wpłacenie wadium w pieniądzu na konto Gminy Czempiń – BS Poniec O/Czempiń nr 36 8682 1030 0040 0000 0390 0003 które powinno znajdować się na w/w koncie najpóźniej **w dniu 14 kwietnia 2026 r.**
4. Dodatkowe informacje:
Szczegółowe informacje można uzyskać w Urzędzie Gminy w Czempiniu, ul. ks. Jerzego Popiełuszki 25, telefonicznie (61) 28 26 703 wew. 107 lub email: a.kochanowicz@ug.czempin.pl

Konrad Malicki, Burmistrz Gminy Czempiń

Sąd Okręgowy w Katowicach XXII Wydział Wykonawczy w sprawie skazanego: Piotr K. zgodnie z treścią prawomocnego wyroku z dnia 07.04.2022 r. **sygn. akt XVI K 21/14** (postępowanie przygotowawcze o sygn. akt V Ds. 82/10) informuje, iż zasądzono w trybie art. 46§1 kk obowiązek naprawienia szkody wobec osób pokrzywdzonych w tej sprawie.

Poleca się osobom pokrzywdzonym zawiadomienie tut. Sądu w razie wykonania przez skazanego tego obowiązku. W sytuacji występowania o realizację obowiązku przez komornika w drodze postępowania egzekucyjnego należy zwrócić się do Sądu o wydanie odpisu wyroku wraz z klauzulą wykonalności oraz podać:
– wierzyciel os. fizyczna nr PESEL lub NIP
– wierzyciel nie będący os.fizyczną nr NIP lub KRS

Wszelkie dalsze informacje o realizacji obowiązku naprawienia szkody w tym i o jej wysokości można uzyskać w XXII Wydziale Wykonawczym pod numerem telefonu (32) 60 70 280 lub zwracając się na piśmie na adres:

Sąd Okręgowy w Katowicach
XXII Wydział Wykonawczy
ul. Andrzeja 16/18, 40-061 Katowice

AUTOPROMOCJA

Ogłoszenia sądowe

WWW.IKOMUNIKATY.PL

Lucyna Purzycka,
tel. +48 691-197-155,
lucyna.purzycka@infor.pl

Patrycja Stangryciuk-Jaromin
tel. +48 510-024-770,
patrycja.stangryciuk-jaromin@infor.pl

eprasa.pl d1162fd001

Miasta coraz rzadziej pozbywają się mieszkań

MIESZKALNICTWO Najnowsze dane pokazują, że miasta ograniczyły sprzedaż mieszkań komunalnych najemcom. Będą też w większym stopniu **weryfikować ich dochody,** ale zastrzegają, że to organizacyjne wyzwanie dla urzędników

Krzysztof Bałękowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Do częstszego sprawdzania dochodów lokatorów chce zachęcić gminy rząd. Stąd propozycja weryfikacji większości najemców przynajmniej raz na trzy lata. Przedstawiciele dużych miast popierają to rozwiązanie. Więcej wątpliwości budzi wprowadzenie wysokich ustawowych progów dochodowych przy ubieganiu się o najem gminnych mieszkań, co z jednej strony zwiększy ich dostępność, ale z drugiej może zwiększyć kolejki.

Wygaszanie sprzedaży

Od lat zasób komunalny się kurczy (patrz: infografika), a miasta pozbywały się mieszkań na rzecz najemców, często z wysokimi bonifikatami. Sejm pracuje nad poselskim projektem, popieranym przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii, który ma skończyć z tą praktyką (pisaliśmy o tym w artykule „Rząd chce zakazać bonifikat i skończyć ze sprzedażą mieszkań komunalnych", DGP nr 237/2025). Jednak okazuje się, że już teraz miasta znacząco ograniczyły sprzedaż lokali mieszkalnych.

Jeszcze w 2021 r. Szczecin pozbył się 396 mieszkań, a w ubiegłym roku już 220. W tym samym czasie w Gdańsku ograniczono sprzedaż z 278 lokali do 44, a w Katowicach z 284 do 202. Poznań w 2025 r. sprzedał 58 mieszkań, a cztery lata wcześniej takich przypadków było 107. W Lublinie sprzedaż wzrosła w latach 2022–2023; to odpowiednio 73 i 68 lokali. Rok temu było ich 44 (w 2021 r. – 41). Warszawa z bonifikat zrezygnowała już ponad 10 lat temu. W latach 2021–2023 miasto sprzedało tylko 5 lokali.

„Dotyczy to wyłącznie sytuacji, gdzie najemca w przeszłości dokonał adaptacji części niemieszkalnej lokalu, zwykle strychu, z własnych środków" – informował wtedy stołeczny magistrat. W ostatnich dwóch latach miasto nie pozbyło się żadnego mieszkania.

Więcej najemców do sprawdzenia

Dziś dochody najemców za trzy miesiące można weryfikować nie częściej niż co 2,5 roku i to tylko tych, którzy zawarli umowy od 21 kwietnia 2019 r. Po zmianie przepisów sprawdzani będą co do zasady wszyscy, nie rzadziej niż co trzy lata (oprócz m.in. gospodarstw domowych, w skład których wchodzą wyłącznie osoby pobierające rentę z tytułu niezdolności do pracy czy osoby w wieku emerytalnym). Pod uwagę będą brane roczne zarobki. Dodatkowej weryfikacji nie będą też przechodzić osoby, które są już sprawdzane przy okazji ubiegania się o dodatek mieszkaniowy.

– Około połowy najemców występuje o dodatek mieszkaniowy. Dlatego to nie będzie takie duże obciążenie administracyjne dla gmin, jak mi się wydawało. Połowa już jest weryfikowana – mówi Hanna Milewska-Wilk, specjalistka ds. mieszkalnictwa w Instytucie Rozwoju Miast i Regionów. Przedstawiciele miast uważają jednak, że będzie to duże wyzwanie.

Gdańsk już dziś weryfikuje co trzy lata tych najemców, wobec których dopuszczają to przepisy. Podobne zasady stosuje Warszawa. Katowice wprowadziły weryfikację co trzy lata i sprawdziły 23,5 proc. lokatorów podlegających obecnym przepisom. W Lublinie weryfikacje przeprowadzane są w odstępie 5 lat. W latach 2024–2025 sprawdzono 88 najemców.

– Pozytywnie oceniamy też przejście na badanie dochodu za pełny rok kalendarzowy oraz wyłączenie z obowiązku weryfikacji gospodarstw domowych, których sytuacja finansowa jest stabilna (np. emeryci i renciści) – komentuje Dobrochna Janas, dyrektorka biura spraw lokalowych Urzędu Miasta Poznania.

Miasta w większości popierają ujednolicenie zasad i weryfikacji wszystkich najemców co trzy lata, chociaż według urzędników z Katowic będzie to uciążliwe dla samych lokatorów. Samorządy są też zgodne, że ze względu na obłożenie nowymi obowiązkami konieczne może być zatrudnienie dodatkowych urzędników.

– Procedura ta oznacza konieczność prowadzenia postępowań weryfikacyjnych, analizy dokumentów, kierowania wezwań, przeprowadzania ewentualnych kontroli, a także rozpatrywania odwołań i wyjaśnień. W konsekwencji może to wymagać przeorganizowania pracy lub – w zależności od ostatecznego kształtu przepisów i skali obowiązków – rozważenia zwiększenia zatrudnienia, aby zapewnić sprawną i terminową realizację nowych zadań – ocenia Urząd Miejski w Gdańsku.

Wyższe progi

Rząd ponadto chce, aby gminy nie skracały kolejek do mieszkań, ustanawiając bardzo niskie progi dochodowe, które są trudne do spełnienia. Jeśli projektowane przepisy wejdą w życie, to nie będą mogły być niższe na osobę niż 60 proc. przeciętnego wynagrodzenia brutto w danym województwie w gospodarstwie wieloosobowym i 80 proc. w jednoosobowym.

– Chcemy, żeby zasób komunalny był oferowany szerszej grupie odbiorców. Nie tylko tym najmniej zarabiającym – mówi Tomasz Lewandowski, wiceminister rozwoju i technologii. Dodaje, że system ma też być sprawiedliwy. Dziś niskie kryteria dochodowe spełniają osoby funkcjonujące w szarej strefie, a o najem nie mogą się ubiegać osoby pracujące na etacie, np. w budżetówce.

Według części miast sztywne ustawowe progi (gmina będzie mogła je zwiększyć, ale nie obniżyć) spowodują, że o gminne mieszkania będą mogły się ubiegać również osoby o stosunkowo dobrych dochodach. A to może zwiększyć kolejki.

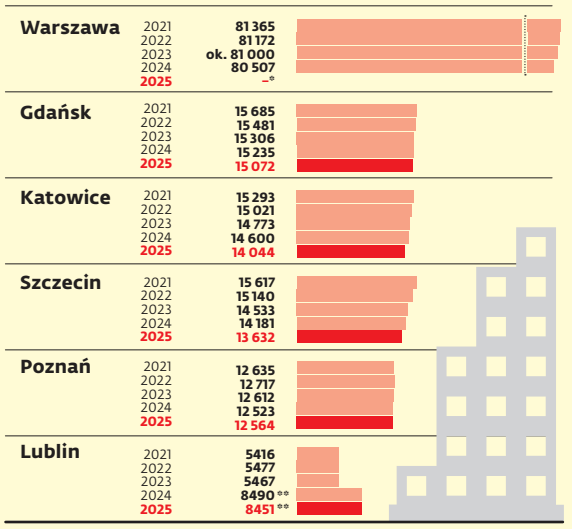
– Wprowadzenie ustawowych progów dochodowych przy najmie mieszkań komunalnych może wiązać się ze zwiększeniem liczby osób czy rodzin uprawnionych do ubiegania się o mieszkanie z zasobu miasta. Należy mieć jednak na uwadze, że o przydziale nadal będą decydować kryteria pierwszeństwa określone w uchwale Rady Miasta Lublin – podkreślają urzędnicy z Lublina.

– To zmuszenie gmin do racjonalnego zarządzania zasobem poprzez systemy punktowe – tak, żeby było wiadomo, kto ma pierwszeństwo – podsumowuje Hanna Milewska-Wilk. ©℗

Etap legislacyjny
Projekt ustawy o zmianie ustawy o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy i o zmianie kodeksu cywilnego oraz niektórych innych ustaw przekazany do konsultacji publicznych

Zasoby mieszkaniowe w gminach

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) jeszcze w 2009 r. zasoby mieszkaniowe gmin sięgały ponad 1 mln lokali. **Stopniowo jednak się kurczyły.** W 2016 r. było to już niecałe 870 tys. mieszkań, a w 2024 r. – 755 tys. W kilku dużych miastach trend jest podobny. Jedynie Poznań zwiększył w 2025 r. swoje zasoby o kilkadziesiąt mieszkań. Jednak i tak jest ich mniej niż kilka lat wcześniej.



** zmieniony zakres raportowanych danych. Uwzględniają one – poza budynkami, których właścicielem jest miasto – również budynki prywatne, w których Lublin ma lokale mieszkalne
* dane w trakcie weryfikacji

Źródła: GUS i urzędy miast

RM ©℗

Zbyt późne złożenie wniosku skraca okres pobierania świadczenia rodzicielskiego

ORZECZENIE

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Świadczenie rodzicielskie jest przyznawane na okres 52 tygodni tylko wtedy, gdy wniosek został złożony w ciągu trzech miesięcy od urodzenia dziecka. Nie ma przy tym znaczenia, jaka była przyczyna złożenia go po tym terminie.

Tak uznał Wojewódzki Sąd Administracyjny (WSA) w Gdańsku, do którego trafiła skarga w sprawie świadczenia rodzicielskiego, czyli tzw. kosiniakowego. Skarżącą była kobieta, która 12 września 2024 r. urodziła dziecko, a wniosek o przyznanie wspomnianego świadczenia złożyła 4 lipca 2025 r. Prezydent miasta ustalił jej prawo do kosiniakowego od 1 lipca do 11 września 2025 r. Wprawdzie co do zasady przysługuje ono przez okres 52 tygodni od urodzenia dziecka, ale pod warunkiem, że wniosek o jego przyznanie został złożony w ciągu trzech miesięcy od daty narodzin dziecka. Gdy zaś wniosek wpłynie po tym terminie, świadczenie rodzicielskie należy się od miesiąca złożenia wniosku, o czym stanowi art. 24 ust. 9 ustawy z 28 listopada 2004 r. o świadczeniach rodzinnych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1208).

Matka nie zgodziła się z tym rozstrzygnięciem i w odwołaniu domagała się przyznania kosiniakowego za cały okres 52 tygodni. Argumentowała to tym, że do połowy kwietnia 2025 r. – kiedy to ambasada wydała jej dziecku paszport – nie dysponowała aktem urodzenia ani żadnym dokumentem jego tożsamości. Dopiero po otrzymaniu paszportu mogła się ubiegać o nadanie dziecku numeru PESEL, co umożliwiło jej wystąpienie o przyznanie świadczenia rodzicielskiego. Jednak samorządowe kolegium odwoławcze (SKO) utrzymało w mocy decyzję prezydenta miasta, uzasadniając to przekroczeniem terminu określonego w art. 24 ust. 9 ustawy.

Kobieta postanowiła zaskarżyć decyzję SKO do WSA, zarzucając organowi odwoławczemu błędną interpretację przepisów. Jej zdaniem okres 52 tygodni nie oznacza pierwszych 52 tygodni po urodzeniu dziecka, a świadczenie rodzicielskie powinno być przyznane za cały ten czas bez względu na datę złożenia wniosku. WSA stwierdził, że matka nie ma racji, i orzekł o oddaleniu skargi. Podkreślił, że z woli ustawodawcy wypłata świadczenia rodzicielskiego za okres 52 tygodni została uwarunkowana złożeniem wniosku w ciągu trzech miesięcy, liczonych od dnia urodzenia dziecka.

Przekroczenie tego terminu skutkuje więc utratą prawa do kosiniakowego za pierwsze tygodnie po przyjściu na świat dziecka i jest ono wtedy przyznawane od miesiąca złożenia wniosku do dnia upływu 52 tygodni. WSA dodał, że ustawa o świadczeniach rodzinnych nie przewiduje w takim przypadku wyrównania wypłaty świadczenia rodzicielskiego za okres poprzedzający dzień złożenia wniosku. Co więcej, przyczyny niezłożenia wniosku o kosiniakowe w terminie wskazanym w art. 24 ust. 9 ustawy nie mają wpływu na ustalenie okresu, przez jaki jest ono wypłacane. Dlatego w związku z tym, że trzymiesięczny termin na złożenie wniosku o świadczenie rodzicielskie przez skarżącą minął 12 grudnia 2024 r., nie było podstaw do przyznania go od daty urodzenia dziecka. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z 28 stycznia 2026 r., sygn. akt II SA/Gd 976/25
www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

eprasa.pl d1162fd001

Przełomowy wyrok w sprawie Kolumbijczyków. Da się bez wizy

CUDZOZIEMCY Choć polskie przepisy od sierpnia 2024 r. rygorystycznie wymagają od obywateli Kolumbii posiadania wizy do celów zarobkowych, Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej **stanął po stronie przedsiębiorców**

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Z najnowszego orzeczenia wynika, że restrykcje te nie mają zastosowania, jeśli cudzoziemiec przekroczył granicę zewnętrzną UE w innym państwie, np. w Hiszpanii.

Problematyczny komunikat

Co zapoczątkowało kłopoty? 15 sierpnia 2024 r. rządowym komunikatem wprowadzono zasadę, zgodnie z którą Kolumbijczycy pracujący w Polsce muszą mieć wizę niezależnie od długości planowanego pobytu. Z kolei 1 czerwca 2025 r. weszła w życie ustawa z 20 marca 2025 r. o dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom (Dz.U. z 2025 r. poz. 621), która zniosła obowiązywanie rządowego komunikatu, wprowadzając obowiązek wydania w tej sprawie rozporządzenia.

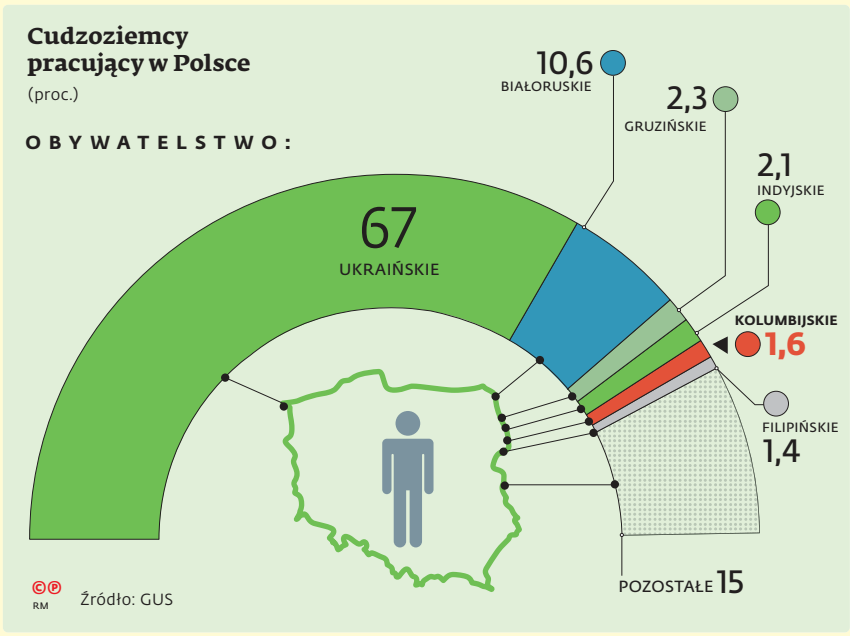
– Mimo tego Straż Graniczna często stoi na stanowisku, że ograniczenia dotyczące obywateli z Kolumbii są ciągle obowiązujące. Do tego okres przedawnienia dla takich wykroczeń wynosi rok, a w przypadku wszczęcia postępowania dwa lata od zakończenia tego podstawowego okresu. To sprawia, że wiele spraw związanych z zatrudnianiem obywateli Kolumbii przed 1 czerwca 2025 r. pozostaje w toku – zauważa Joanna Torbé-Jacko, adwokatka i ekspertka Business Centre Club ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Pojawił się jednak przełomowy, jeden z pierwszych wyroków w tych sprawach. Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej w styczniu 2026 r. wydał wyrok dotyczący jednego z przedsiębiorców, który został obwiniony o to, że nielegalnie zatrudnia obywateli z Kolumbii (VII Kz 411/25). To orzeczenie normuje sytuację i przedstawia interpretację przepisów korzystną zarówno dla przedsiębiorców, jak i cudzoziemców.

Wskazuje, że zgodnie z art. 3 ust. 1 i art. 4 ust. 2 umowy z 19 grudnia 2013 r. zawartej między UE a Republiką Kolumbii, dotyczącej zniesienia wiz krótkoterminowych, obywatele Kolumbii, mający ważny paszport zwykły, dyplomatyczny, służbowy, urzędowy lub specjalny wydany przez Kolumbię, mogą wjechać do państw członkowskich i przebywać na ich terenie bez wizy przez okres do 90 dni w każdym okresie 180-dniowym.

Zgodnie natomiast z art. 3 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1806 z 14 listopada 2018 r. obywatele państw trzecich wymienieni w załączniku objęci są obowiązkiem wizowym przy przekraczaniu granic zewnętrznych państw członkowskich, przy czym obywatele wskazani w załączniku 2, w tym m.in. Kolumbii, są zwolnieni z obowiązku posiadania wizy przy przekraczaniu granic zewnętrznych UE, gdy ich całkowity pobyt nie przekracza 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.

Sąd zwrócił uwagę, że w art. 6 ust. 3 rozporządzenia zezwala się, aby państwo członkowskie wprowadziło wyjątki od zwolnienia z obowiązku posiadania wizy przy przekraczaniu granic zewnętrznych UE w odniesieniu do osób prowadzących działalność zarobkową w trakcie swojego pobytu. Polska z tej regulacji skorzystała, wprowadzając obowiązek wiz 15 sierpnia 2024 r. Jednak rozporządzenie to dotyczy granic zewnętrznych, a nie wewnętrznych UE.



– Wynika z tego, że pracodawcy zatrudniający pracowników z Kolumbii, którzy przybyli do Polski z innego kraju w UE, nie muszą się obawiać ukarania – zauważa Joanna Torbé-Jacko. I dodaje, że osoby przyjeżdżające do Polski z Kolumbii z reguły przekraczają granicę zewnętrzną UE w innych krajach (np. w Hiszpanii), a nie w Polsce.

Coraz więcej pracowników

To ważny wyrok, bo pracownicy z Kolumbii stanowią coraz większy udział wśród zagranicznych pracowników w naszym kraju. W 2025 r., jak wynika z danych ZUS, byli na piątym miejscu wśród ubezpieczonych za Ukraińcami, Białorusinami, Gruzinami i obywatelami Indii. Było ich w sumie ponad 19,5 tys. Dla porównania – w 2024 r. plasowali się na szóstej pozycji (ok. 15 tys. pracowników).

Eksperci zwracają jednak uwagę, że Polska przygotowuje obecnie rozporządzenie ograniczające dostęp do rynku pracy dla obywateli Gruzji, Wenezueli i Kolumbii. Joanna Torbé-Jacko uważa, że wyrok Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej pozostanie nadal aktualny. Nowe rozporządzenie będzie miało bowiem moc tylko w stosunku do pracowników z Kolumbii, którzy przekraczają granicę z Polską jako tę zewnętrzną UE.

Doktor Michał Kacprzyk, partner i radca prawny kierujący działem imigracyjnym w Kancelarii Prawnej Raczkowski, uważa jednak, że po wydaniu rozporządzenia sytuacja się skomplikuje i organy zyskają argument przy ewentualnych kontrolach.

– Obowiązki w zakresie przekraczania granicy i wykonywania pracy są sobie równorzędne. Do tego każdy kraj ma prawo samodzielnie regulować dostęp do swojego rynku pracy – zauważa.

Informację o likwidacji gabinetu pielęgniarskiego trzeba zgłosić wojewodzie

NIEPEŁNOSPRAWNI

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Pracodawca mający status zakładu pracy chronionej (ZPChr) jest zobowiązany do zgłoszenia wojewodzie zmian dotyczących spełniania warunków związanych z jego posiadaniem. Należy do nich rezygnacja z gabinetu pielęgniarskiego.

Tak wynika z odpowiedzi udzielonej przez biuro pełnomocnika rządu ds. osób niepełnosprawnych (BON) na pytanie Edyty Sieradzkiej, ekspertki ds. zatrudniania osób niepełnosprawnych Federacji Przedsiębiorców Polskich. Jest ono związane z nowelizacją ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 913 ze zm.), która weszła w życie 1 stycznia br. Wprowadziła ona zmiany w art. 28 ust. 1 pkt 3, który określa, jakie obowiązki musi spełniać podmiot działający na chronionym rynku pracy. Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu pracodawca będący ZPChr, a także mający status zakładu aktywności zawodowej (ZAZ) nie musi obligatoryjnie zapewniać pracownikom doraźnej opieki medycznej (zachowany został wymóg zapewniania opieki specjalistycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych).

W wielu zakładach ten obowiązek był do tej pory realizowany w taki sposób, że miały one gabinet pielęgniarski, a ponieważ obowiązek został zniesiony, część z nich chce go zlikwidować.

– Dla pracodawców taki gabinet oznacza dodatkowe koszty związane chociażby z wynagrodzeniem pielęgniarki, skoro więc doraźna opieka medyczna nie jest już obligatoryjna, nie widzą potrzeby jego dalszego utrzymywania – mówi Edyta Sieradzka.

Pracodawcy mają jednak wątpliwości, czy powinni poinformować o tym wojewodę (jest on organem nadającym status ZPChr i sprawującym kontrolę nad podmiotami, które go mają) oraz jakie dokumenty powinni mu przekazać. Zastanawiają się też, czy istnieją jakieś wytyczne dotyczące przechowywania dokumentacji medycznej w przypadku likwidacji gabinetu pielęgniarskiego.

Biuro pełnomocnika rządu ds. osób niepełnosprawnych w swojej odpowiedzi przywołuje art. 30 ust. 4 ustawy o rehabilitacji. Przepis ten zakłada, że pracodawca mający status ZPChr lub ZAZ powinien przesyłać wojewodzie półroczne informacje potwierdzające spełnianie ustawowych warunków do jego posiadania, a także dodatkowo informować go o każdej zmianie związanej z ich spełnianiem, w ciągu 14 dni od daty tej zmiany.

Do tego celu służy druk INF-WZ, którego wzór określa załącznik nr 2 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 22 lutego 2011 r. w sprawie określenia wzorów informacji przedstawianych przez prowadzącego ZPChr lub ZAZ oraz sposobu ich przedstawienia (Dz.U. poz. 232). BON wyjaśnia, że zmiany w zakresie opieki medycznej zaznacza się w bloku C informacji INF-WZ, a dokładnie w jego wierszu 11. Natomiast szczegółowy opis zmiany należy umieścić w bloku E. Biuro dodaje przy tym, że jeśli gabinet podlegał zgłoszeniu do innego organu, np. właściwego ze względu na działalność leczniczą, gospodarczą lub praktykę pielęgniarską, to obowiązek powiadomienia o zmianie wynika z odrębnych przepisów normujących tę materię.

Ponadto BON podkreśla, że biorąc pod uwagę ustawowe uprawnienia kontrolne wojewody w zakresie oceny tego, czy ZPChr spełniał warunki określone w art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji w okresie sprzed jego zmiany, pracodawca jest zobligowany do przechowywania potwierdzającej to dokumentacji tak, aby w razie kontroli mógł wykazać, że zapewniał doraźną opiekę medyczną pracownikom, gdy wymagały tego przepisy ustawy. Z kolei zagadnienia dotyczące przechowywania dokumentacji medycznej czy rozliczania leków w przypadku likwidacji gabinetu pielęgniarki nie są unormowane w przepisach ustawy o rehabilitacji i mają charakter branżowy.

eprasa.pl d1162fd001

prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk
Uniwersytet Jagielloński, Kancelaria Radcy Prawnego A. Sobczyk i Współpracownicy

OPINIA

Polskie przepisy o jawności płac wymagają solidnego doprecyzowania

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości ma wdrożyć dyrektywę 2023/970. Niestety, to kolejny przykład przepisów przygotowanych niezgodnie z zasadami techniki legislacyjnej.

W projekcie można znaleźć błędy, które wynikają w moim przekonaniu z nieprawidłowego założenia, że definicje legalne zawarte w dyrektywie powinny być także definicjami legalnymi w ustawie. To dotyczy dwóch kluczowych dla dyrektywy pojęć, tj. poziomu wynagrodzenia oraz kategorii pracowników.

Poziom wynagrodzenia

W przypadku poziomu wynagrodzenia projektodawca dokonał pewnych zmian, eliminując z definicji unijnej niektóre świadczenia. Warto to docenić, choć są co do tego także wątpliwości. Na skutek usunięcia z definicji płacy jednakowych i bezwarunkowych świadczeń wypłacanych danej kategorii pracowników może bowiem dojść do nieprawidłowości w ustaleniu luki płacowej tam, gdzie nie dotyczy ona kategorii. Zresztą wadliwość tej propozycji ujawni się już przy ustalaniu mediany wynagrodzenia. Mówiąc inaczej, jeśli kobiety i mężczyźni będą wykonywali co do zasady pracę w różnych kategoriach, a pominięte składniki płacy występują tylko w niektórych kategoriach, to wynik ustalenia luki płacowej będzie dotknięty wadą wynikającą z pominięcia niektórych przychodów.

Ważniejsze jest jednak to, że definicja unijna, nawet po dodaniu w projekcie, że odnosi się do wynagrodzenia otrzymywanego „w danym" okresie, nie rozwiązuje innych licznych istotnych problemów. Wspomnijmy np. o porównywaniu sytuacji osób podejmujących pracę w trakcie roku, za który ustalany jest poziom wynagrodzenia, czy bezsensowności porównywania wynagrodzeń osób pracujących przez część roku z tymi pracującymi dłużej. Dodam, że nie zniweluje tego przeliczenie płacy na stawkę godzinową.

Na skutek usunięcia z definicji płacy jednakowych i bezwarunkowych świadczeń wypłacanych danej kategorii pracowników może dojść do nieprawidłowości w ustaleniu luki płacowej tam, gdzie nie dotyczy ona kategorii

Innymi słowy, definicja unijna wymagałaby zdecydowanego doprecyzowania, a być może całkowitej zmiany po to, aby była przejrzysta. Przypominam bowiem, że Polska nie ma obowiązku przepisania definicji, ale ma obowiązek zrealizować cel dyrektywy. Kluczową wadą definicji unijnej jest przede wszystkim niezdefiniowanie terminu „rok", co czyni projekt ustawy sprzecznym z przywołanym wyżej wymogiem par. 6 rozporządzenia. Adresat nie wie bowiem, jak wykonać obowiązek prawny.

Kategoria pracowników

Dokładnie ten sam zarzut dotyczy definicji kategorii pracowników, która została zrealizowana jedynie pozornie. To, że dyrektywa jest w tym zakresie ogólna, nie zwalnia ustawodawcy z obowiązku „wyrażenia intencji". W kategorii pracowników pojawia się „grupowanie", co może być rozumiane na różne sposoby (grupowanie jako synonim grup zaszeregowania, grupowanie zwartościowanych identycznie, grupowanie zwartościowanych bardzo podobnie, grupowanie według rodzaju pracy itp.). Mając na uwadze, że kategoria pracowników wpływa na wykonanie wielu innych obowiązków, przepisana definicja nie spełnia kryterium określoności prawa.

Wartościowanie bez stanowisk

Pomijam tajemnicze stwierdzenie, że przedmiotem wartościowania może być „rodzaj pracy", co sugeruje, że można być pracownikiem niezatrudnionym na żadnym stanowisku. Być może projektodawca zna taki przypadek. W każdym razie z treści projektu wynikałoby np., że w zakładach pracy są pracownicy niepodlegający instruktażowi stanowiskowemu, bo nie zawsze istnieją stanowiska pracy.

Być może projektodawcy chodzi o pracowników zarządzających zakładem pracy jednoosobowo. Tyle tylko, że w takim przypadku wartościowanie stanowisk pracy powinno zostać wykluczone całkowicie nie tylko z tego powodu, że nie ma osób, które mogą być dyskryminowane, ale także dlatego, że nie ma sensu tworzenie struktury wynagrodzeń. Te ostatnie służą bowiem jedynie ustaleniu wynagrodzenia zasadniczego, o czym była mowa, i to przede wszystkim na potrzeby zakładowych przepisów płacowych. Zresztą na potrzeby kadry zarządzającej należałoby w ogóle wprowadzić inne uprawnienia ochronne niż przewidziane w dyrektywie.

Zakres i częstotliwość informacji

Zgodnie z art. 16 ust. 3 „rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej potwierdza pracownik lub pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 par. 2 pkt 2 Kodeksu pracy". Ten przepis należy niestety zaliczyć do kompromitujących. Po pierwsze, kwestie wynagrodzeniowe nie są domeną kierowników zakładów pracy, ale pracodawców, co widać w szczególności w przedsiębiorstwach wielozakładowych. Innymi słowy, rzetelność informacji powinien potwierdzić pracodawca, np. zarząd spółki, a nie osoba, o której mowa w art. 128 par. 2 pkt 2 k.p. Zarządzanie zakładem pracy to kierowanie jednostką organizacyjną. Tymczasem finansowanie zakładu to domena pracodawców, którym przysługują prawa majątkowe. Po drugie, osoby zarządzające zakładem wcale nie muszą być pracownikami. A w takim przypadku proponowany art. 16 ust. 2 będzie pusty.

Z treści projektu art. 18 można się dowiedzieć, że pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym w przeliczeniu na pełne etaty w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i określenia częstotliwości tego obowiązku. Powyższe dotyczy także pracowników tymczasowych. Tyle tylko, że nie wiadomo, na czym polega przeliczenie w przypadku pracowników pracujących przez część roku – dotyczy to w szczególności pracowników tymczasowych. Owszem, w uzasadnieniu do projektu wskazuje się, że należy w tym zakresie stosować odpowiednio załącznik do Zalecenia Komisji 2003/361/WE z 6 maja 2003 r. dotyczącego definicji przedsiębiorstw mikro, małych i średnich. Jeśli tak, to odesłanie powinno się znaleźć wprost w treści ustawy.

Odszkodowanie czy zadośćuczynienie

Na koniec ostatni smutny przykład. Oto bowiem z treści art. 41 ust. 1 projektu można się dowiedzieć, że osoba, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, ma prawo do „odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów".

Z treści ust. 2 można z kolei wywnioskować, że: „Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje w szczególności pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone korzyści, odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową a także odsetki za zwłokę".

Ten przepis wskazuje, że odszkodowanie może być oderwane od szkody. Wynika to zapewne z niezrozumienia, że gdy dyrektywa w jednym przepisie używa słów „compensation or reparation", to tylko dlatego, aby ustawodawca krajowy wybrał pojęcie adekwatne dla własnego systemu prawnego. W ust. 1 należy więc ograniczyć się do zadośćuczynienia o charakterze sankcyjnym i wyraźnie to zaakcentować, zgodnie zresztą z art. 16 ust. 2 dyrektywy. ©℗

KOMUNIKAT

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 zw. z art. 3a 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), 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 2024 r. poz. 1112, z późn.zm.),

Minister Finansów i Gospodarki

zawiadamia, że wydał decyzję z dnia 14 stycznia 2026 r., znak: DLI-III.7620.27.2024.JG.12, uchylającą w części i orzekającą w tym zakresie co do istoty sprawy, a w pozostałej części utrzymującą w mocy decyzję Wojewody Pomorskiego z dnia 30 października 2024 r., znak: WI-III.747.1.25.2024.AM, o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie zespołu urządzeń służących do wyprowadzenia mocy dla przedsięwzięcia pn.: „Budowa Morskiej Farmy Wiatrowej BC-Wind oraz infrastruktury przesyłowej energii elektrycznej z Morskiej Farmy Wiatrowej BC-Wind do Krajowego Systemu Elektroenergetycznego" – Część II: „Budowa infrastruktury przesyłowej energii elektrycznej z Morskiej Farmy Wiatrowej BC-Wind do Krajowego Systemu Elektroenergetycznego".

Z treścią ww. decyzji Ministra Finansów i Gospodarki wraz z załącznikiem oraz aktami sprawy można zapoznać się w Ministerstwie Rozwoju i Technologii w Warszawie, ul. Chałubińskiego 4/6, we wtorki, 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 Ministra Finansów i Gospodarki w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rozwoju i Technologii pod adresem: https://www.gov.pl/web /rozwoj-technologia/obwieszczenia-decyzje-komunikaty (od dnia 19 lutego 2026 r.) oraz w urzędzie gminy właściwej ze względu na lokalizację inwestycji, tj. w Urzędzie Gminy Choczewo.

Na ww. decyzję Ministra Finansów i Gospodarki 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. Ministra Finansów i Gospodarki uważa się za dokonane po upływie 14 dni od dnia publikacji w Ministerstwie Rozwoju i Technologii obwieszczenia informującego o wydaniu ww. decyzji.

Data publikacji obwieszczenia: 19 luty 2026 r.

eprasa.pl d1162fd001

Za każde wykroczenie może być osobna kara

PRZEDSIĘBIORCY Kontrole inspekcji pracy budzą obawy przedsiębiorców, zwłaszcza gdy w grę wchodzi **nakładanie kary za kilka wykroczeń.** Wątpliwości w tym zakresie, na prośbę DGP, wyjaśnia Ministerstwo Sprawiedliwości

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Dziś inspektorzy pracy, którzy ujawnią kilka nieprawidłowości podczas kontroli w zakładzie pracy, uważają, iż nie mogą rozdzielać wykroczeń, a tym samym muszą obligatoryjnie stosować art. 9 par. 2 ustawy z 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 734 ze zm.; dalej k.w.). Zgodnie z nim, jeżeli jednocześnie orzeka się o ukaraniu za dwa lub więcej wykroczeń, wymierza się tylko jedną karę. W takim przypadku wybiera się karę z przepisu przewidującego najwyższą sankcję. Oznacza to, że podstawą wymiaru ukarania jest przepis, który przewiduje karę najsurowszą.

– Bardzo często się zdarza, że podczas kontroli wykrywanych jest więcej wykroczeń, np. dwa lub trzy. Zastosowanie art. 9 par. 2 k.w. powoduje, że możliwe jest wymierzenie tylko jednej kary, a jego niezastosowanie – że możliwe jest wystawienie np. trzech mandatów, i oznacza, że przedsiębiorca może zostać dotkliwiej ukarany kilkoma mandatami za każde wykroczenie z osobna – mówi Joanna Torbé-Jacko, adwokatka i ekspertka Business Centre Club ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Niezastosowanie tego przepisu ma jedną zaletę. Oznacza bowiem, że przedsiębiorca może przyjąć tylko część mandatów, co do których wie, że są zasadne, a w przypadku pozostałych spraw dochodzić sprawiedliwości w sądzie, gdzie będzie mógł ostatecznie liczyć na niższy wymiar kary. Dotychczas inspektorzy pracy nie stosowali tych przepisów jednolicie. Często wskazywali, że mogą nałożyć mandat tylko za wszystkie wykryte wykroczenia łącznie albo wszystkie skierują na drogę sądową.

Jedna kara

Prawnicy zauważają jednak, że praktyka w zakresie stosowania tego przepisu pozostaje jednak w kraju niejednolita, co dodatkowo nie gwarantuje stabilności pracodawcom.

Prawnicy zwracają uwagę na to, że w doktrynie wskazuje się, iż w art. 9 par. 2 k.w. jest mowa o jednoczesnym orzekaniu za kilka wykroczeń. Jednocześnie, zgodnie z art. 2 par. 1 ustawy z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 860 ze zm.; dalej k.p.w.), orzekaniem jest wydanie orzeczenia w postępowaniu przed sądem.

– Tym samym nie jest nim nałożenie grzywny w drodze mandatu karnego – zaznacza Joanna Torbe-Jacko.

Do tego, jak zauważają eksperci, art. 32 par. 1 k.p.w. wskazuje, że mandat karny jest jednym ze sposobów rozstrzygnięcia w sprawach o wykroczenia, jednak odrębnym od orzeczeń, i wskazują na komentarz Tomasza Grzegorczyka dotyczącego kodeksu wykroczeń z 2013 r.

– Zatem wypływa stąd wniosek, że art. 9 par. 2 k.w. nie dotyczy orzekania o grzywnie mandatem karnym. Znaczy to, że gdy w trybie mandatowym dochodzi do ukarania za kilka wykroczeń, organ mandatowy może wystawić tyle mandatów, ile ujawnił wykroczeń, za każdy wymierzając odrębną karę. W sytuacji, w której sprawca odmawia przyjęcia mandatu karnego, a sprawa zostaje skierowana do sądu, ten będzie już jednak musiał zastosować art. 9 par. 2 k.w. i orzec jedną grzywnę za wszystkie wykroczenia – zauważa Joanna Torbe-Jacko.

Stanowisko resortu

W związku z tymi wątpliwościami DGP poprosił o interpretację przepisu Ministerstwo Sprawiedliwości. Resort na wstępie zaznacza, że nałożenie grzywny w drodze mandatu karnego jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą sprawcy, zgodnie z art. 97 par. 2 k.p.w. Potwierdza, że w sytuacji, gdy organ ujawni kilka odrębnych wykroczeń, możliwe jest prowadzenie odrębnych postępowań mandatowych co do każdego z nich. W takiej sytuacji sprawca może przyjąć mandat w odniesieniu do niektórych wykroczeń, a odmówić jego przyjęcia co do pozostałych, co skutkuje skierowaniem wniosku o ukaranie do sądu w tym zakresie. Tym samym resort podziela opinie prawników o tym, że w przypadku ujawnienia kilku odrębnych wykroczeń inspektor pracy może nałożyć odrębne mandaty karne za każde z nich. Wskazuje też, że zasada wymierzania jednej kary za zbieg wykroczeń, o której mowa w art. 9 par. 2 k.w., odnosi się do orzekania przez sąd. Mandat karny nie jest orzeczeniem w ścisłym znaczeniu procesowym.

Więcej na www.gazetaprawna.pl

To natomiast sprawia, że inspekcja pracy może nałożyć na kontrolowanego przedsiębiorcę wysokie kary i nie musi stosować zasad kumulacji kary w przypadku kilku wykroczeń. Może się okazać, że przedsiębiorca, który dziś za trzy wykroczenia otrzymał maksymalny wymiar kary, czyli np. 10 tys. zł, teraz dostanie trzy razy po 10 tys. zł, czyli w sumie 30 tys. zł.

To o tyle ważne, że zasady dotyczące nakładania mandatów karnych określone w k.p.w. (w szczególności art. 96–98 k.p.w.) mają charakter ogólny i znajdują zastosowanie do wszystkich organów uprawnionych do nakładania mandatów, takich jak policja, Państwowa Inspekcja Pracy, Straż Graniczna, Inspekcja Transportu Drogowego czy straże gminne. Różnice mogą dotyczyć jedynie zakresu kompetencji poszczególnych organów oraz wysokości dopuszczalnych grzywien, natomiast sam mechanizm postępowania mandatowego pozostaje jednolity. ©℗

Dyscyplinarka za krytykę władzy w internecie jest niedopuszczalna

WYROK

Michał Culepa
dgp@infor.pl

Za wpisy internetowe, nawet krytyczne wobec władzy czy instytucji państwowych, które nie są kłamliwe czy naruszające prawo, nie można zwolnić dyscyplinarnie członka korpusu służby cywilnej.

Sprawa dotyczyła dyscyplinarnego zwolnienia jednego z urzędników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w ramach korpusu służby cywilnej w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Stracił on pracę po zamieszczeniu w internetowych mediach społecznościowych wpisów dotyczących m.in. jego pracy na rzecz jednej z komisji. Zwolniony urzędnik twierdził, że zwolnienie dyscyplinarne miało charakter represji politycznych. Twierdził, że rozwiązanie umowy o pracę było całkowicie bezzasadne, tym bardziej że w uzasadnieniu nie podano treści ani linków do jego wpisów w social mediach.

W I instancji były urzędnik przegrał – sąd oddalił powództwo w całości. Zdaniem sądu kancelaria premiera mogła rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż dopuścił się on naruszeń prawa, zwłaszcza art. 78 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, który ustanawia zakaz publicznego manifestowania poglądów politycznych przez członka korpusu służby cywilnej, oraz art. 80 ust. 1 tej ustawy, zakazującego wykonywania czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do służby cywilnej. Sąd wskazał, że udostępnianie lub prezentowanie treści nieneutralnych politycznie w przestrzeni publicznej, jaką niewątpliwie jest portal społecznościowy i kanał internetowy, stanowi formę manifestacji poglądów politycznych, która narusza wymienione przepisy i uzasadnia zwolnienie pracownika służby cywilnej z pracy.

Apelację od tego wyroku złożył były urzędnik, który tym razem uzyskał korzystny wyrok – stołeczny sąd okręgowy zmienił wyrok I instancji i zasądził na jego rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu sąd wskazał m.in., że wpisy internetowe dotyczyły szeroko rozumianych struktur państwa polskiego, a nie działań ugrupowań politycznych. To, że były one krytyczne dla opcji politycznej, która w tym okresie wygrała wybory i realizowała w ramach struktur instytucji państwa swoją politykę, nie może być postrzegane automatycznie jako manifestacja poglądów politycznych, nawet „swoista". Sąd podkreślił, że wpisy udostępniane przez zwolnionego urzędnika poruszały głównie problematykę światopoglądową. Nie stanowiły więc manifestacji poglądów politycznych. Przyjmując tok rozumowania sądu I instancji, należałoby dojść do kuriozalnego wniosku, że urzędnicy państwowi musieliby każdorazowo podążać za zmieniającą się władzą na skutek wyborów, co jest sprzeczne z zasadą apolityczności urzędników państwowych – uznał sąd.

Poza tym – zdaniem sądu okręgowego – szeroko rozumiana działalność propaństwowa nie polega tylko na popieraniu działań instytucji państwowych, lecz także na ich krytyce, do czego sprowadzały się wpisy zwolnionego urzędnika w internecie. W tej sytuacji to pracodawca, czyli urząd, powinien wykazać, że ta krytyka była nieuzasadniona, nieoparta na faktach czy też naruszała przepisy prawa. Tego zaś kancelaria premiera jako pracodawca i pozwany nie wykazała. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 19 grudnia 2025 r., sygn. akt XIV Pa 187/25
www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

AUTOPROMOCJA

BEZPŁATNY E-BOOK dla czytelników DGP

DGP Dziennik Gazeta Prawna

Praktyczny przewodnik po przepisach dotyczących **związków zawodowych** – ponad 140 pytań i odpowiedzi

Zeskanuj kod i pobierz poradnik

eprasa.pl d1162fd001

Interpretacja GIP może dawać złudne poczucie bezpieczeństwa

ZATRUDNIANIE

Joanna Śliwińska
joanna.sliwinska@infor.pl

Nowy projekt reformy PIP daje przedsiębiorcom możliwość uzyskania interpretacji potwierdzającej, że dany stosunek prawny nie jest stosunkiem pracy. To jednak nie wykluczy kontroli i zbadania rzeczywistych warunków pracy.

17 lutego 2026 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy zwiększającej uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy. Obecna wersja tych przepisów przewiduje możliwość występowania przez podmiot zatrudniający z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej w sprawie tego, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi umowę o pracę w rozumieniu art. 22 par. 1 kodeksu pracy. W założeniu ma to dawać przedsiębiorcom, którzy zatrudniają na podstawie umów cywilnoprawnych, poczucie bezpieczeństwa, że PIP nie stwierdzi, iż spełniają one przesłanki umowy o pracę. Jednak to poczucie bezpieczeństwa może się okazać złudne, bo interpretacja nie wyklucza przeprowadzenia kontroli, a przy ocenie charakteru stosunku prawnego będą badane każdy detal i okoliczność, nie tylko samo brzmienie umowy.

Daniny i składki

Obecne przepisy nie przewidują możliwości złożenia wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej. Jak stanowi art. 34 ust. 1 prawa przedsiębiorców, przedsiębiorca może wnioskować o wydanie interpretacji indywidualnej co do zakresu i sposobu stosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia daniny publicznej czy składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne. Przedsiębiorca we wniosku o wydanie takiej interpretacji przedstawia zaistniały stan faktyczny lub zdarzenie przyszłe oraz własne stanowisko w sprawie. Jeśli okoliczności przedstawione przez przedsiębiorcę są prawdziwe, to organ (np. ZUS) nie może obciążyć przedsiębiorcy sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim się on do interpretacji zastosował.

Kontrola i tak możliwa

Na podobnej zasadzie skonstruowane są projektowane przepisy o interpretacjach wydawanych przez GIP. Przedsiębiorca, który zwróci się do GIP o wydanie interpretacji, czy dany stosunek pracy jest umową o pracę, czy nie, będzie musiał zawrzeć we wniosku m.in. opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego oraz własne stanowisko w sprawie. Od wydanej interpretacji będzie mu przysługiwało odwołanie do sądu pracy.

Podobnie jak w przypadku interpretacji, o których mowa w prawie przedsiębiorców, także w tym przypadku interpretacja indywidualna nie będzie wiążąca dla wnioskodawcy, jednak gdy się on do niej zastosuje, nie będzie mógł zostać obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w tym zakresie. Również nie będzie mógł zostać obciążony daninami w wyższej wysokości. Interpretacja będzie za to wiążąca dla organu PIP.

Jak jednak wynika z projektowanego art. 14b ust. 5 ustawy o PIP, wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłącza możliwości oceny przez głównego inspektora pracy rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku.

Informacje od wnioskodawcy

Stan faktyczny obejmuje jednak nie tylko brzmienie umowy, lecz także rzeczywisty sposób wykonywania tych umów. To, że w interpretacji były przedstawione postanowienia umowy o świadczenie usług, które nie ulegną zmianie do czasu kontroli, nie oznacza, że w wyniku takiej kontroli umowa nie zostanie uznana za stosunek pracy. Liczyć się będzie bowiem to, jak rzeczywiście wygląda relacja zleceniobiorcy ze zleceniodawcą. – Główny problem polega na tym, że interpretacja GIP opiera się wyłącznie na analizie postanowień umownych i jednostronnych wyjaśnień wnioskodawcy. Natomiast PIP w toku kontroli będzie weryfikować przede wszystkim faktyczny sposób współpracy, a to właśnie praktyka i szereg towarzyszących współpracy okoliczności faktycznych, a nie sama treść umowy, są decydujące dla oceny charakteru stosunku pracy – zwraca uwagę radca prawny Agata Majewska z kancelarii TDJ Legal Morawiec. Mówi, że przedsiębiorca może nawet w dobrej wierze przedstawić we wniosku postanowienia umowy, które formalnie wskazują na umowę cywilnoprawną, ale współpraca może się odbywać na zasadach charakterystycznych dla stosunku pracy. Chodzi o takie elementy jak podporządkowanie, stałe godziny pracy, brak ryzyka gospodarczego po stronie wykonawcy itd.

Takie możliwe skutki kontroli dostrzega również Renata Bugiel z kancelarii GKR Legal – W późniejszej kontroli inspektor pracy nie powinien kwestionować kwalifikacji prawnej przyjętej w interpretacji, o ile rzeczywiste warunki pracy odpowiadają stanowi faktycznemu przedstawionemu we wniosku pracodawcy – wyjaśnia.

To nie tarcza

Skutki ochronne interpretacji nie będą miały zastosowania, gdy warunki te okażą się inne.

– Interpretacja nie jest „tarczą ochronną" przed odpowiedzialnością, a jedynie potwierdzeniem prawidłowości kwalifikacji prawnej w ściśle określonym stanie faktycznym, który musi być stale utrzymywany – podkreśla Agata Majewska.

Zwraca na to uwagę również Renata Bugiel. – Interpretacje indywidualne w projekcie mają charakter wiążący dla PIP względem opisanego stanu faktycznego i chronią przed sankcjami, ale nie dają pewności prawnej. Ostateczna ocena w kontroli będzie zależała od rzeczywistego stanu faktycznego ustalonego przez inspektora, a nie od treści przedstawionej we wniosku przedsiębiorcy – stwierdza Renata Bugiel.

Agata Majewska zwraca uwagę na jeszcze jedno zagrożenie z tym związane. – Sama świadomość istnienia interpretacji może prowadzić do osłabienia czujności przedsiębiorców i zaniechania bieżącego monitorowania rzeczywistych warunków wykonywania umów – wyjaśnia. Może się zdarzyć, że na dzień występowania z wnioskiem o interpretację dany stosunek prawny rzeczywiście był umową cywilnoprawną, ale później zasady współpracy ewoluowały i w czasie kontroli będzie można już mówić o stosunku pracy. ©℗

Procedura występowania o interpretację

- Podmiot zatrudniający składa wniosek do GIP oraz wpłaca 40 zł.
- Jeśli wniosek zawiera braki, GIP wzywa do ich usunięcia w terminie siedmiu dni, z pouczeniem, że nieusunięcie braków spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpoznania.
- GIP może się zwrócić do wnioskodawcy o dodatkowe wyjaśnienia.
- GIP wydaje interpretację w formie decyzji w ciągu 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku.
- Wnioskodawca może złożyć odwołanie od decyzji do sądu pracy w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia.

©℗ LR

Otrzymanie interpretacji nie wyklucza przeprowadzenia kontroli!

KOMUNIKATY

INFORMACJA O ZAMIARZE DOKONANIA PODZIAŁU NIERUCHOMOŚCI O NIEUREGULOWANYM STANIE PRAWNYM

Wójt Gminy Stary Lubotyń

działając na podstawie art. 97a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (t. j. Dz. U. 2024 r., poz. 1145 z późn. zm.),

podaję do publicznej wiadomości informację o zamiarze

dokonania podziału nieruchomości

oznaczonej w ewidencji gruntów i budynków jako działka nr 287 o powierzchni 1,63 ha, położonej w obrębie Stary Turobin, gmina Stary Lubotyń.

Z art. 97 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami wynika, że podziału nieruchomości można dokonać z urzędu, jeżeli jest on niezbędny do realizacji celów publicznych.

Na podstawie wskazanych wyżej przepisów uzasadnione jest wszczęcie z urzędu postępowania w sprawie podziału nieruchomości położonej w obrębie Stary Turobin oznaczonej w ewidencji gruntów i budynków jako działka nr 287, bowiem podział służy do realizacji celu publicznego o którym mowa w art. 6 pkt 6 ww. Ustawy.

Osoby, którym przysługują prawa rzeczowe do wyżej wymienionej nieruchomości, powinny w terminie 2 miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia zgłosić się do Urzędu Gminy Stary Lubotyń, Stary Lubotyń 42, 07-303 Stary Lubotyń (pokój nr 17), tel. 29 644 64 22 w. 117 z dokumentami niezbędnymi do udowodnienia swoich praw.

Jednocześnie zawiadamiam, że jeżeli w terminie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia niniejszej informacji nie zgłoszą się osoby, którym przysługują prawa rzeczowe do w/w nieruchomości, wszczęte zostanie postępowanie administracyjne w w/w sprawie i wydana decyzja zatwierdzająca podział.

Wójt Gminy Stary Lubotyń
/-/ Ireneusz Gumkowski

Starosta Rybnicki

wykonujący zadanie z zakresu administracji rządowej podaje do publicznej wiadomości informację o zamiarze wszczęcia dwóch odrębnych postępowań administracyjnych, w trybie ustawy z dnia 10 kwietnia 2003 r. o szczególnych zasadach przygotowania i realizacji inwestycji w zakresie dróg publicznych, w sprawie ustalenia i wypłaty odszkodowań za nieruchomości o nieuregulowanym stanie prawnym, położonych na terenie Powiatu Rybnickiego, w Gminie i Mieście Czerwionka – Leszczyny, oznaczonych w ewidencji gruntów i budynków jako działki:

1. nr **4017/83** o pow. 0,0163 ha i **2102/83** o pow. 0,0007 ha, obręb Leszczyny, ark. mapy. 2, oznaczonej według księgi wieczystej prowadzonej przez Wydział VII Ksiąg Wieczystych Sądu Rejonowego w Rybniku, gdzie jako właściciela wpisano zmarłych Henryka i Marię Margol (GN.683.28.2025),
2. nr **2153/83** o pow. 0,0189 ha i **2101/83** o pow. 0,0790 ha, obręb Leszczyny, ark. mapy. 2, oznaczonej według księgi wieczystej prowadzonej przez Wydział VII Ksiąg Wieczystych Sądu Rejonowego w Rybniku, gdzie jako właściciela wpisano zmarłych Henryka i Marię Margol (GN.683.30.2025).

Jeżeli w terminie 2 miesięcy od dnia podania do publicznej wiadomości niniejszego ogłoszenia, nie zgłoszą się osoby, które wykażą, że przysługują im prawa rzeczowe do ww. nieruchomości, zostaną wszczęte postępowania administracyjne w następstwie czego zapadną merytoryczne, zgodne z regulacjami przywołanej ustawy, rozstrzygnięcia w sprawach.
Wzywa się zatem, osoby, którym mogą przysługiwać prawa rzeczowe do wskazanych nieruchomości aby w terminie wskazanym powyżej zgłosiły się do Starostwa Powiatowego w Rybniku, Referatu Gospodarki Nieruchomościami przy ul. 3 Maja 31, pok. 301 i wykazały te prawa.

Gdańsk, 16 lutego 2026 r.

WI-V.747.5.1.2026.ZS.c

OBWIESZCZENIE

Działając na podstawie art. 7 ust. 1, w związku z art. 3c ustawy z 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. 10 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks Postępowania Administracyjnego (Dz.U. z 2025 r. poz. 1691),

Wojewoda Pomorski zawiadamia,

że zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 ust. 1 u.i.s.p., na wniosek Elektrowni PV 61 Sp. z o.o., reprezentowanej przez Pana Marcela Kaczurę, z dnia 5 lutego 2026 r., zostało wszczęte postępowanie administracyjne w sprawie wydania decyzji o ustaleniu lokalizacji strategicznej inwestycji w zakresie zespołu urządzeń służących do wyprowadzenia mocy z jednostki wytwórczej będącej jednostką rynku mocy wytwórczą polegającej na:

budowie linii kablowej wysokiego napięcia (WN) wraz z niezbędną infrastrukturą towarzyszącą na działkach ewidencyjnych o numerach 193/3 i 194/5, położonych w obrębie nr 0301, na terenie Gminy Miasta Gdańska, mającej na celu wyprowadzenie mocy i zapewnienie przyłączenia jednostki fizycznej wytwórczej – Magazynu Energii Gdańsk II

W związku z powyższym informuję strony postępowania, że mogą składać wnioski, uwagi lub zastrzeżenia dotyczące przedmiotowej sprawy, a przed wydaniem decyzji mogą się wypowiedzieć co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań. Wyżej wymienione dokumenty należy kierować do Wydziału Infrastruktury Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, 80-810 Gdańsk ul. Okopowa 21/27, a z aktami sprawy można się zapoznać w siedzibie urzędu, po telefonicznym uzgodnieniu terminu pod nr tel. 58 30-77-558.

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

eprasa.pl d1162fd001

US

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

20 LUTEGO
Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

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

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

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

Wchodzą w życie 19 lutego 2026 r.

Znaki i sygnały drogowe – rozporządzenie ministrów infrastruktury oraz spraw wewnętrznych i administracji z 14 stycznia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie znaków i sygnałów drogowych (Dz.U. z 4 lutego 2026 r. poz. 133)

Omówienie: Zgodnie z nowymi przepisami znak E-1c „tablica przeddrogowskazowa na drodze ekspresowej" uprzedza o wyjeździe z drogi ekspresowej.
Znak E-14 „tablica szlaku drogowego" wskazuje numer drogi oraz odległości do głównych miejscowości położonych przy danym szlaku drogowym, a na autostradzie lub na drodze ekspresowej dodatkowo odległość do najbliższego węzła o określonym numerze.
Natomiast znak E-20 „tablica węzła drogowego" informuje o zbliżaniu się do wyjazdu z drogi. Liczba umieszczona na znaku z prawej strony wskazuje odległość tablicy do początku pasa wyłączania. Na autostradzie lub na drodze ekspresowej liczba umieszczona na znaku z lewej strony wskazuje numer węzła.
Dodano regulację, zgodnie z którą znak E-20a „numer węzła drogowego na autostradzie lub na drodze ekspresowej" jest stosowany w celu uzupełnienia informacji dla kierujących o zbliżaniu się do wyjazdu z autostrady lub z drogi ekspresowej na węźle o określonym numerze.
Omawiane rozporządzenie przewiduje m.in., że znak P-3 „linia jednostronnie przekraczalna" oznacza zakaz przejeżdżania przez tę linię od strony linii ciągłej i najeżdżania na nią, z wyjątkiem powrotu po wyprzedzaniu na położony przy linii przerywanej pas ruchu zajmowany przed wyprzedzaniem na jezdni dwukierunkowej.

Edukacja zdrowotna – rozporządzenie ministra edukacji z 28 stycznia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz.U. z 4 lutego 2026 r. poz. 130)

Omówienie: Arkusz organizacji szkoły oprócz informacji, o których mowa w regulacjach rozporządzenia, określa w szczególności – dla poszczególnych oddziałów – tygodniowy wymiar godzin zajęć: religii, etyki, edukacji zdrowotnej, języka mniejszości narodowej, języka mniejszości etnicznej lub języka regionalnego i nauki własnej historii i kultury, nauki geografii państwa, z którego obszarem kulturowym utożsamia się mniejszość narodowa, sportowych w oddziałach i szkołach sportowych oraz w oddziałach i szkołach mistrzostwa sportowego, jeżeli takie zajęcia są prowadzone w szkole.

Wchodzą w życie 20 lutego 2026 r.

Opieka kardiologiczna – rozporządzenie ministra zdrowia z 2 lutego 2026 r. w sprawie wskaźników jakości opieki kardiologicznej (Dz.U. z 5 lutego 2026 r. poz. 134)

Omówienie: Zgodnie z ustawą o Krajowej Sieci Kardiologicznej ocena poziomu jakości opieki kardiologicznej jest prowadzona w podziale na poszczególne rozpoznania na podstawie wskaźników jakości opieki kardiologicznej mieszczących się w zakresie obszarów:
- klinicznego – opisywanego przez parametry dotyczące poziomów i efektów realizowanych świadczeń opieki zdrowotnej: efekt leczniczy, powtórne hospitalizacje z tej samej przyczyny, śmiertelność po zabiegach w trakcie hospitalizacji w okresach 30 dni, 90 dni oraz roku od dnia zakończenia hospitalizacji, strukturę procedur medycznych wykonywanych w przypadkach określonych problemów zdrowotnych, doświadczenie w wykonywaniu określonych świadczeń opieki zdrowotnej;
- zarządczego – opisywanego przez parametry dotyczące organizacji udzielanych świadczeń opieki zdrowotnej: koordynację opieki kardiologicznej, ciągłość opieki kardiologicznej, realizację opieki kardiologicznej zgodnie z kluczowymi zaleceniami, długość hospitalizacji, strukturę realizowanych świadczeń opieki zdrowotnej, stopień wykorzystania zasobów będących w dyspozycji ośrodka kardiologicznego, posiadanie akredytacji lub innego certyfikatu albo świadectwa potwierdzającego jakość wydanego przez niezależną akredytowaną jednostkę.

W załączniku do omawianego rozporządzenia ministra zdrowia określono wyżej wymienione wskaźniki jakości opieki kardiologicznej oraz ich wartości minimalne i docelowe, a także mierniki oraz sposób ich obliczania.

Warunki uznania egzaminu dyplomowego – rozporządzenie ministra infrastruktury z 27 stycznia 2026 r. w sprawie uznania egzaminu dyplomowego w uznanych uczelniach za równoważny z egzaminem kwalifikacyjnym na poziomie operacyjnym (Dz.U. z 5 lutego 2026 r. poz. 137)

Omówienie: Ustawa o bezpieczeństwie morskim przewiduje, że morskimi jednostkami edukacyjnymi są m.in.: uczelnie morskie w rozumieniu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz inne uczelnie – uznane przez ministra właściwego ds. gospodarki morskiej.
Zgodnie z omawianym rozporządzeniem warunkiem uznania egzaminu dyplomowego w wyżej wymienionych uczelniach, na kierunkach i w specjalnościach wskazanych w certyfikacie uznania, o którym mowa w ustawie, za równoważny z egzaminem kwalifikacyjnym na poziomie operacyjnym jest:
- spełnienie wymagań ustawowych (czyli gdy uczelnia zapewniła możliwość udziału przedstawiciela Centralnej Morskiej Komisji Egzaminacyjnej w składzie komisji egzaminacyjnej przeprowadzającej egzamin, a także gdy egzamin składa się z co najmniej jednego pytania z każdej funkcji wskazanej w wymaganiach egzaminacyjnych na poziomie operacyjnym odpowiednim do kierunku i specjalności studiów, określonych w odpowiednich przepisach);
- przekazanie przez rektora uczelni przewodniczącemu Centralnej Morskiej Komisji Egzaminacyjnej, niepóźniej niż w terminie 14 dni od przeprowadzenia egzaminu dyplomowego, kopii protokołu, który zawiera m.in.: datę i miejsce przeprowadzenia egzaminu dyplomowego ze wskazaniem uczelni, w której odbył się egzamin; jego wynik; informację dotyczącą kierunku, specjalności, formy, poziomu i rodzaju studiów; nazwę egzaminu kwalifikacyjnego, któremu egzamin dyplomowy jest równoważny; skład zespołu egzaminacyjnego ze wskazaniem imienia i nazwiska egzaminatorów przeprowadzających egzamin dyplomowy; imię (imiona) i nazwisko osoby zdającej egzamin dyplomowy, datę i miejsce jej urodzenia; treść pytań egzaminacyjnych.

Regulacje rozporządzenia przewidują, że w przypadku spełnienia przez uczelnię warunków do uznania egzaminu dyplomowego za równoważny z egzaminem kwalifikacyjnym na poziomie operacyjnym wyniki egzaminu dyplomowego rejestruje się w systemie kontrolno-informacyjnym dla portów polskich (PHICS).
Rejestracja wyników egzaminu dyplomowego uznanego za równoważny z egzaminem kwalifikacyjnym na poziomie operacyjnym następuje przez umieszczenie w systemie kontrolno-informacyjnym dla portów polskich (PHICS) informacji o osobach, które ten egzamin zdały, zawierającej: imię (imiona) i nazwisko; datę i miejsce urodzenia; datę i miejsce przeprowadzenia tego egzaminu, ze wskazaniem uczelni; kierunek, specjalność, formę, poziom i rodzaj studiów; nazwę egzaminu kwalifikacyjnego na poziomie operacyjnym, któremu zdany egzamin dyplomowy jest równoważny.

Wchodzą w życie 21 lutego 2026 r.

Opłaty za sporządzenie odpisu lub kopii – rozporządzenie ministra kultury i dziedzictwa narodowego z 3 lutego 2026 r. w sprawie maksymalnej wysokości opłat za sporządzenie odpisu lub kopii dokumentacji o czasowym okresie przechowywania (Dz.U. z 6 lutego 2026 r. poz. 138)

Omówienie: Podmioty, o których mowa w odpowiednich przepisach ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach, które prowadzą działalność w dziedzinie przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracodawców o czasowym okresie przechowywania, pobierają opłaty za sporządzenie odpisu lub kopii przechowywanej dokumentacji – w wysokości nie wyższej niż:
- za sporządzenie kopii świadectwa pracy – 30 zł;
- za sporządzenie kopii innego niż świadectwo pracy dokumentu z zakresu stosunku pracy, w tym dokumentu potwierdzającego wysokość wynagrodzenia – 7 zł;
- za sporządzenie kopii każdej karty kartoteki zarobkowej bądź zasiłkowej albo strony listy płac – 7 zł;
- za sporządzenie odpisu świadectwa pracy, za każdą rozpoczętą stronę – 61 zł;
- za sporządzenie odpisu innego niż świadectwo pracy dokumentu z zakresu stosunku pracy, w tym dokumentu potwierdzającego wysokość wynagrodzenia, za każdą rozpoczętą stronę – 14 zł;
- za sporządzenie odpisu skróconego wysokości zarobków na podstawie list płac, za każdą pozycję zestawienia (kwotę wynagrodzenia rocznego albo wynagrodzenia za krótszy okres faktycznie przepracowany w ciągu roku) – 7 zł.

Opłaty uwzględniają kwotę podatku od towarów i usług. Łączna opłata od jednorazowo złożonego zamówienia nie może przekroczyć kwoty 350 zł.

Środki skażające alkohol etylowy – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 18 sierpnia 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie środków skażających alkohol etylowy (Dz.U. z 20 sierpnia 2025 r. poz. 1148)

Omówienie: Środkiem skażającym, o którym mowa w odpowiednich przepisach ustawowych, służącym do stosowania zwolnień od podatku akcyzowego, jest m.in.:
- alkohol izopropylowy 10 000 ml, w ilości minimalnej na 1 hl alkoholu 100 proc. vol., w przypadku produkcji określonych produktów biobójczych, w postaci: płynu pakowanego w opakowania jednostkowe, o pojemności do 5000 ml; żeli, kremów i chusteczek do dezynfekcji, pakowanych w opakowania jednostkowe, o dowolnej pojemności;
- alkohol izopropylowy 10 000 ml, w ilości minimalnej na 1 hl alkoholu 100 proc. vol., w przypadku produkcji określonych produktów biobójczych;
- alkohol izopropylowy 10 000 ml, w ilości minimalnej na 1 hl alkoholu 100 proc. vol., w przypadku określonych produkcji produktów biobójczych spełniających wymagania dla wyrobów medycznych ustalone w regulacjach rozporządzenia;
- keton etylowo-metylowy 1000 ml, w ilości minimalnej na 1 hl alkoholu etylowego 100 proc. vol., w przypadku produkcji określonych produktów biobójczych, w postaci żeli i kremów, pakowanych w opakowania jednostkowe o pojemności do 500 ml.

(Rozporządzenie zaczyna obowiązywać po upływie sześciu miesięcy od ogłoszenia, tj. od 21 lutego 2026 r., z wyjątkiem przepisu, który wszedł w życie z dniem następującym po ogłoszeniu, tj. 21 sierpnia 2025 r.).

Wchodzi w życie 22 lutego 2026 r.

Służba Celno-Skarbowa – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 13 listopada 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie służby przygotowawczej w Służbie Celno-Skarbowej (Dz.U. z 21 listopada 2025 r. poz. 1589)

Omówienie: Program zasadniczego kursu zawodowego obejmuje m.in.:
- część ogólną, jednolitą dla wszystkich funkcjonariuszy, w szczególności z zakresu psychologii w kontroli, taktyki i techniki interwencji, etyki zawodowej, ceremoniału Krajowej Administracji Skarbowej, musztry, pomocy przedmedycznej oraz umiejętności strzeleckich;
- część profilowaną, zgodną z zadaniami wykonywanymi przez funkcjonariusza na stanowisku służbowym, uwzględniającą w szczególności podstawy wiedzy z zakresu prawa celnego, prawa karnego, prawa karnego skarbowego, prawa podatkowego, postępowania administracyjnego, celnego i podatkowego.

Ponadto zgodnie z nowymi regulacjami do egzaminu potwierdzającego znajomość języka obcego nie przystępuje funkcjonariusz, który przedłożył kierownikowi jednostki organizacyjnej, w której pełni służbę, jeden z dokumentów potwierdzających znajomość języka obcego w zakresie umożliwiającym wykonywanie obowiązków służbowych wymienionych w załączniku do rozporządzenia. ©℗

(Część przepisów wchodzących w życie 19 lutego 2026 r. omówiono w wydaniu Dziennika Gazety Prawnej z 18 lutego 2026 r., str. B12)

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

eprasa.pl d1162fd001

DGP | Kadry i Płace

Dodatek dla prenumeratorów 19 lutego 2026 nr 34 (6703) DGP.pl

POLECA
MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Układy pracy po zmianach – jak je zawierać, wdrażać i aktualizować

AKTUALNOŚCI Nowe przepisy porządkują zasady podpisywania, rejestrowania i kontroli porozumień zbiorowych, ale jednocześnie nakładają na firmy konkretne obowiązki organizacyjne i proceduralne. W praktyce kluczowe znaczenie mają: wpis do ewidencji, udział w rokowaniach oraz prawidłowe przygotowanie postanowień, tak aby były wykonalne i odporne na spory. Odpowiadamy na 10 najczęściej zadawanych pytań. Wyjaśniamy m.in. czy brak zgłoszenia układu do krajowej ewidencji pozbawi go mocy prawnej; kto i w jakich sytuacjach może domagać się sądowej kontroli; czy możliwe jest wypowiedzenie tylko części postanowień; jak się przygotować do rokowań, aby przyjęte rozwiązania nie stały się źródłem sporów w przyszłości.

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

Robert Stępień
radca prawny, partner w PCS Paruch Chruściel Stępień Kanclerz

Paweł Sych
radca prawny, partner w PCS Paruch Chruściel Stępień Kanclerz

Michał Bodziony
partner w PCS Paruch Chruściel Stępień Kanclerz

Kinga Ciosk
starsza prawniczka w PCS Paruch Chruściel Stępień Kanclerz

Mikołaj Wilczek
asystent prawny w PCS Paruch Chruściel Stępień Kanclerz

Wpis do ewidencji to warunek skuteczności porozumień

1. Co to jest Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy?

To centralny rejestr takich układów prowadzony przez ministra właściwego do spraw pracy. Ma on zostać utworzony nie później niż w ciągu dwóch lat od dnia wejścia w życie nowej ustawy. Jego uruchomienie będzie się wiązało z nowymi obowiązkami dla pracodawców. Po zawarciu układu bowiem konieczne będzie przejście określonej ścieżki formalnej: dokument powinien zostać zgłoszony do ewidencji i poddany weryfikacji pod kątem spełniania wymogów rejestracyjnych. Pracodawca będzie musiał więc dopilnować, aby po podpisaniu układu niezwłocznie uruchomić procedurę zgłoszeniową wraz z wymaganymi dokumentami. W praktyce warto traktować rejestrację jako element wdrożenia układu, a nie wyłącznie jako formalność. Już na etapie negocjacji dobrze jest wyznaczyć osobę odpowiedzialną za kompletowanie dokumentów i kontrolę terminów, ponieważ późniejsze uzupełnianie braków zwykle wydłuża procedurę i może rodzić spory co do momentu faktycznego obowiązywania układu.

Audyt przed podpisaniem układu pozwala uniknąć sporów i korekt

2. Kto może domagać się sądowej kontroli legalności układu zbiorowego i jakie są jej skutki?

Jeśli układ narusza prawo, został zawarty z naruszeniem wymaganych procedur albo zawiera postanowienia niedopuszczalne, może zostać zakwestionowany.
W takim przypadku pierwszym krokiem jest skierowanie do sądu wniosku o ustalenie tych kwestii. Przepisy ustawy przewidują, że może wystąpić z nim pracownik, inna osoba wykonująca pracę zarobkową, emeryt, rencista, organizacja związkowa lub pracodawca. Jednak mogą to zrobić tylko wtedy, gdy są objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Uprawnienie to przysługuje również inspektorowi pracy lub prokuratorowi.

W praktyce inicjowanie kontroli najczęściej wynika z interesu prawnego uczestników stosunków pracy oraz roli organów lub instytucji, które w systemie mają dbać o legalność źródeł prawa pracy.

Skutek dla pracodawcy może być bardzo poważny. Sąd może wyeliminować wadliwe postanowienia i zarządzić konieczność uporządkowania systemu wynagradzania lub świadczeń, nierzadko pod presją czasu.

Dlatego dobrą praktyką jest przeprowadzenie przed podpisaniem projektu jego audytu prawnego, testu zgodności z prawem oraz spójności z obowiązującą dokumentacją wewnętrzną. Usunięcie wad na etapie projektu jest zazwyczaj mniej kosztowne niż ich późniejsza obrona w sądowym postępowaniu kontrolnym.

Brak zgłoszenia pozbawia porozumienie mocy prawnej

3. Jakie są konsekwencje niewpisania układu zbiorowego do rejestru?

Brak wpisu w przewidzianym trybie spowoduje, że układ nie wywoła skutków prawnych. Oznacza to, że rejestracja jest bezwzględnym warunkiem jego obowiązywania. W praktyce w firmie może to szybko przerodzić się w problem operacyjny, w którym dział HR będzie chciał wdrażać postanowienia, strona społeczna będzie oczekiwać stosowania uzgodnień, a jednocześnie formalnie porozumienie nie będzie działać, ponieważ nie zostało poprawnie zarejestrowane. Najprościej temu zapobiec przez podejście projektowe. Po podpisaniu układu warto przyjąć w firmie harmonogram wdrożenia obejmujący kontrolę rejestracji oraz kompletności dokumentów.

Dialog jest konieczny, lecz nie zawsze prowadzi do zgody

4. Czy pracodawca może odmówić udziału w negocjacjach układowych? Jakie sankcje za to grożą?

Jeśli organizacja związkowa inicjuje proces rokowań zgodnie z przepisami, pracodawca ma bezwzględny obowiązek wziąć w nich udział. Ustawodawca przewidział przy tym sankcje za odmowę przystąpienia do rokowań – może to być grzywna, a nawet kara ograniczenia wolności. Obowiązek uczestnictwa nie oznacza jednak konieczności akceptowania przez przedsiębiorcę wszystkich żądań strony społecznej. Celem regulacji jest wzmocnienie rokowań i prowadzenie realnego dialogu. Pracodawca ma więc prawo m.in. przedstawiać własne stanowisko i oczekiwać, że zostanie wysłuchane, kwestionować przedstawiane postulaty jako nierealne lub nieproporcjonalne, a także badać prawidłowość reprezentacji związkowej. Spór powinien być jednak prowadzony w ramach dialogu przy stole negocjacyjnym.

Brak obowiązku mediacji nie wyklucza jej przydatności

5. Czy mediacja jest obowiązkowa przed zawarciem układu zbiorowego?

W praktyce trzeba wyraźnie oddzielić negocjacje od sytuacji impasu. Rokowania nad układem mogą przebiegać bez mediatora, jednak gdy nie widać postępu, mediacja bywa skuteczniejszym narzędziem, ponieważ pozwala przejść przez najbardziej konfliktowe postanowienia bez przerzucania się oświadczeniami i bez wchodzenia w spór zbiorowy.
Choć nie jest formalnym warunkiem ważności układu, często okazuje się elementem, który pozwala uporządkować sporne kwestie i ograniczyć eskalację konfliktu, a tym samym doprowadzić układ do finału.
Z punktu widzenia pracodawcy ma także dodatkową wartość dowodową i wizerunkową. Mediacja ułatwia bowiem później wykazanie dobrej woli i racjonalności działań, w ramach których dialog był prowadzony w sposób uporządkowany, z wykorzystaniem narzędzi deeskalacyjnych.

Porozumienie kształtuje warunki zatrudnienia i wynagradzania

6. Jakie zagadnienia mogą być uregulowane w układzie zbiorowym pracy?

Układ reguluje warunki pracy i płacy, inne świadczenia związane z pracą oraz zobowiązania stron. Daje to szerokie pole do porządkowania zasad wynagradzania, dodatków, premii, świadczeń socjalnych, czasu pracy czy trybów uzgodnień ze stroną społeczną.

Granicę wyznaczają przepisy bezwzględnie obowiązujące i zakres dopuszczalnej regulacji układowej. Z punktu widzenia firmy kluczowe jest projektowanie układu tak, aby jego treść była zarządzalna i aktualna w dłuższej perspektywie.
Nie warto nadmiernie uszczegóławiać rozwiązań operacyjnych, które szybko się dezaktualizują.

Lepiej przewidzieć mechanizmy przeglądu, renegocjacji i aktualizacji, które ograniczają ryzyko tego, że nieaktualne zapisy zablokują potrzebne zmiany w przyszłości. Na marginesie warto dodać, że nowa ustawa nie wprowadziła „nowych" postulatów, które mogłyby się pojawić w układzie zbiorowym – katalog możliwych regulacji już wcześniej miał charakter otwarty, a to czego będzie on dotyczył, pozostawało w gestii stron układu.

Dokończenie na s. C3

eprasa.pl d1162fd001

Nowa umowa, stara egzekucja. Kadry muszą pilnować ciągł

Zmiana pracodawcy nie przerywa egzekucji z wynagrodzenia – obowiązki związane z jej realizacją podążają za pracownikiem. W praktyce właśnie w tym momencie najłatwiej o błąd: brak informacji, spóźnione zawiadomienie czy niepełna dokumentacja mogą oznaczać grzywnę, roszczenia wierzyciela, a nawet osobistą odpowiedzialność osób działających w imieniu firmy. Co powinien zrobić dotychczasowy i nowy pracodawca, aby zachować ciągłość zajęcia i uniknąć ryzyka?

Magdalena Sobolewska
radca prawny, wspólnik w Kancelarii SKS Kancelaria Prawna Stańczak-Kowal i Sobolewska

Paulina Michowska
młodszy prawnik w Kancelarii SKS Kancelaria Prawna Stańczak-Kowal i Sobolewska

Ograniczenia kwotowe

Zakres potrąceń dokonywanych przez komornika jest limitowany. Ograniczenia wynikają wprost z kodeksu pracy (dalej: k.p.).

Zgodnie z art. 87 par. 3 k.p. potrącenia mogą sięgać:

- wysokości trzech piątych wynagrodzenia – w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych,
- wysokości połowy wynagrodzenia – w razie egzekucji innych należności.

Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych w pełnej wysokości.

Przepisy określają też kwotę wolną od potrąceń, w stosunku do której obowiązuje bezwzględny zakaz jej zajęcia przez komornika sądowego. Została ona uregulowana w art. 87^1 k.p. i odpowiada wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy (od 1 stycznia br. wynosi ono 4806 zł), po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, limit ten obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Jeżeli jednak dochód dłużnika odpowiada minimum ustawowemu, skuteczna egzekucja z tego źródła co do zasady nie będzie możliwa.

Uwaga! Kwota wolna od potrąceń nie obowiązuje w odniesieniu do świadczeń alimentacyjnych. Pierwszeństwo w tym zakresie – przed interesem pracownika będącego dłużnikiem alimentacyjnym – ustawodawca przyznał bieżącym potrzebom osób uprawnionych do alimentów.

Obowiązki informacyjne

Zajęcie wynagrodzenia za pracę wywołuje określone skutki nie tylko wobec osoby zadłużonej, lecz także wobec pracodawcy, na którego przepisy nakładają wiele obowiązków związanych z realizacją egzekucji. Sam pracownik dłużnik również musi przekazywać przełożonemu informacje, które mają znaczenie dla prawidłowego prowadzenia postępowania egzekucyjnego.

Dokonując zajęcia wynagrodzenia za pracę, komornik kieruje do pracodawcy zawiadomienie o zajęciu wynagrodzenia za pracę, wzywając go jednocześnie, aby w ciągu tygodnia:

- przedstawił (za okres trzech miesięcy poprzedzających zajęcie – za każdy miesiąc oddzielnie) zestawienie periodycznych wypłat wynagrodzenia dłużnika za pracę oraz oddzielnie jego dochodu z odrębnych tytułów,
- wskazał, w jakiej kwocie i w jakich terminach zajęte wynagrodzenie będzie przekazywane wierzycielowi,
- poinformował o przeszkodach w wypłacie (złożył oświadczenie o ich rodzaju, w tym o roszczeniach osób trzecich, o toczących się w danym sądzie lub sądach sprawach o zajęte wynagrodzenie, oraz o innych egzekucjach skierowanych do tej należności przez innych wierzycieli).

Uwaga! W piśmie tym komornik sądowy zobowiązuje także pracodawcę do niezwłocznego zawiadomienia go o każdej zmianie wskazanych okoliczności.

Oznacza to, że w razie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem dłużnikiem w toku egzekucji pracodawca jest obowiązany niezwłocznie powiadomić komornika, nawet gdy nastąpiło to krótko po doręczeniu pracodawcy zawiadomienia o zajęciu wynagrodzenia lub gdy potrącenia z wynagrodzenia nie były jeszcze faktycznie realizowane.

W kontekście obowiązków pracodawcy istotne znaczenie ma także kwestia prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Zgodnie z rozporządzeniem ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 10 grudnia 2018 r. potwierdzenie dokonania czynności związanych z zajęciem wynagrodzenia za pracę w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym powinno być przechowywane w aktach osobowych pracownika (w części C). Dotyczy to zarówno pism od komornika, jak i dokumentów potwierdzających realizację potrąceń bądź zakończenie postępowania egzekucyjnego. Dokumentacja ta pozostaje w aktach osobowych przez cały okres ich przechowywania, niezależnie od dalszych losów egzekucji.

Zgodnie z art. 884 par. 4 kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) obowiązek powiadomienia komornika o zmianie pracodawcy obciąża również dłużnika. Pouczenie w tym zakresie powinno znaleźć się w zawiadomieniu o zajęciu wynagrodzenia pracownika za pracę.

W przypadku gdy pracownik-dłużnik nie powiadomi komornika o zmianie pracodawcy, ten może mu wymierzyć grzywnę na podstawie art. 886 par. 1 i 4 k.p.c.

Zasada ciągłości

Podstawowe znaczenie dla oceny skutków prawnych przy zmianie pracodawcy ma art. 884 par. 1 k.p.c., który ustanawia zasadę kontynuacji zajęcia wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z nim zajęcie pozostaje w mocy także wtedy, gdy po jego dokonaniu nawiązano z dłużnikiem nowy stosunek pracy albo zlecenia.

Reguła ta obejmuje również przejście zakładu pracy na inny podmiot, o ile miał on wiedzę o zajęciu.

Uwaga! Oznacza to, że zmiana miejsca zatrudnienia nie uchyla skutków zajęcia komorniczego i nie wymaga ponownego wszczynania procedury. Rozwiązanie to ma zapobiegać udaremnianiu egzekucji przez formalne rozwiązywanie umów o pracę i zawieranie nowego zatrudnienia z tym samym lub innym pracodawcą.

Zgodnie z poglądem wyrażonym w piśmiennictwie: „unormowanie to znajdzie zastosowanie także w sytuacji, gdy dojdzie do zmiany podstawy zatrudnienia z umowy o pracę na umowę zlecenia. W odwrotnej sytuacji skutku takiego przyjąć się nie da. Jeśli bowiem dłużnik świadczył pracę wyłącznie na podstawie umowy zlecenia, to do zajęcia wierzytelności z takiej umowy przepisy o zajęciu wynagrodzenia za pracę nie znajdują zastosowania, a unormowania dotyczące egzekucji z innych wierzytelności nie przewidują odpowiedniego zastosowania instytucji ciągłości zajęcia". (P. Blus [w:] „Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Art. 730–1217", red. J. Świeczkowski, Warszawa 2025, komentarz do art. 884).

Uwaga! Samo rozwiązanie umowy o pracę i podjęcie zatrudnienia w innym miejscu nie powoduje automatycznego przeniesienia obowiązków egzekucyjnych na nowego pracodawcę. Konieczne jest wykonanie przez strony uczestniczące w postępowaniu egzekucyjnym czynności informacyjnych wskazanych w art. 884 par. 2 i 3 k.p.c. (np. nowy pracodawca musi zawiadomić poprzedniego pracodawcę o zatrudnieniu pracownika, który ma zajęcie).

⇨ Jak powinien postąpić dotychczasowy pracodawca po ustaniu stosunku pracy z dłużnikiem?

Poza koniecznością niezwłocznego powiadomienia komornika o zakończeniu stosunku pracy z pracownikiem dłużnikiem jest on zobowiązany także do podjęcia innych czynności wskazanych w art. 884 par. 2 k.p.c.

Przede wszystkim musi zamieścić w świadectwie pracy wzmiankę o zajęciu należności z wynagrodzenia za pracę. Powinna ona zawierać:

- oznaczenie komornika, który zajął należność (tj. wskazywać jego pełny tytuł obejmujący imię i nazwisko oraz sąd, przy którym działa),
- sygnaturę sprawy egzekucyjnej oraz
- wysokość już potrąconych kwot.

Informacja ta pozwala nowemu pracodawcy ustalić stan realizacji egzekucji. Przy czym ostateczne ustalenie wysokości pozostałej do wyegzekwowania należności następuje po otrzymaniu dokumentów komornika.

Uwaga! Jeżeli poprzedni zakład zna nowe miejsce zatrudnienia dłużnika, przekazuje tam zawiadomienie o zajęciu oraz dokumentację sprawy.

W takiej sytuacji chwilą zajęcia wynagrodzenia za pracę jest moment doręczenia nowemu pracodawcy zawiadomienia komornika o zajęciu, przesłanego przez dotychczasowego pracodawcę dłużnika. Dopiero od tego momentu po stronie nowego pracodawcy powstanie obowiązek dokonywania potrąceń z pensji.

Pracodawca musi również powiadomić komornika i dłużnika, przeciwko któremu toczy się postępowanie egzekucyjne, o przekazaniu nowemu pracodawcy wskazanych dokumentów.

Składniki wynagrodzenia, które podlegają zajęciu

Zajęcie komornicze z wynagrodzenia należnego dłużnikowi na podstawie umowy o pracę dotyczy w szczególności:

- płacy zasadniczej wypłacanej w regularnych okresach,
- wynagrodzenia za prace dodatkowe zlecone,
- nagród i premii przysługujących pracownikowi za okres jego zatrudnienia,
- udziału w zysku lub środków z funduszu zakładowego oraz innych funduszy powiązanych ze stosunkiem pracy.

Czynności nowego pracodawcy

Nowy pracodawca, który otrzyma od pracownika świadectwo pracy zawierające wzmiankę o zajęciu należności z wynagrodzenia za pracę, powinien zawiadomić o nowym zatrudnieniu zarówno poprzedniego pracodawcę, jak i wskazanego w świadectwie komornika sądowego. Obowiązek ten istnieje także wtedy, gdy pracownik nie przedstawi tego dokumentu, ale informacja o poprzednim miejscu zatrudnienia jest znana z innego źródła. Wymóg ten ustaje, gdy pracownik przedstawi zaświadczenie poprzedniego pracodawcy, potwierdzające, że przysługujące mu należności nie były zajęte.

Zawiadomienie poprzedniego pracodawcy ma istotne znaczenie. Umożliwia mu bowiem ustalenie nowego miejsca zatrudnienia dłużnika, a w konsekwencji aktualizuje po jego stronie konieczność przesłania nowemu pracodawcy otrzymanego wcześniej wezwania komornika sądowego oraz dokumentów dotyczących zajęcia.

Uwaga! Z chwilą doręczenia nowemu pracodawcy zawiadomienia komornika o zajęciu wynagrodzenia za pracę przejmuje on obowiązki związane z realizacją zajęcia wynagrodzenia, w tym także powinność przekazywania komornikowi informacji dotyczących stosunku pracy dłużnika w zakresie mającym znaczenie dla wysokości i sposobu dokonywania potrąceń.

Rola komornika

Zgodnie z art. 880 k.p.c. egzekucja z wynagrodzenia za pracę należy do komornika przy sądzie rejonowym ogólnej właściwości pracownika dłużnika, którą ustala się według jego miejsca zamieszkania. Komornik sądowy jako organ egzekucyjny prowadzi egzekucję z wynagrodzenia za pracę na podstawie tytułu wykonawczego, otrzymywanego zazwyczaj wraz z wnioskiem egzekucyjnym wierzyciela. We wniosku egzekucyjnym nie ma wymogu wskazywania wynagrodzenia za pracę jako odrębnego sposobu egzekucji.

W praktyce oznacza to, że komornik musi skierować egzekucję do tego składnika majątku z urzędu, po uprzednim ustaleniu – w drodze odpowiednich zapytań – czy i gdzie dłużnik jest zatrudniony. Podstawowym źródłem

eprasa.pl d1162fd001

ości potrąceń

informacji organu egzekucyjnego jest w tym zakresie skierowanie odpowiedniego żądania do ZUS.

Egzekucja z wynagrodzenia za pracę składa się z dwóch czynności komornika:
- jednorazowej – zajęcia wynagrodzenia oraz
- długotrwałej – z uwagi na przedmiot egzekucji – realizacji potrąceń z wypłat okresowych.

W piśmie skierowanym do dłużnika komornik musi poinformować go, że do momentu zaspokojenia roszczeń wierzyciela nie może on pobierać wynagrodzenia w pełnej wysokości i może je otrzymać jedynie w części zwolnionej spod egzekucji, określonej przepisami kodeksu pracy (art. 87 i 87^1 k.p.).

Ograniczenie to dotyczy także możliwości rozporządzania przez dłużnika otrzymywanym wynagrodzeniem w inny sposób.

Ponadto zgodnie z art. 884 par. 4 k.p.c. komornik powinien pouczyć dłużnika o konieczności informowania go o każdorazowej zmianie pracodawcy oraz o konsekwencjach zaniechania tego obowiązku.

W piśmie skierowanym do pracodawcy komornik wzywa do zaprzestania wypłaty wynagrodzenia pracownikowi-dłużnikowi ponad kwotę wolną od zajęcia oraz przekazania zajętego wynagrodzenia bezpośrednio wierzycielowi egzekwującemu, a stosownie do okoliczności – jemu samemu.

Komornik ma również ustawowy obowiązek zawiadomienia pracodawcy o charakterze egzekwowanego świadczenia, jeżeli egzekucja dotyczy świadczeń alimentacyjnych, rentowych lub innych powtarzających się albo świadczenia pieniężnego w walucie obcej.

W razie uzyskania informacji o zmianie pracodawcy komornik może podjąć dalsze czynności zmierzające do zapewnienia skuteczności egzekucji, w tym wystosować wezwania informacyjne na podstawie art. 882 k.p.c.

Sankcje

Niewykonanie obowiązków informacyjnych lub wykonawczych przez dotychczasowego lub nowego pracodawcę albo dłużnika może skutkować nałożeniem przez komornika grzywny w wysokości do 5 tys. zł. Może być ona ponawiana, jeżeli pracodawca nadal będzie się uchylać od realizacji wymaganych czynności w dodatkowo wyznaczonym przez komornika terminie.

Wspomniana grzywna jest wymierzana osobie fizycznej. Jeżeli więc pracodawcą nie jest osoba fizyczna, ukarany zostaje pracownik lub wspólnik odpowiedzialny za wykonanie danej czynności, a w razie niewyznaczenia takiego pracownika lub niemożności jego ustalenia – osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy.

Jeżeli natomiast pracodawcą jest spółka cywilna, grzywnie podlega którykolwiek ze wspólników.

Uwaga! Sankcja jest nakładana przez komornika w formie postanowienia, które można zaskarżyć do sądu rejonowego. Przy czym zgodnie z art. 768 k.p.c. postanowienie sądu w przedmiocie ukarania grzywną przez komornika podlega zaskarżeniu zażaleniem.

Niezależnie od wskazanej odpowiedzialności porządkowej możliwe jest także pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności cywilnej za szkodę wyrządzoną wierzycielowi, a w określonych sytuacjach – również odpowiedzialność karna. ©℗

Podstawa prawna
- art. 87 par. 3, art. 87^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost. zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 768, art. 880, art. 882, art. 884, art. 886 par. 1 i 4 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1568, ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. (Dz.U. z 2025 r. poz.1242)
- rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024 r. poz. 535)

Ustna zgoda pracownika na wypłatę pensji do rąk własnych jest nieważna

Pytanie: Pracodawca rozważa wprowadzenie do regulaminu pracy postanowienia, zgodnie z którym pracownik mógłby wyrazić ustną zgodę na wypłatę pensji do rąk własnych. Czy takie rozwiązanie byłoby zgodne z przepisami?

Anna Puszkarska
radca prawny

Odpowiedź: Nie. Wynagrodzenie wypłaca się na rachunek płatniczy wskazany przez pracownika, chyba że złoży on – w postaci papierowej lub elektronicznej – wniosek o wypłatę pensji do rąk. Wynika to z art. 86 par. 3 kodeksu pracy.

Wprowadzenie do regulaminu pracy postanowienia przewidującego możliwość wyrażenia takiej zgody ustnie byłoby sprzeczne z przepisami, a tym samym nieważne. Potwierdza to SN w wyroku z 24 września 2003 r. (sygn. akt I PK 324/02).

Rozwiązanie mniej korzystne

Warto przy tym wskazać, że postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, a także regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Sąd Najwyższy podkreślił, że dopuszczenie ustnej zgody na taką formę wypłaty należałoby uznać za rozwiązanie mniej korzystne niż wymagania wynikające z przepisów prawa pracy, co oznacza, że taka klauzula zostałaby z mocy prawa zastąpiona odpowiednim przepisem kodeksu pracy.

Złożenie wniosku

Warunkiem wypłaty wynagrodzenia do rąk własnych jest złożenie przez pracownika indywidualnego wniosku o taką formę wypłaty w postaci papierowej lub elektronicznej. W przeciwnym razie pracodawca musi uzyskać od pracownika numer rachunku płatniczego, na który będzie przekazywana pensja. Przechowuje się go w części B akt osobowych pracownika.

Natomiast w przypadku złożenia wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych dokument ten należy przechowywać w dokumentacji pracowniczej prowadzonej w sprawach związanych ze stosunkiem pracy wraz z kartą (listą) wypłaconego wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą.

Uwaga! Postać elektroniczną należy odróżnić od formy elektronicznej – wniosek pracownika nie musi być opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Jeżeli we wniosku o wypłatę pensji do rąk własnych pracownik nie określił, jakiego okresu dotyczy ten wniosek, pracodawca stosuje się do niego do czasu poinformowania go przez pracownika o zmianie zdania w tej sprawie. Pracownik może go cofnąć lub zmienić dyspozycję (por. wyrok SN z 21 lutego 2002 r., sygn. akt I PKN 917/00). ©℗

Podstawa prawna
- art. 9 par. 2, art. 22^1 par. 3 pkt 5, art. 86 par. 3, art. 104–104^1 – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost. zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 61, art. 78^1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071, ost. zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1508)

Układy pracy po zmianach – jak je zawierać, wdrażać i aktualizować

Dokończenie ze s. C1

Niedopuszczalne jest wypowiedzenie

7. Czy możliwe jest wypowiedzenie tylko części układu zbiorowego?

To jedno z najważniejszych pytań o znaczeniu praktycznym, ponieważ układ obejmuje wiele obszarów, a w praktyce problem często dotyczy tylko jednego segmentu, np. dodatków lub zasad premiowania.

Ustawa stanowi wprost, że częściowe wypowiedzenie lub wystąpienie z układu zbiorowego pracy jest niedopuszczalne.

Obecny model opiera się więc na zasadzie „wszystko albo nic", co oznacza, że nie jest możliwe m.in. wypowiedzenie wyłącznie wybranych postanowień układu.

Zapisy o bezterminowym obowiązywaniu mogą budzić wątpliwości

8. Jak nowe przepisy traktują klauzule wiecznego obowiązywania w układach zbiorowych?

Sama ustawa nie rozstrzyga tego problemu. Niewątpliwie będzie on wielokrotnie przedmiotem oceny polskich sądów, a dopiero praktyka orzecznicza pokaże, jak należy podchodzić do tego rodzaju postanowień, które w rzeczywistości funkcjonowały już wcześniej.

Klauzule, które mają utrzymać układ bezterminowo, a zarazem w praktyce ograniczać możliwość wystąpienia z niego lub dokonania realnych zmian, nadal mogą być źródłem napięć, ponieważ warunki gospodarcze i organizacja pracy ulegają zmianom.

Kierunek reform wskazuje raczej na potrzebę łączenia stabilności układów z przewidywalnymi mechanizmami ich korekty i zakończenia obowiązywania.

Dla pracodawcy wniosek praktyczny jest następujący: nie opłaca się akceptować rozwiązań, które zamykają drogę do racjonalnej aktualizacji postanowień. Zamiast tego lepiej stosować okresowe przeglądy, klauzule renegocjacyjne i uporządkowane procedury rozwiązywania sporów o zmiany.

Rozmowy bez przygotowania do nich szybko tracą tempo

9. Jak pracodawca powinien się przygotować do rokowań nad układem zbiorowym, żeby uniknąć chaosu organizacyjnego?

Najważniejsze jest właściwe ustawienie procesu. Należy wskazać osoby odpowiedzialne za:
- negocjacje,
- podejmowanie decyzji,
- przygotowanie dokumentów.

Potrzebne są też harmonogram spotkań oraz zasady protokołowania ustaleń. W przeciwnym razie bardzo szybko pojawią się spory o to, co faktycznie zostało uzgodnione.

Równolegle warto przygotować dane i kalkulacje, w szczególności dotyczące kosztów kluczowych postulatów, wpływu na system wynagradzania oraz skutków dla organizacji pracy. Jeżeli pracodawca na każdym etapie musi wracać do wyliczeń, rokowania tracą tempo i rośnie ryzyko eskalacji podczas nich napięcia. I oczywiście trzeba zadbać o wykonalność uzgodnień. Projekt układu powinien pozostać spójny z regulaminami i procedurami obowiązującymi w firmie oraz sformułowany w taki sposób, aby możliwe było jego wdrożenie i późniejsza aktualizacja.

Państwo dopiero zapowiada zachęty

10. Czy pojawią się zachęty ekonomiczne do zawierania układów zbiorowych?

Celem reformy jest zwiększenie znaczenia układów zbiorowych w polityce rynku pracy.

Dlatego ustawodawca zapowiada wprowadzenie zachęt, które mogłyby pokonywać bariery kosztowe i organizacyjne. Takie bodźce mogą mieć charakter bezpośredni albo pośredni, np. być powiązane z określonymi programami wsparcia, systemami preferencji albo oceną praktyk pracodawcy. Jednak na obecnym etapie rozwiązania te pozostają w fazie planowania – rozważane są m.in. ulgi podatkowe czy organizacja szkoleń dla pracodawców. Oznacza to, że nie można jeszcze przesądzać, jak takie zachęty będą wyglądały w praktyce. Mają one być wdrażane stopniowo w kolejnych latach. ©℗

Podstawa prawna:
- ustawa z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)

Pisaliśmy o tym...

„W ustawie o układach zbiorowych brak realnych zachęt do dialogu społecznego" – tygodnik Kadry i Płace nr 4, DGP z 8 stycznia 2026 r., s. C1 – C3.

eprasa.pl d1162fd001

Czy dodatkowe wynagrodzenie roczne trzeba wypłacić w dniu rozwiązania umowy

Pytanie: Pracownik zatrudniony w samorządowej jednostce budżetowej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia do 31 lipca 2025 r. nabył prawo do trzynastki za 2025 r. Czy naruszyliśmy przepisy, jeśli otrzyma on to świadczenie w terminie ogólnym, a więc w I kwartale 2026 r., wraz z wypłatą trzynastki pozostałym pracownikom, a nie ostatniego dnia trwania umowy?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

Odpowiedź: W przypadku rozwiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z przyczyn innych niż likwidacja pracodawcy pracownikowi, który przepracował okres uprawniający do uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej, świadczenie to należy wypłacić nie później niż do 31 marca roku następującego po roku, za który ono przysługuje. Oznacza to, że w opisanej sytuacji dopuszczalna jest wypłata trzynastki w terminie przewidzianym dla wszystkich pracowników, a więc w pierwszym kwartale następnego roku kalendarzowego, który – w odniesieniu do wynagrodzenia za 2025 r. – upływa 31 marca 2026 r.

Nabycie uprawnień

Zasady nabywania prawa, ustalania wysokości oraz wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej określają przepisy ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (dalej: u.d.w.r.).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 u.d.w.r. pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.

Natomiast pracownik, który nie przepracował pełnego roku, uzyskuje prawo do tego świadczenia w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy (art. 2 ust. 2 u.d.w.r.).

Przepisy przewidują również wyjątki od wymogu przepracowania co najmniej 6 miesięcy. Zgodnie z art. 2 ust. 3 u.d.w.r. warunek ten nie ma zastosowania m.in. w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z:

- przejściem na emeryturę lub rentę, w tym rentę z tytułu niezdolności do pracy, rentę szkoleniową albo świadczenie rehabilitacyjne,
- przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
- likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
- likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją.

Termin wypłaty

Kwestia terminu wypłaty trzynastki została uregulowana w art. 5 u.d.w.r. Zgodnie z tym przepisem dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Termin ten ma charakter maksymalny, co oznacza, że pracodawca może wypłacić trzynastkę wcześniej.

Likwidacja pracodawcy

Odrębny termin przewidziano wyłącznie w sytuacji rozwiązania stosunku pracy w związku z likwidacją pracodawcy. W takim przypadku trzynastkę należy wypłacić w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 5 ust. 3 u.d.w.r.), co wynika z faktu definitywnego ustania bytu pracodawcy i konieczności rozliczenia wszystkich należności wobec pracowników.

Uwaga! Jeżeli stosunek pracy ulega rozwiązaniu w trakcie roku z innych przyczyn, brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że wypłata trzynastki powinna nastąpić w dniu rozwiązania umowy. Pracownik zachowuje prawo do świadczenia, jednak jego wypłata następuje w ustawowym terminie, tj. do 31 marca następnego roku.

©℗

Podstawa prawna
- art. 2 i 5 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 560)

Pensję należną, a nie faktycznie otrzymaną, uwzględnia się w podstawie trzynastki

Pytanie: Urząd gminy 29 grudnia 2025 r. wypłacił pracownikowi wynagrodzenie za grudzień. Po tej wypłacie pracodawca otrzymał od niego zwolnienie lekarskie obejmujące okres od 29 do 30 grudnia 2025 r. W konsekwencji pensja za ten miesiąc musiała być pomniejszona o okres niezdolności do pracy, przy czym korekta wynagrodzenia oraz rozliczenie nadpłaty nastąpiły w styczniu 2026 r. Jaką kwotę wynagrodzenia za grudzień 2025 r. należy uwzględnić w podstawie trzynastki? Czy pensję faktycznie wypłaconą w grudniu, czy należną po uwzględnieniu absencji chorobowej, mimo że korekta nastąpiła w kolejnym roku kalendarzowym?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

Odpowiedź: Pensję za grudzień 2025 r., uwzględnianą w podstawie trzynastki, należy przyjąć w wysokości należnej, a więc pomniejszonej o wynagrodzenie za okres nieobecności spowodowanej chorobą od 29 do 30 grudnia. Przy ustalaniu, czy pracownik spełnił warunek przepracowania okresu uprawniającego do trzynastki, uwzględnia się wyłącznie okresy faktycznego świadczenia pracy. Samo pozostawanie w zatrudnieniu nie jest wystarczające. Z tego względu przy obliczaniu stażu pracy na potrzeby nabycia prawa do omawianego świadczenia nie uwzględnia się okresów usprawiedliwionej nieobecności, z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego, który w tym zakresie jest traktowany na równi z wykonywaniem pracy.

Należy również pamiętać, że prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego mimo nieprzepracowania co najmniej 6 miesięcy powstaje jedynie w przypadkach szczególnych wskazanych w art. 2 ust. 3 u.d.w.r., co nie ma zastosowania w omawianej sytuacji.

Ustalanie okresu przepracowanego

Ustalając, czy okres faktycznie przepracowany wynosi co najmniej 6 miesięcy (180 dni), bierze się pod uwagę w szczególności:

- dni, w których pracownik świadczył pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- dni urlopu wypoczynkowego,
- niedziele i święta przypadające w okresie zatrudnienia,
- dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (np. soboty lub inny dzień wolny ustalony u pracodawcy),
- dni wolne udzielone w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dni zwolnienia od pracy udzielone działaczom związkowym na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych.

Natomiast przy ustalaniu tego okresu pomija się w szczególności:

- okresy niezdolności do pracy z powodu choroby,
- nieobecności spowodowane urlopem szkoleniowym,
- nieobecności wynikające z urlopu okolicznościowego, niezależnie od zachowania prawa do wynagrodzenia,
- zwolnienia od pracy udzielane w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do 14 lat (art. 188 kodeksu pracy),
- zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej,
- urlop opiekuńczy,
- inne okresy zwolnienia od wykonywania pracy, zarówno płatne, jak i niepłatne, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

Takie rozumienie okresu przepracowanego wynika z funkcji trzynastki, która stanowi premię za rzeczywiste świadczenie pracy w danym roku, a nie za sam fakt pozostawania w stosunku pracy.

Prawidłowa wysokość

Zgodnie z art. 4 ust. 1 u.d.w.r. dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 proc. sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, przy czym chodzi o wynagrodzenie należne za pracę wykonaną w danym roku i ustalone zgodnie z zasadami przyjmowanymi do obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W praktyce oznacza to konieczność uwzględnienia pensji w prawidłowej wysokości, odpowiadającej rzeczywiście przepracowanemu okresowi, a nie wynagrodzenia wypłaconemu przejściowo w zawyżonej kwocie wskutek braku pełnych danych w chwili wypłaty.

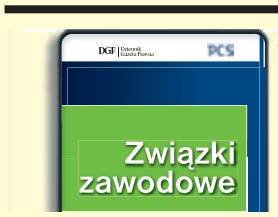
Odnosząc powyższe zasady do przedstawionej sytuacji, należy przyjąć, że jeżeli pensja za dany miesiąc jest wypłacana jeszcze w miesiącu, za który przysługuje, a w grudniu 2025 r. pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby, to przy ustalaniu podstawy trzynastki za 2025 r. należy uwzględnić wynagrodzenie za grudzień w wysokości należnej, tj. po pomniejszeniu o wynagrodzenie i świadczenia przysługujące za okres choroby.

Uwaga! Bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, że zwolnienie lekarskie wpłynęło do pracodawcy już po dokonaniu wypłaty i że rozliczenie nadpłaty nastąpiło w styczniu 2026 r., gdyż korekta ta odnosi się do wynagrodzenia należnego za rok 2025 i służy jedynie ustaleniu jego prawidłowej wysokości.

©℗

Podstawa prawna
- art. 2 ust. 3, art. 4 ust. 1 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 560)

AUTOPROMOCJA



BEZPŁATNY E-BOOK dla czytelników DGP

Praktyczny przewodnik po przepisach dotyczących **związków zawodowych** – ponad 140 pytań i odpowiedzi

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Zeskanuj kod i pobierz poradnik

eprasa.pl d1162fd001

DGP | Ubezpieczenia i Świadczenia

Dodatek dla prenumeratorów 19 lutego 2026 nr 34 (6703) DGP.pl

POLECA
MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Jak rozliczyć wynagrodzenie nadpłacone w związku z chorobą pracownika

Po wypłacie pensji może się zdarzyć, że pracownik przedstawia zwolnienie lekarskie na ostatnie dni miesiąca. Trzeba wtedy wynagrodzenie skorygować i ustalić, czy powstaje prawo do świadczeń związanych z niezdolnością do pracy. Jak obliczyć te kwoty i wykazać je w dokumentach rozliczeniowych przekazywanych do ZUS?

Andrzej Radzisław
radca prawny z Kancelarii Goźlińska, Petryk i Wspólnicy

Składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za pracowników są naliczane od wypłaconego im przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z wyłączeniem wynagrodzenia za czas choroby, zasiłków oraz przychodów wymienionych w rozporządzeniu ministra pracy w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Pracodawca ustala składki od przychodu faktycznie wypłaconego pracownikowi w okresie od pierwszego do ostatniego dnia danego miesiąca. W praktyce wynagrodzenie jest często wypłacane pod koniec miesiąca, co powoduje, że zdarzają się sytuacje, w których pracownik otrzymuje je, a następnie – jeszcze w tym samym miesiącu – staje się niezdolny do pracy albo korzysta z urlopu bezpłatnego. Wówczas wypłacona kwota przewyższa wynagrodzenie należne za faktycznie przepracowany okres.

Różne typy pomniejszeń pensji

Odliczenie nadpłaconego wynagrodzenia za pracę należy odróżnić od potrąceń z pensji. W obu przypadkach dochodzi wprawdzie do pomniejszenia wypłaty należnej pracownikowi, jednak odliczenie nadpłaty następuje na innych zasadach niż potrącenie. Podstawowa różnica polega na tym, że do odliczeń nie stosuje się przepisów chroniących wynagrodzenie przed nadmiernymi potrąceniami. Oznacza to, że przy odliczeniach pracodawca nie musi pozostawiać pracownikowi kwoty wolnej.

Należy jednak pamiętać, że odliczenie nadpłaconego wynagrodzenia dotyczy jedynie określonego, ograniczonego zakresu świadczeń. Taka sytuacja występuje najczęściej wtedy, kiedy po wypłacie wynagrodzenia pojawia się okoliczność uzasadniająca ustalenie go w niższej wysokości (np. zwolnienie lekarskie, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy przypadająca na ostatnie dni miesiąca, urlop bezpłatny). Problem ten co do zasady nie występuje u pracodawców, u których wynagrodzenie za dany miesiąc jest wypłacane w następnym miesiącu, np. 10 lutego za styczeń. W takim przypadku, ustalając wysokość wynagrodzenia, pracodawca dysponuje już informacjami o wszystkich nieobecnościach pracownika w poprzednim miesiącu, dzięki czemu może wypłacić wynagrodzenie w prawidłowej wysokości.

Kiedy potrzebna zgoda pracownika

Odliczenie z wynagrodzenia, o którym mowa w art. 87 par. 7 k.p., nie wymaga zgody pracownika. Pracodawca jest jednak ograniczony obowiązkiem jego dokonania w najbliższym terminie płatności. W praktyce może to powodować utrudnienie.

Uwaga! Jeżeli jednak niezdolność do pracy jest dłuższa i w następnym miesiącu pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy, to potrącenie nadpłaconego wynagrodzenia z tego świadczenia jest dopuszczalne jedynie za zgodą pracownika.

Pracodawca nie może także bez zgody pracownika odliczyć nadpłaconej pensji z wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w kolejnym miesiącu, jeżeli nadpłata nie jest związana z okresem nieobecności, lecz wynika z innych przyczyn, np. z błędnego wyliczenia wysokości wynagrodzenia. W takiej sytuacji odliczenie jest dopuszczalne wyłącznie za pisemną zgodą pracownika. Jeżeli natomiast pracodawca omyłkowo zawyżył wynagrodzenie, a pracownik nie wyraża zgody na potrącenie nadpłaty z bieżącej wypłaty, pracodawcy pozostaje dochodzenie jej zwrotu na drodze sądowej na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu. [przykłady 1–2]

Czytaj też na s. D4.

Podstawa prawna
- art. 87 par. 7 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)

PRZYKŁAD 1

Usprawiedliwiona nieobecność na przełomie miesięcy

Pracodawca wypłaca pensje pracownikom 28. dnia miesiąca. Po wypłacie wynagrodzenia za luty br. okazało się, że pracownik od 27 lutego do 5 marca br. (7 dni) był chory. Za luty otrzymał pełne wynagrodzenie 6000 zł (pracownik nie otrzymuje innych składników wynagrodzenia).
Odliczenia nadpłaconego wynagrodzenia za luty br. należy dokonać z wynagrodzenia należnego za marzec, pomniejszając je o wynagrodzenie za łączną liczbę dni absencji chorobowej przypadających w lutym, w następujący sposób:
6000 zł: 30 dni = 200 zł
200 zł x 2 dni absencji chorobowej w lutym = 400 zł
6000 zł – 400 zł = 5600 zł (wynagrodzenie należne za luty).
Wynagrodzenie zostało wypłacone w kwocie 6000 zł, dlatego 400 zł będzie można odliczyć z wynagrodzenia za marzec. Dokonanie takiego odliczenia nie wymaga zgody pracownika.
Składając dokumenty rozliczeniowe za luty, w raporcie ZUS RCA sporządzanym za ten miesiąc składki zostaną wykazane od podstawy 6000 zł (faktycznie wypłacone wynagrodzenie). Natomiast w marcu podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne będzie odpowiednio pomniejszona (o 400 zł oraz o 1000 zł za absencję przypadającą w marcu). W rozliczeniu za marzec należy uwzględnić wynagrodzenie za czas choroby za okres od 28 lutego oraz pozostały okres choroby w marcu.

PRZYKŁAD 2

Dokumenty rozliczeniowe

Pracodawca zatrudnia pracownika ze stałym miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 5100 zł. Załóżmy, że w marcu wypłacił mu wynagrodzenie przysługujące za cały miesiąc i od tej kwoty naliczył składki w raporcie ZUS RCA sporządzonym za pracownika.
Po wypłacie pracownik dostarczył zwolnienie lekarskie obejmujące okres od 30 do 31 marca. Za czas choroby przysługuje mu wynagrodzenie chorobowe. Za przepracowaną część marca pracownik powinien więc otrzymać wynagrodzenie w kwocie 4760 zł (5100 zł – (5100 zł: 30 x 2)). Nadpłatę wynagrodzenia w wysokości 340 zł pracodawca odliczy z wynagrodzenia za pracę należnego za kwiecień, które wynosi 5100 zł. Po dokonaniu odliczenia wynagrodzenie za kwiecień wyniesie 4760 zł przy założeniu, że przez pozostałą część miesiąca pracownik będzie pracował i nie uzyska innych przychodów.
Wraz z wynagrodzeniem za pracę pracownik otrzyma w kwietniu także wynagrodzenie chorobowe za 2 dni marca. Przyjmując, że podstawę wymiaru zasiłku stanowi kwota 5100 zł pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne, podstawa ta wynosi 4400,79 zł (5100 zł – 5100 zł x 13,71 proc.).
4400,79 zł: 30 = 146,69 zł; 146,69 zł x 80 proc. = 117,35 zł – stawka za jeden dzień choroby
117,35 zł x 2 = 234,70 zł – wynagrodzenie chorobowe, od którego pracodawca naliczy składkę zdrowotną.
W konsekwencji podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za kwiecień wyniesie 4760 zł, natomiast podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia zdrowotne – 4342,10 zł, co wynika z wyliczenia: 4760 zł – (4760 zł x 13,71 proc.) + 234,70 zł.
Sporządzając dokumenty rozliczeniowe za kwiecień, pracodawca wykaże pracownika w raportach:
- ZUS RCA – z rozliczonymi składkami na ubezpieczenia społeczne od kwoty 4760 zł oraz składką na ubezpieczenie zdrowotne ustaloną od kwoty 4342,10 zł,
- ZUS RSA – z kodem świadczenia/przerwy 331, okresem 30–31 marca oraz kwotą wynagrodzenia chorobowego 234,70 zł.

Jeżeli jednak niezdolność do pracy byłaby długotrwała i w kolejnym miesiącu nie byłoby możliwości odliczenia nadpłaconego wynagrodzenia, to pracodawca powinien dokonać korekty listy płac za miesiąc, w którym pracownik zachorował. W dokumentach rozliczeniowych sporządzanych za ten miesiąc, w zależności od tego, czy zostały one już przesłane do ZUS, należy:
- rozliczyć składki od wynagrodzenia za pracę, które faktycznie pracownik powinien otrzymać (pomniejszonego o dni niezdolności do pracy) – jeśli dokumenty nie zostały jeszcze przekazane albo
- sporządzić korektę dokumentów rozliczeniowych za ten miesiąc, wykazując tego pracownika z rozliczonymi składkami od skorygowanego wynagrodzenia – jeśli dokumenty zostały już przekazane.

W takiej sytuacji kwota nadpłaconego wynagrodzenia powinna zostać rozliczona na poczet należnego świadczenia chorobowego.

eprasa.pl d1162fd001

Karty lunchowe: o zwolnieniu ze składek decydują narzędzia do weryfikacji wydatkowania środków

Decydujące znaczenie ma wdrożenie rozwiązań, które pozwalają na realne sprawdzenie, czy przekazywane kwoty są wydawane zgodnie z ich przeznaczeniem. ZUS akceptuje mechanizmy umożliwiające identyfikację rodzaju nabywanych produktów, miejsc ich kupowania oraz eliminujące możliwość użycia środków w sposób sprzeczny z przepisami.

Katarzyna Klemba
radca prawny

Patrycja Busse-Grzybowska
radca prawny w kancelarii radcy prawnego Katarzyna Klemba w Łodzi

Na mocy par. 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (dalej: r.s.s.z.u.p.) przychodem niestanowiącym podstawy wymiaru składek jest wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie posiłków w placówkach gastronomicznych lub handlowych – do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 450 zł na jednego pracownika.

Ustawowe przesłanki

W praktyce najwięcej wątpliwości budzi sytuacja, w której pracodawca przekazuje pracownikom karty lunchowe na zakup posiłków.

Ustawodawca przewidział następujące przesłanki zwolnienia z oskładkowania kart lunchowych:

- służą one tylko do zakupu gotowych do spożycia posiłków,
- ich realizacja odbywa się wyłącznie w placówkach gastronomicznych (np. restauracjach, stołówkach) lub handlowych,
- nie podlegają wymianie na gotówkę,
- zwolnienie przysługuje tylko do kwoty 450 zł miesięcznie.

Uwaga! Jednocześnie ZUS wymaga, aby pracodawca, decydując się na przekazanie kart lunchowych, zapewniał narzędzia służące weryfikacji prawidłowości wydatkowania środków, którymi są one zasilane.

■ **Interpretacja indywidualna z 2 grudnia 2025 r., nr DI/100000-/43/1019/2025.**
ZUS przyznał rację wnioskodawcy i potwierdził, że weryfikacja prawidłowości korzystania z kart lunchowych za pomocą dedykowanej aplikacji umożliwia sprawdzenie wystąpienia przesłanek z par. 2 ust. 1 pkt 11 r.s.s.z.u.p.

Z opisu stanu faktycznego wynika, że karta lunchowa ma być używana łącznie z aplikacją. Pracownicy będą zobowiązani do rozliczania każdego zakupu dokonanego przy jej użyciu poprzez wykonanie zdjęcia paragonu i wgranie go do aplikacji. Mechanizm ten umożliwi dostawcy kart lunchowych i aplikacji weryfikację każdej pozycji transakcji, w szczególności ustalenie, czy pracownik zakupił gotowy posiłek, czy produkt niedozwolony. W przypadku stwierdzenia, że pracownik nabył przy użyciu karty produkt niedozwolony (np. paczkę makaronu), wartość takiego zakupu będzie oskładkowana. Zastosowanie takiego rozwiązania zapewnia pracodawcy realną możliwość kontroli i weryfikacji prawidłowości korzystania z kart lunchowych, a tym samym pozwala na ocenę, czy spełnione są ustawowe warunki do zastosowania zwolnienia składkowego.

Warto dodać, że pierwsza interpretacja, w której ZUS uznał aplikację za skuteczne narzędzie weryfikacji prawidłowości wydatkowania środków zgromadzonych na kartach lunchowych, została wydana 3 grudnia 2024 r., nr DI/100000/43/1101/2024.

■ **Interpretacja indywidualna z 9 grudnia 2025 r., nr DI/100000-/43/1142/2025.**
Jest to również interpretacja korzystna dla wnioskodawcy. W analizowanym przypadku wnioskodawca przewidział nie tylko wykorzystanie aplikacji mobilnej do weryfikacji paragonów, lecz także zastosowanie technicznych zabezpieczeń, które uniemożliwiają dokonywanie płatności w placówkach innych niż gastronomiczne. Rozwiązanie to polega na przypisaniu punktów sprzedaży do branży gastronomicznej za pomocą kodów MCC (Merchant Category Code) lub MID (Merchant Identification Number), co w praktyce blokuje możliwość użycia karty lunchowej w podmiotach nienależących do sektora gastronomicznego. Dodatkowo dostawca kart lunchowych, na wniosek pracodawcy, może udostępnić historię transakcji dokonywanych przy ich użyciu, z wyszczególnieniem m.in. rodzaju placówki według kodów MCC.

ZUS uznał, że takiego rodzaju rozwiązania są wystarczające do prawidłowego stosowania zwolnienia przewidzianego w par. 2 ust. 1 pkt 11 r.s.s.z.u.p.

■ **Interpretacja indywidualna z 5 grudnia 2025 r., nr DI/200000-/43/1218/2025.**
Z opisu stanu faktycznego wynika, że płatności kartą lunchową będą możliwe wyłącznie w placówkach gastronomicznych lub handlowych, które zawarły odpowiednie umowy z ich dystrybutorem. Oprócz tego, zastosowane zostaną zabezpieczenia techniczne w postaci kodów MCC i MID, co w praktyce uniemożliwi płatności w podmiotach innych niż gastronomiczne oraz w sklepach i sieciach spożywczych. Ponadto dystrybutor kart będzie mógł prowadzić audyty w zakresie prawidłowości ich wykorzystywania w placówkach honorujących ten instrument.

ZUS uznał, że tak opisane zabezpieczenia są wystarczające do zastosowania zwolnienia z oskładkowania kart lunchowych.

Unormowanie w regulaminie

Przedstawione w interpretacjach ZUS narzędzia służące weryfikacji prawidłowości wydatkowania środków mają minimalizować ryzyko nadużyć oraz zapewnić prawidłowość wydatkowania środków na posiłki zgodnie z przepisami prawa.

Uwaga! W przypadku kart lunchowych – podobnie jak w odniesieniu do innych benefitów pracowniczych – istotne znaczenie ma uregulowanie zasad korzystania ze świadczeń oferowanych przez pracodawcę, ich udokumentowanie i zapoznanie pracowników z tymi zasadami. Regulamin korzystania z kart lunchowych stanowi w tym zakresie podstawowy dokument, ponieważ pracownicy muszą wiedzieć, w jaki sposób z nich korzystać, w tym jak prawidłowo wydatkować środki na nich zgromadzone.

Zalecana ostrożność

Niewątpliwie rozstrzygnięcia ZUS napawają optymizmem – zarysowane zostało minimum, które muszą spełnić pracodawcy, aby legalnie korzystać ze zwolnienia z opłacania składek. Jednocześnie, mając na uwadze podejście ZUS do zwolnienia z oskładkowania kart lunchowych, należy uznać, że każdorazowo przed wprowadzeniem tego benefitu w zakładzie pracy zasadne jest wystąpienie z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej przez ZUS dla konkretnego wnioskodawcy i danego stanu faktycznego. Uzyskanie potwierdzenia prawidłowości przyjętego modelu działania w ramach interpretacji indywidualnej zapewnia wnioskodawcy ochronę przed negatywnymi konsekwencjami finansowymi, w zakresie, w jakim zastosował się on do uzyskanej interpretacji.

©℗

Podstawa prawna:
- art. 4 pkt 9, art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 350, ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- par. 2 pkt 11 rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

Czy próbę samobójczą można uznać za wypadek przy pracy

Pytanie: Nasz pracownik w czasie wykonywania obowiązków służbowych opuścił stanowisko pracy i udał się do pobliskiego lasu, gdzie próbował popełnić samobójstwo, w następstwie czego doznał urazu. Kilka lat wcześniej podejmował już podobne działania. Czy takie zdarzenie można uznać za wypadek przy pracy?

Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. BHP

Odpowiedź: Co do zasady próba samobójcza nie może być uznana za wypadek przy pracy, ponieważ nie występuje przyczyna zewnętrzna, a samo działanie ma charakter celowy i świadomy.

Obowiązki pracodawcy

W myśl art. 234 par. 1 kodeksu pracy w razie wypadku przy pracy pracodawca musi podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Brak niezbędnych przesłanek kwalifikujących zdarzenie

Według definicji określonej w art. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą.

Występujące wyjątki

Wyjątki od tej zasady są uznawane niezwykle rzadko i dotyczą sytuacji, gdy wyłączną i bezpośrednią przyczyną zdarzenia był czynnik związany z pracą (np. skrajny stres, mobbing), a stan psychiczny pracownika wyłączał świadome i swobodne podjęcie decyzji (co musiałoby być jednoznacznie potwierdzone opinią lekarską).

W opisanej sytuacji istotne jest, że:
- pracownik samowolnie opuścił stanowisko pracy,
- pracownik opuścił teren zakładu pracy,
- zdarzenie miało miejsce na terenie nienależącym do pracodawcy.

Ponadto z treści pytania nie wynika, jaka była przyczyna tego zdarzenia, natomiast wynika, że wystąpiła wcześniejsza próba samobójcza.

Te elementy w sposób istotny osłabiają (a w praktyce wręcz wykluczają) związek zdarzenia z pracą w rozumieniu przepisów wypadkowych. Dlatego nie widzę podstaw do uznania opisanego zdarzenia za wypadek przy pracy.

©℗

Podstawa prawna:
- art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j.: Dz.U. z 2025 r. poz. 257, ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1083)
- art. 234 par. 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (t.j.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. nr 105, poz. 870)
- rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1071)

eprasa.pl d1162fd001

Sąd określa zakres odpowiedzialności płatnika za nienależnie wypłacone świadczenie

Obowiązek oddania kwot wypłaconych bez podstawy powstaje, gdy pracodawca przekazał ZUS informacje niezgodne z rzeczywistością lub pominął dane mające znaczenie dla prawa do wypłaty. O tym, czy przesłanki te zachodzą i jakie są skutki finansowe, rozstrzyga sąd. Należności można dochodzić także od samego świadczeniobiorcy

Ryszard Sadlik
sędzia Sądu Okręgowego w Kielcach

Osoba, która pobrała nienależne świadczenie z ubezpieczeń społecznych, musi je zwrócić wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, ustalanymi według zasad i w wysokości określonych w przepisach prawa cywilnego. Co do zasady odsetki nalicza się od dnia następującego po wypłacie świadczenia do dnia uregulowania należności, zgodnie z art. 84 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: u.s.u.s.).

Obowiązek zwrotu pobranego świadczenia obciąża osobę, która uzyskała je w złej wierze. Dotyczy to zarówno przypadków uprzedniego pouczenia o braku prawa do świadczenia, jak i sytuacji posłużenia się nieprawdziwymi zeznaniami, fałszywymi dokumentami albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia ZUS w błąd, a także wykonywania pracy zarobkowej w czasie zwolnienia lekarskiego lub wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem. [ramka]

Nieprawdziwe dane

Jeżeli wypłacenie nienależnych świadczeń zostało spowodowane przekazaniem przez płatnika składek lub inny podmiot nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń lub na ich wysokość, obowiązek zwrotu tych świadczeń wraz z odsetkami obciąża odpowiednio płatnika składek lub inny podmiot, za cały okres, za który nienależne świadczenia zostały wypłacone (art. 84 ust. 6 u.s.u.s.).

Uwaga! W praktyce dotyczy to pracodawcy, który podał nieprawdziwe dane w dokumentach dotyczących swego pracownika lub zleceniobiorcy – np. w zaświadczeniu o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, zgłoszeniu do ubezpieczenia lub w świadectwie pracy. Stanowisko to potwierdził Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 2 lutego 2023 r. (sygn. akt III AUa 1078/21), stwierdzając, że wypłata przez ZUS wraz ze świadczeniem emerytalnym ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy, dokonana wskutek błędnych informacji przekazanych przez byłego pracodawcę, stanowi świadczenie nienależnie pobrane, które pracodawca jest zobowiązany zwrócić. Oznacza to, że płatnik może być zobowiązany do zwrotu określonych kwot, mimo że nie był ich beneficjentem.

Wybór dłużnika przez ZUS

Warto zaznaczyć, że w obecnym orzecznictwie sądowym utrwalił się pogląd, zgodnie z którym dochodzenie należności od płatnika nie musi być uwarunkowane wcześniejszym jej dochodzeniem od osoby, która pobrała nienależne świadczenie. Stanowisko to wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2018 r. (sygn. akt II UK 673/16), wskazując, że jeżeli spełnione są przesłanki odpowiedzialności zarówno po stronie świadczeniobiorcy, jak i płatnika przekazującego nieprawdziwe dane, ZUS może zdecydować, od którego z tych podmiotów będzie dochodził należności, kierując się także skutecznością egzekucji.

Pogląd ten został następnie potwierdzony w uchwale siedmiu sędziów SN z 11 grudnia 2019 r. (sygn. akt III UZP 7/19). Sąd przyjął, że regulacje ustawowe nie wymagają od ZUS zamierzającego dochodzić od płatnika składek zwrotu nienależnie wypłaconego świadczenia, aby uprzednio wyczerpał wszelkie dostępne środki względem ubezpieczonego, który nienależnie pobrał świadczenie. W konsekwencji odpowiedzialność płatnika ma charakter samodzielny i obowiązek zwrotu świadczenia może być dochodzona niezależnie od obowiązku zwrotu świadczenia, spoczywającego bezpośrednio na osobie, która je pobrała.

Dwa reżimy odpowiedzialności

Prezentowany obecnie przez SN pogląd jest zgodny z brzmieniem ustawy, ponieważ odpowiedzialność płatnika składek funkcjonuje równolegle z regułą odpowiedzialności przewidzianą w art. 84 ust. 1 u.s.u.s.Jednocześnie w orzecznictwie wskazuje się również, że art. 84 ust. 6 u.s.u.s. odnosi się do sytuacji, w których przekazanie przez płatnika składek lub inny podmiot nieprawdziwych danych doprowadziło do wypłaty świadczeń nienależnych, ale takich, których nie można zakwalifikować jako świadczeń w rozumieniu art. 84 ust. 2 u.s.u.s., a więc takich, za które odpowiada świadczeniobiorca. Na taki zakres zastosowania przepisu zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w postanowieniu z 29 października 2025 r. (sygn. akt III USK 177/25).

Wina płatnika

W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że odpowiedzialność płatnika składek ma charakter odpowiedzialności deliktowej, opartej na winie sprawcy. Sąd Najwyższy w wyrokach z: 16 maja 2017 r. (sygn. akt I UK 186/17) oraz 3 marca 2020 r. (sygn. akt II UK 306/16) wskazał, że przekazanie ZUS nieprawdziwych danych stanowi czyn niedozwolony, a przypisanie obowiązku zwrotu wymaga ustalenia winy polegającej na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązku przekazania wymaganych informacji, w szczególności na niedochowaniu należytej staranności. W konsekwencji przyjmuje się, że podstawą odpowiedzialności płatnika jest zawinione naruszenie obowiązków informacyjnych. Pogląd ten, choć korzystny dla płatników, bywa jednak kwestionowany; wskazuje się bowiem na autonomię prawa ubezpieczeń społecznych oraz brak wyraźnego odesłania do konstrukcji odpowiedzialności deliktowej wynikającej z prawa cywilnego.

Przemilczenie też jest błędem

Płatnik składek odpowiada również wtedy, gdy przekazał nieprawdziwe dane. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przez „nieprawdziwe dane", o których mowa w art. 84 ust. 6 u.s.u.s., należy rozumieć informacje zawarte w dokumentach, które są niezgodne z prawdą, z rzeczywistością lub ze stanem faktycznym, a więc kłamliwe, zmyślone lub nierzeczywiste (zob. wyrok SN z 7 lutego 2018 r., sygn. akt II UK 673/16).

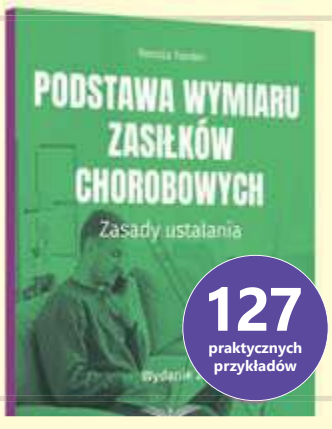
Taki charakter mogą mieć nie tylko informacje wykazywane przez płatnika, lecz także brak danych o okolicznościach, które wpływają na prawo do świadczenia lub jego wysokość, jeżeli nie zostały przez niego ujawnione. Pominięcie takich informacji oznacza bowiem potwierdzenie przez wystawiającego zaświadczenie niezaistnienia danego faktu, jak np. niewskazanie okresu urlopu bezpłatnego pracownika. W szczególności w wyroku z 5 października 2022 r. (sygn. akt II USKP 34/22), Sąd Najwyższy przyjął, że pojęcie nieprawdziwych danych obejmuje także przemilczenie okoliczności mającej znaczenie dla prawa do świadczenia lub jego wysokości. Jednocześnie podkreśla się, że jeśli ZUS zaniedbał własne obowiązki polegające na dokładnym i merytorycznym sprawdzeniu dokumentów zgłoszeniowych do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, to nie może obciążać płatnika skutkami tych zaniechań (por. wyrok SN z 16 marca 2023 r., sygn. akt I USKP 10/22). Innymi słowy, konsekwencje błędów po stronie ZUS nie mogą być przerzucane na płatnika składek.

Podstawa prawna:
- art. 84 ust. 1 i 2, ust. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 350, ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26).

Kiedy świadczenie jest nienależne

Zgodnie z art. 84 ust. 2 u.s.u.s. za kwoty nienależnie pobranych świadczeń uważa się świadczenia:
- wypłacone mimo zaistnienia okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń albo wstrzymanie ich wypłaty w całości lub w części, jeżeli osoba pobierająca świadczenie była pouczona o braku prawa do ich pobierania;
- przyznane lub wypłacone na podstawie nieprawdziwych zeznań lub fałszywych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzania w błąd organu wypłacającego świadczenia przez osobę pobierającą świadczenia.
- z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, co do których stwierdzono, że świadczeniobiorca wykonywał w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystywał zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia.

AUTOPROMOCJA



INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

JAK PRAWIDŁOWO USTALAĆ PODSTAWĘ WYMIARU ZASIŁKÓW

Praktyczny poradnik, który pomoże rozstrzygnąć wątpliwości związane z ustalaniem podstawy wymiaru świadczeń chorobowych oraz ich wysokości. Wyjaśnieniom uregulowań prawnych towarzyszą liczne przykłady odzwierciedlające te zasady dla różnych grup ubezpieczonych – w tym dla pracowników, pracowników tymczasowych oraz zleceniobiorców.

ZAMÓW: sklep.infor.pl

eprasa.pl d1162fd001

Wynagrodzenie za pracę i świadczenie chorobowe: jak obliczyć oraz wykazać w raportach ZUS

Pracownica jest zatrudniona od 1 lipca 2025 r. i otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie 5000 zł. Oprócz niego przysługują jej premie kwartalne:
- **za III kw. w wysokości 1000 zł,**
- **za IV kw. – 2000 zł.**

Załóżmy, że 27 marca 2026 r. pracodawca wypłacił pracownicy wynagrodzenie za marzec w wysokości 5000 zł brutto i w takiej kwocie ujął je na liście płac. Następnie pracownica przedłożyła zwolnienie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy od 28 marca, oznaczoną kodem B (co oznacza, że przypada w okresie ciąży). Najprawdopodobniej nieobecność będzie miała charakter długotrwały. Jak ustalić wysokość wynagrodzenia należnego za okres przepracowany oraz wynagrodzenia chorobowego? Jak wykazać je w dokumentach rozliczeniowych?

Andrzej Radzisław
radca prawny z Kancelarii Goźlińska, Petryk i Wspólnicy

Za okres 28–31 marca doszło do nadpłaty wynagrodzenia. Kwota nadpłaty to: 5000 zł: 30 = 166,67 zł; 166,67 zł x 4 = 666,68 zł.

W kolejnym miesiącu pracownica będzie otrzymywała wyłącznie wynagrodzenie chorobowe, które nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Gdyby płatnik wykazał w raporcie ZUS RCA za marzec podstawę w wysokości 5000 zł, w następnych miesiącach nie miałby możliwości odzyskania nadpłaconych składek. W takiej sytuacji możliwa jest korekta listy płac.

Podstawa wymiaru

Do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze za okres od lipca 2025 r. do lutego 2026 r., które po zsumowaniu, odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne i podzieleniu przez 8 miesięcy wynosi 4314,50 zł.

5000 zł – (5000 zł × 13,71 proc.) = 4314,50 zł

Następnie uwzględnia się premie kwartalne po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenie społeczne: 1000 zł – (1000 zł x 13,71 proc.) oraz 2000 zł – (2000 zł x 13,71 proc.).

Co łącznie daje 2588,70 zł. Kwotę tę dzieli się przez 6 miesięcy, za które premie przysługują, co daje 431,45 zł.

(1000 zł – 1000 zł × 13,71 proc. + 2000 zł – 2000 zł × 13,71 proc.) ÷ 6 = 431,45 zł

Łącznie podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego wynosi 4745,95 zł.

Stawka za jeden dzień choroby wynosi: 4745,95 zł: 30 = 158,20 zł.

Po powyższych ustaleniach należy przyjąć, że pracownica otrzymała wynagrodzenie w wysokości 5000 zł brutto, z czego kwota 4333,32 zł powinna zostać rozliczona jako wynagrodzenie należne za okres 1–27 marca.

Nadwyżka wynagrodzenia za okres 28 do 31 marca wynosi 666,68 zł, co po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne (666,68 x 13,71 proc.) daje 575,28 zł (brutto). Kwota ta podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia chorobowego.

Ponieważ należne wynagrodzenie chorobowe za ten okres wynosi 632,80 zł, do wypłaty w kolejnym miesiącu pozostaje różnica w wysokości 57,52 zł.

632,80 zł – 575,28 zł = 57,52 zł

W konsekwencji w dokumentach rozliczeniowych do ZUS za marzec płatnik wykaże:

1. w raporcie ZUS RCA:
- podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 4333,32 zł,
- podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia zdrowotne w kwocie 4314,50 zł (3739,22 + 575,28 zł),

2. w raporcie ZUS RSA:
- okres 28–31 marca oraz kwotę 575,28 zł z kodem świadczenia/przerwy 331 (wynagrodzenie za czas choroby)

W kolejnym miesiącu płatnik wykaże w raporcie ZUS RCA kwotę 57,52 zł za okres 28–31 marca z kodem 335 jako wyrównanie wynagrodzenia za czas choroby.

W przedstawionej sytuacji niezdolność do pracy przypadała w okresie ciąży, a do podstawy wymiaru były wliczane także premie. Po przeliczeniu okazało się więc, że kwota nadpłaconego wynagrodzenia była niższa niż należne za ten sam okres wynagrodzenie chorobowe.

Wpływ rodzaju niezdolności do pracy

Gdyby była to jednak zwykła absencja chorobowa, to stawka za 1 dzień choroby wynosiłaby 126,56 zł (158,20 zł x 80 proc.), a wynagrodzenie chorobowe za 4 dni wyniosłoby 506,24 zł. W takiej sytuacji kwota nadpłaconego wynagrodzenia (575,28 zł), zaliczona na poczet wynagrodzenia chorobowego byłaby wyższa niż należne za ten okres wynagrodzenie chorobowe (506,24 zł). W konsekwencji w raporcie ZUS RSA za marzec jako wynagrodzenie chorobowe wykazana zostałaby kwota 575,28 zł, natomiast przy wypłacie wynagrodzenia chorobowego za kolejny miesiąc pracodawca pomniejszyłby je o kwotę 69,04 zł (575,28 zł – 506,24 zł), a więc o tyle mniej wypłaciłby wynagrodzenia chorobowego. ©℗

Podstawa prawna
- ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 350)

Tabela Rozliczenie wynagrodzenia przed i po korekcie

lp	Pozycja	Wynagrodzenie		Wynagrodzenie chorobowe	
		pierwszorazowe	po korekcie na liście płac	ile wynosi	ile powinno
1	Wynagrodzenie zasadnicze	5000 zł	4333,32		
2	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Składki: emerytalna (9,76 proc.) rentowa (1,5 proc.) chorobowa (2,45 proc.) składki łącznie	5000 zł 488 zł 75 zł 122,50 zł 685,50 zł	4333,32 594,10 zł (4333,32 x 13,71 proc.)		
3	Wynagrodzenie za czas choroby	–		575,28 zł	632,80 zł
4	Podstawa składki zdrowotnej (5000 zł – 685,50 zł)	4314,50 zł	4333,32 – 594,10 = 3739,22 (od wynagrodzenia za przepracowany okres)	575,28 zł	632,80
5	Składka na ubezpieczenie zdrowotne poz. 4 x 9 proc. (4314,50 x 9 proc.)	388,31	336,53 zł	51,78	56,95
6	Koszty uzyskania przychodu	250 zł	250		
7	Podstawa opodatkowania	4065 zł	3489		
8	Zaliczka na podatek 4065 x 12 proc. – 300 zł	188 zł	119	69	76
9	Kwota do wypłaty	3738,19 zł	3283,69 zł	454,50 zł	499,85 zł

AUTOPROMOCJA

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Jak rozliczać wynagrodzenia
po zmianach od 1 stycznia 2026 r.

W książce szczegółowo wyjaśniono kwestie związane z obliczaniem wynagrodzenia za pracę. Uwzględniono przy tym najnowsze zmiany w przepisach obowiązujące od 1 stycznia 2026 r., a także przepisy wprowadzające od 24 grudnia 2025 r. jawność wynagrodzeń w firmach.

Zamów: sklep.infor.pl

eprasa.pl d1162fd001