

Europarlament walczy w TSUE przeciwko wypłacie Węgrom 10 mld euro. Zaskodzi też Polskę? B7

Polityka AI jest obecnie równie istotna jak regulamin pracy. Co pracodawca musi w niej ustalić? C1

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
12 LUTEGO 2026
DGP.pl

NR 29 (6698) ROK 32 ISSN 2080-6744, NR INDEKSU 348 066

PATRZYMY OBIEKTYWNIE ■ PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

9,90 zł
CENA GAZETY (W TYM 8% VAT)

O zbrojeniach (i nie tylko) u prezydenta

POLITYKA Sposób wydania prawie 44 mld euro z unijnego funduszu obronnego SAFE znalazł się na szczycie listy tematów, którym poświęcono śródowe posiedzenie Rady Bezpieczeństwa Narodowego. Obawy prezydenta zrodziły m.in. zapisy programu SAFE, uzależniające finansowanie inwestycji od wyboru uzbrojenia produkowanego w Europie. Spotkanie odbyło się tuż po przyjęciu przez rząd projektu ustawy powołującej Finansowy Instrument Zwiększenia Bezpieczeństwa SAFE. Posiedzenie RBN miało również bieżący wymiar polityczny. Wśród tematów, o których Karol Nawrocki chciał rozmawiać z koalicją rządzącą, były również zaproszenie do organizowanej przez Stany Zjednoczone Rady Pokoju oraz „wschodnie kontakty towarzysko-biznesowe marszałka Sejmu Włodzimierza Czarzastego”. – Narasta w ostatnim czasie zbyt wiele pytań, a zbyt mało jest rzetelnych odpowiedzi – argumentował Nawrocki. ©

O programie SAFE A4

Głosy po posiedzeniu Rady Bezpieczeństwa Narodowego – czytaj na dgp.pl



foto: Jacek Dominiński/Reporter

Pomoc dla przemysłu w sferze dyskusji

UNIA EUROPEJSKA

Aleksandra Hołownia
Michał Litorowicz
dgp@infor.pl

Unijni przywódcy spotkają się dziś na nieformalnym szczycie poświęconym konkurencyjności. Rozmowy zapowiadają się burzliwie, bo wśród stolic nie ma pełnej zgody co do tego, w jaki sposób wzmocnić pozycję UE względem potęg gospodarczych USA czy Chin.

Własne postulaty w tym obszarze formułują nie tylko politycy, lecz także przedstawiciele przemysłu. Podczas zorganizowanego w środę w Antwerpii Europejskiego Szczytu Przemysłowego branża zaapelowała do Komisji Europejskiej o podjęcie działań wspierających europejski przemysł: obniżenie cen prądu, w tym przez zmniejszenie obciążeń regulacyjnych związanych m.in. z systemem handlu emisjami EU ETS.

Tomasz Zieliński, prezes Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego, obecny na szczycie w Antwerpii, tłumaczy, że od lat panuje zgoda co do potrzeby odbudowy konkurencyjności przemysłu przez Europę i rozwoju innowacji oraz przyciągnięcia inwestycji. – Problem polega jednak na tym, że tempo i skala rzeczywistych działań wciąż nie odpowiadają deklarowanym ambicjom.

KE obiecuje nowe otwarcie. Wkrótce komisarze mają zaprezentować akt przyspieszenia przemysłowego zawierający zapisy dotyczące unijnego local content dla strategicznych sektorów czy wymogi dotyczące niskoemisyjności w przetargach publicznych. ©

B1

Szpitala bronią się przed wypłatą nagród za staż pracy

PRACA Nowe przepisy o zaliczaniu do stażu okresu pracy na kontrakcie pozwalają wydłużyć urlop, ale nie przybliżają np. do nagród jubileuszowych. Powód? Tarczą placówek ochrony zdrowia okazują się ich regulaminy wynagradzania

Beata Lisowska
beata.lisowska@infor.pl

Znowelizowany kodeks pracy pozwala zaliczyć niepracownicze okresy zatrudnienia do stażu pracy. Z nowej regulacji, która od stycznia objęła szpitale publiczne, a od maja będzie dotyczyć także spółek handlowych i instytutów badawczych, mogłyby skorzystać tysiące lekarzy, pielęgniarek

i przedstawicieli innych zawodów medycznych na umowach cywilnoprawnych.

Wielu z nich już ruszyło do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych po zaświadczenia potwierdzające niepracownicze okresy zatrudnienia. Wracają z dokumentami do pracodawców, licząc, że zaliczenie im przez ZUS do stażu wielu lat pracy na kontrakcie zwiększy wymiar urlopu wypoczynkowego, wydłuży okres wypowiedzenia, ale przede

wszystkim da prawo do nagród jubileuszowych, które dotychczas przysługiwały tylko pracownikom etatowym.

Jak ustalił DGP, pierwszy z kontraktowców już spotkali się z odmową wypłaty świadczeń. Szpitale uwzględniają dodatkowe okresy stażowe na potrzeby określenia wymiaru urlopu wypoczynkowego, ale nie honorują rozszczeń finansowych.

Jak to możliwe? Szczegółowe uregulowania obowiązujące szpitale pozostawiają ustalenie okresów wliczanych do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej w gestii pracodawcy. W regulaminie wynagradzania zakład może zapisać specjalne zasady, a jak ustalił DGP, w prak-

tyce szczegółowe zapisy mocno się różnią.

W niektórych regulaminach znajduje się bezpieczne z punktu widzenia szpitala zastrzeżenie, że przy ustalaniu stażu, od którego uzależnia się wypłatę nagrody jubileuszowej, brane są pod uwagę tylko okresy pracy na etacie. Są podmioty, które wliczają do stażu inne okresy zaliczane na podstawie odrębnych przepisów. Te teraz będą musiały mierzyć się z roszczeniami kontraktowców. Niektórzy pracodawcy jeszcze przed wejściem w życie nowych zasad obliczania stażu zadbali o zmianę wewnętrznych regulacji, aby zapobiec takim sytuacjom.

– Znam podmioty, które przed zmianą przepisów wykreśliły z regula-

minów wynagradzania zapisy umożliwiające zaliczenie tych innych okresów, żeby nie pogłębić kłopotów finansowych, które mają. Wiele jednostek obawia się, że zaliczenie tych umów zleceń i działalności gospodarczych będzie powodowało ogromne koszty – podkreśla Aleksander Kuźniar, ekspert prawa pracy z Centrum Szkoleń Specjalistycznych. Inni, którzy dopiero teraz uświadomili sobie, jakie mogą być finansowe konsekwencje nowych zasad ustalania stażu pracy, zapowiadają zmiany w wewnętrznych regulaminach wynagradzania.

Związkowcy już wróżą, że wiele tych sporów znajdzie swój finał w sądzie. ©



Nie bądźmy drugą Japonią



Łukasz Wilkowicz
zastępca redaktora
naczelnego

Czy możemy pozwolić sobie na rynek pracy bez emigrantów? Punkt widzenia zależy tu najczęściej od punktu siedzenia (czytaj: przekonań politycznych). Ale przecież nie brakuje danych, które pozwalają wyrobić sobie zdanie niezależnie od tego, czy się patrzy bardziej z lewej, czy z prawej strony.

Użytecznym narzędziem może być przygotowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych długo-terminowa prognoza dla funduszu emerytalnego. Kto chce, może zwracać uwagę, że na koniec jej horyzontu (rok 2080) fundusz może mieć roczne deficyty rzędu pół biliona złotych. Bardziej dociekliwi zauważą, że w procencie PKB sytuacja wcale nie będzie gorsza niż dziś (inna sprawa, jaka będzie wówczas stopa zastąpienia, czyli wysokość emerytur w relacji do ostatnich zarobków). A niektórzy zwrócą uwagę na to, że prognoza ZUS jest oparta na założeniach Ministerstwa Finansów zawartych w jego najnowszej prognozie demograficznej (z jesieni 2025 r.).

„Zgodnie z prognozą demograficzną liczebność całej populacji Polski spada z 37,4 mln w 2025 r. do 31,7 mln w 2060 r. i do 27,2 mln w 2080 r. Oznacza to, że populacja Polski w 2080 r. będzie mniejsza niż obecnie o 10,1 mln, tzn. o 27,1 proc. Prognoza demograficzna zakłada wzrost współczynnika dzietności z 1,11 w 2025 r. do 1,26 w 2080 r.” – tak ZUS

referuje dane resortu finansów. Ścieżka prognozy jest zbliżona do projekcji przedstawionej prawie trzy lata temu przez Eurostat. Wprawdzie bazowa prognoza unijskich statystyków przewidywała na 2080 r. 30,6 mln mieszkańców Polski, ale „scenariusz bez uwzględnienia migracji” mówił o liczbie niemal o 3 mln mniejszej.

Projekcja Ministerstwa Finansów dotyczy nie tylko demografii, lecz także jej wpływu na potencjał rozwojowy naszej gospodarki. Tu zaś kierunek może być tylko jeden. Na razie ekonomiści szacują potencjalny wzrost PKB (czyli taki, który powinniśmy mieć przy w pełni zrównoważonej gospodarce) w okolicach 3 proc. Już za 5–6 lat będzie to jednak tylko 2,5 proc., a w 2040 r. raptem 1 proc. To jednak nie koniec: kilka lat później realny wzrost PKB będzie bliżej zera niż jedynki. Wtedy naprawdę staniemy się drugą Japonią. PKB w przeliczeniu na mieszkańca nadal będzie rósł. Co z tego, skoro przy kurczącym się rynku firmom trudno będzie zwiększać sprzedaż. A mniejsze zyski i dochody ludności (tu też może być wzrost na głowę, ale sumie rosnąć będzie trudno) będą oznaczały mniejsze wpływy z podatków.

Bez żadnej przesady można powiedzieć, że przez całe wieki to Polska była krajem emigrancim. Powody były różne, nie tylko bieda. Nieraz do zasilaliśmy inne kraje dziesiątkami, setkami tysięcy ludzi w skali roku. Podnosiliśmy potencjał siły roboczej, ale nie przez przypadek mówiło się także o „drenażu mózgów”. W ostatnich latach odpływ został zatrzymany, a dla niektórych nacji Polska stała się głównym miejscem imigracji. Jeśli chcemy myśleć o podtrzymywaniu wzrostu gospodarczego, to status kraju imigracyjnego musimy utrzymywać. ©P

Niemcy na L4. Kanclerz leczy gospodarkę z absencji



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

Niemcy nadużywają zwolnień lekarskich! Nie może być!? – myślę sobie. Ech, te stereotypy... Wiadomo, że bumelan wywodzi się z niemieckiego bumeln (obiąć się, wałęsać), ale żeby zaraz oszwabiać pracodawcę?! Żarty żartami, jednak coś jest na rzeczy, bo to już kolejny rok, kiedy o tej porze niemieckie media robią jedynki o chorobach i brakach kadrowych. To, że na alarm biją związki pracodawców i kasy chorych, jest jasne. Ale coraz częściej głos zabierają „najwyższe czynniki”. Absencja zyskała rangę kanclerską. Friedrich Merz nie gryzie się w język i nie są to tylko retoryczne popisy. Co chwila wzywa do powrotu etosu pracy; Niemcy muszą pracować więcej i chcieć więcej!

Według OECD statystyczny Niemiec przepracowuje rocznie zaledwie ok. 1340 godzin, co plasuje RFN na samym dole stawki państw rozwiniętych. Jednocześnie nie jest tak, że Niemcy są nieefektywni, bo wytwarzają przy tym bardzo wysoką wartość na godzinę. Kłopot zaczyna się wtedy, gdy ta wysoka produktywność przestaje szybko rosnąć, a jednocześnie ubywa godzin (demografia, krótszy czas pracy) i dochodzą straty z absencji.

Według analiz jednej z największych niemieckich kas chorych DAK-Gesundheit każdego dnia 2025 r. średnio 54 na 1 tys. zatrudnionych przebywało na zwolnieniu lekarskim. Średnio pracownicy byli na zwolnieniu 19,5 dnia kalendarzowego, niemal tyle samo co w 2024 r., kiedy było to 19,7 dnia. Jeśli chodzi o liczbę płatnych dni nieobecności z powodu choroby, Niemcy są w czołówce rankingu OECD w porównaniu z innymi krajami.

Aby zrozumieć skalę problemu, trzeba przyjrzeć się mechanizmowi: w Niemczech zasady są jasne i, z polskiej perspektywy, bardzo korzystne. Przez pierwsze sześć tygodni (42 dni) choroby pracodawca wypłaca pracownikowi pełną pensję. Nie ma mowy o „karze” za chorowanie w postaci obniżki do 80 proc. Dopiero po sześciu tygodniach pałeczkę przejmuje kasa chorych, wypłacając zasiłek chorobowy w wysokości ok. 70 proc. wynagrodzenia brutto (ale nie więcej niż 90 proc. netto). Poza tym istnieje zasada trzech dni: standardowo zaświadczenie lekarskie jest wymagane od czwartego dnia nieobecności, choć pracodawca może żądać go już pierwszego dnia. Pracodawcy liczą straty: Institut der deutschen Wirtschaft oszacował koszt samej kontynuacji wypłat w 2024 r. na ok. 82 mld euro i podkreśla, że w ciągu trzech lat wzrósł on o ok. 0 mld euro.

Najłatwiej wskazać winnego: telefoniczne L4. Brzmi jak popandemiczna furtka do kombinowania, więc świetnie nadaje się na polityczny symbol rozluźnienia obyczajów. Tyle że dane chłodzą emocje: zwolnienia wystawiane po konsultacji telefonicznej to tylko ok. 0,8–1,2 proc. wszystkich przypadków. Można więc poprawiać reguły, ale nie udawać, że to rozwiąże problem skali. Także „pierwsze 6 tygodni na pełnej pensji” stało się osiłą sporu. Krytycy twierdzą, że system ten, skrojony pod inne realia demograficzne, promuje kulturę brania wolnego przy najmniejszym dyskomforcie.

Kanclerz ma rację, że Niemcy nie dowiozą wzrostu, jeśli L4 z byle powodu stanie się nową normalnością. Ale jego rząd ma też dylemat: jak przykręcić absencję, nie wypychając ludzi chorych do biur i fabryk. Walka z nadmiernymi zwolnieniami to tylko jeden z objawów szerszego zjawiska. Gabinet stoi przed egzystencjalnym wyzwaniem. Redukcja wydatków na cele socjalne stała się koniecznością. RFN nie może dłużej finansować tak rozbudowanego państwa opiekuńczego przy ujemnym wzroście PKB i wydatkach na bezpieczeństwo. To, co będziemy obserwować w Berlinie, to przepisywanie umowy społecznej. Aby uzdrowić gospodarkę, Merz będzie musiał uderzyć w kilka filarów naraz: przeprowadzić reformę emerytalną, zasiłków socjalnych i właśnie opieki zdrowotnej. A to wszystko z socjaldemokratycznym koalicjantem w rządzie i z AfD, która dyszy mu na karku. ©P

Gębon czyta akta Epsteina



Marcin Kube
kierownik działu
opinie

Brawo, to nie lada sztuka. Tak odtajnić sprawę, by uczynić ją równie mętną jak wcześniej. Ostatecznie zamiast zdusić teorie spiskowe, tylko je podsycić.

Jest w „Cyberiadzie” Stanisława Lema bajka, w której Klapaucjusz i Trurl, dwie podróżujące przez kosmos myślące maszyny, napotykają niebezpiecznego Gębona. Zbójcę, którego charakteryzowała „łapczywość bezmierna wiedzy wszelakiej”. Duet konstruktorów pokonuje go, zaspawawszy lawiną informacji, w żaden sposób niewyselekcjonowanych. Gębon dopadł do lektury i czytał: „że córka króla Petrycego z Labaudii zwała się Garbunda, i co jadł na drugie śniadanie Fryderyk II, król bładawców, nim wojnę wypowiedział Gwendolinom, i ile powłok elektronowych liczyłyby sobie atom termionolium, gdyby taki pierwiastek był możliwy”. W tym czasie Klapaucjusz i Trurl bezproblemie odlecieli.

Człowiek wolałby się utożsamiać z tym mądrzejszym bohaterem, a jednak w sprawie Epsteina przypadła nam rola Gębona. W ostatnim tygodniu mogliśmy się bowiem dowiedzieć, że Jeffrey Epstein zamówił „Dekalog” Kieślowskiego w sklepie internetowym, co sądził o katastrofie smoleńskiej i że wiedział z wyprzedzeniem, kto dostanie Oscara za rolę męską w 2011 r.

Odtajnienie akt sprawy nowojorskiego milionera, przegłosowane w Kongresie jeszcze w listopadzie 2025 r., miało zahamować spekulacje i niestworzone plotki trafiające rykoszetem w przeróżnych ludzi, środowiska lub podkopujące zaufanie do państwa. Tymczasem teorii spiskowych jest dziś tyle samo albo i więcej.

Niby wiemy o Epsteinie już bardzo dużo, grzebiemy mu w koszu z bielizną, patrzymy, jakie miał meble w mieszkaniu, z kim jeździł na wakacje, a wciąż jakby nie wiemy nic. Może był agen-

tem FSB, a może Mosadu. Może kogoś szantażował, ale może nie. To, że był stręczycielem i handlował ludźmi, było wiadomo już od 2008 r., bo sam się do tego przyznał przed sądem. Że był bogaty i znał moźnych tego świata – wiedzieliśmy jeszcze wcześniej. Oczywiście wokół afery dzieją się rzeczy istotne. Politycy podają się do dymisji (choć przynajmniej, że raczej drugoplanowi), a rodzinami królewskimi w Europie wstrząsają kolejne skandale. Dziennikarze ślęczą nad udostępnionymi plikami, próbując coś z nich wyłuskać, ale największą pożywkę dostają portale społecznościowe, gdzie mnożą się mniej lub bardziej prawdziwe narracje i fake newsy.

Informacje pozbawione struktury, uporządkowania, komentarza i kontekstu nie pomagają dotrzeć do prawdy ani przejrzeć spisku. Proszę samemu wejść na stronę internetową Justice.gov/epstein, gdzie osobiście można przejrzeć owe trzy miliony stron akt. Obok takich elektryzujących materiałów jak zdjęcia Epsteina w basenie z Billem Clintonem znajdziemy też takie, na których nie widać nic – poruszoną fotografię z ciemnej sali, w której pali się zabytkowy kandelabr. Albo Ghislaine Maxwell, partnerkę i współliczkę Epsteina, wkładającą zimowy kubraczek swojemu pieskowi.

Być może utrwalone na zdjęciach i filmach przestępstwa jeszcze ujrzą światło dzienne, podobnie jak potwierdzenia przelewów i dowody na konszachty Epsteina z obcymi wywiadami. Ale na razie amerykańska administracja ocenzurowała w aktach to, co mogło zagrozić toczącemu się śledztwu lub godziło w prawa osób postronnych. Utańczyła też materiały audiowizualne obrazujące pornografię, przemoc, przestępstwa wobec dzieci itp. Czyżbyśmy zatem dostali wszystko, co w gruncie rzeczy było nieistotne dla sprawy? Departament Sprawiedliwości USA nakarmił żądnego prawdy i tajemnic Gębona stosami pomieszanymi treści z życia jednego człowieka. „Po dzisiaj siedzi tak ów zbójca na samym dnie swoich śmieciar i śmietnic, górami papieru nakryty (...); i nie ma dlań ratunku, gdyż tak go srode konstruktorzy ukarali za napaść zbójczą – chyba że się wreszcie kiedyś wstęga skończy, bo papieru zabraknie”.

Zamiast odpalić bombę, która przyniosłaby przełom, wrzucono ją na dno mętnej oceanu. Tam algorytmy już zrobią z niej „content”. ©P

Szukanie sposobu na ożywienie

UNIA EUROPEJSKA

Unijni przywódcy zastanawiają się, jak **wzmocnić konkurencyjność europejskiej gospodarki** w coraz mniej przyjaznym otoczeniu geopolitycznym. Przemysł ma konkretne propozycje



Kancelarz Niemiec Friedrich Merz z szefową Komisji Europejskiej Ursulą von der Leyen

Aleksandra Hołownia
Michał Litorowicz
dgp@infop.pl

Nieformalny szczyt w zamku Alden Biesen w Belgii zwołał António Costa, przewodniczący Rady Europejskiej. Agenda koncentruje się na konkurencyjności Unii w „nowym kontekście geoeconomicznym”. Szefowie rządów będą dyskutować o możliwych do wprowadzenia na poziomie UE instrumentach wzmacniających jednolity rynek i redukujących zależności gospodarcze Wspólnoty.

W spotkaniu mają wziąć udział były prezes Europejskiego Banku Centralnego Mario Draghi i były premier Włoch Enrico Letta, autorzy głośnych, traktowanych w Brukseli niczym drogowskaz raportów o konkurencyjności Unii. Wyowiedzi szefowej Komisji Europejskiej Ursuli von

der Leyen podczas środowowej debaty na temat konkurencyjności w Parlamencie Europejskim oraz na Europejskim Szczycie Przemysłowym w Antwerpii wskazują, że UE ma świadomość problemów unijnego przemysłu z konkurencją. Niemka przyznała, że mierzy się on z nie zawsze uczciwą konkurencją, która może utrzymywać nadprodukcję przy wsparciu państwa.

Ustalenia szczytu mogą mieć wpływ na czwartkowe spotkanie liderów. Wydarzenie odbyło się pod auspicjami m.in. premiera Belgii, kancelarza Niemiec i prezydenta Francji. Branża przetwórcza apelowała o działania wspierające europejski przemysł:

- obniżenie cen prądu, w tym przez zmniejszenie obciążeń regulacyjnych związanych

- m.in. z systemem handlu emisjami EU ETS;
- wsparcie „uczciwego globalnego handlu”, m.in. za pomocą zapobiegania ucieczce emisji (przenoszeniu energochłonnej produkcji poza UE);
- wsparcie kupowania produktów z UE.

Rewizja systemu ETS ma nastąpić w tym roku. Przewodnicząca KE w środę podkreśliła, że państwa powinny w większym stopniu przeznaczać pieniądze z ETS na wsparcie przemysłu. Z kolei wiceminister klimatu i środowiska Krzysztof Bołsta powiedział DGP, że Polska planuje „walczyć o kontynuację bezpłatnych polewoń w ciepłownictwie, przedłużenie bezpłatnych polewoń dla przemysłu – tak żeby nie były całkowicie wygaszone wraz z pełnym wprowadze-

niem mechanizmu CBAM – oraz o kontynuację mocnego Funduszu Modernizacyjnego”.

Więcej deklaracji niż działań

Obecny w Antwerpii Tomasz Zieliński, prezes Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego tłumaczy, że od lat panuje zgoda co do potrzeby odbudowy konkurencyjności przemysłu przez Europę. – Problem w tym, że tempo i skala działań wciąż nie odpowiadają deklarowanym ambicjom zarówno na poziomie unijnym, jak i krajowym. Ta luka coraz wyraźniej odbija się na kondycji europejskiego przemysłu – mówi. PIPC przywołuje dane, z których wynika, że od 2022 r. tempo zamykania zakładów chemicznych wzrosło sześciokrotnie. W efekcie do końca 2025 r. zlikwi-

dowano ok. 9 proc. mocy branży, pozwalających na produkcję 37 mln t wyrobów.

Wpływ przemysłu, m.in. chemicznego, na politykę Brukseli był widoczny po podpisaniu deklaracji antwerpskiej 20 lutego 2024 r., do której nawiązywało środowowe spotkanie. Deklarację podpisało 1,3 tys. organizacji z 25 sektorów. Przemysł apelował w niej o europejski ład przemysłowy, który „uczyniłby konkurencyjność strategicznym priorytetem”, powołanie publicznego funduszu wspierającego rozwój „czystych technologii”, zapewnienie przystępnej cenowo energii odnawialnej i jądrowej czy zwiększenie bezpieczeństwa surowcowego UE.

Komisja Europejska przedstawiła później dokumenty i strategię zgodne z tymi postulatami: Kompas Konkurencyjności, Pakt dla Czystego Przemysłu czy plany sektorowe. 25 lutego ma zaś zaprezentować Akt przyspieszenia przemysłowego (Industrial Accelerator Act). Termin publikacji był już przekładany. W środę von der Leyen potwierdziła, że zostaną w nim zawarte zapisy dotyczące unijnego „local content” dla strategicznych sektorów czy wymogi dotyczące niskoemisyjności w przetargach publicznych. Chce, by więcej pieniędzy unijnych trafiło do unijnych przedsiębiorstw.

O ile stolice się zgadzają, że w obliczu nowej protekcyjnej polityki USA i rosnącej potęgi gospodarczej Chin UE musi zaważyć o strategiczną autonomię, różnice dotyczą realizacji tego planu. Emmanuel Macron, prezydent Francji, proponuje m.in. zaciąganie na coraz większą skalę wspólnych pożyczek.

W którą stronę?

Według Macrona intensywniejsza emisja unijnego długu nie tylko rozruszałaby inwestycje, lecz także pomogłaby w „rzuceniu wyzwania dominacji dolara”. Z kolei dla kanclerza Niemiec Friedricha Merza i premierki Włoch Giorgii Meloni priorytetem pozostają deregulacja przepisów i norm środowiskowych oraz zniesienie barier na jednolitym rynku.

W opublikowanym przez Politico wewnętrznym dokumencie niemieckiego rządu padają wezwania do ograniczenia biurokracji i wprowadzenia ułatwień dla firm oferujących usługi w kilku krajach UE oraz dla pracowników w kontekście uznawania uprawnień. Według Międzynarodowego Funduszu Walutowego obecne bariery handlu na jednolitym rynku odpowiadają 44 proc. w wysokości 110 proc. na usługi. Niemcy, Włosi i Belgowie domagają się, by uproszczeniowa ofensywa ruszyła zaraz po pełnoprawnym marcowym posiedzeniu Rady Europejskiej i zakończyła się jeszcze w tym roku. ©

Bez cudzoziemców gospodarka będzie hamować

RYNEK PRACY

Potencjał pracowników z Ukrainy wygasa. **Musimy skuteczniej przyciągać ludzi z innych krajów** i postawić na lepszą integrację pracujących imigrantów

Renata Oljasz
renata.oljasz@infop.pl

W ostatnim dniu sierpnia 2025 r. (to najnowsze dane GUS) pracę w Polsce wykonywało 1103 tys. cudzoziemców, o 5,6 proc. więcej niż rok wcześniej. Udział w ogólnej liczbie wykonujących pracę wyniósł 6,7 proc. To wynik zbliżony do średniej unijnej, ale dla pracowników spoza UE. Pod względem zatrudnienia imigrantów Polska jest daleko za Niemcami czy Hiszpanią. W Niemczech udział cudzoziemców w sile roboczej przekracza 15 proc.

Rządowa strategia na lata 2025–2030 zakłada,

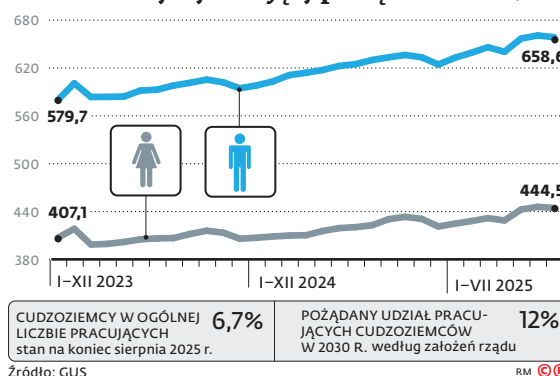
że aby utrzymać tempo wzrostu PKB, udział obco-krajowców w rynku pracy powinien wzrosnąć do co najmniej 12 proc. w 2030 r. Przekłada się to na liczbę 1,8–2 mln osób.

Międzynarodowy Fundusz Walutowy wskazuje, że presja demograficzna rośnie, co istotnie pogorszy perspektywy rozwoju gospodarki przy oczekiwanym pogorszeniu wydajności pracy. Na podaż sily roboczej negatywnie wpływają sytuacja demograficzna i spadek liczby przepracowanych godzin. Najskuteczniejszym sposobem zrównoważenia tych czynników według MFW jest podwyższa-

nie wieku emerytalnego i zintegrowana imigracja. Fundusz przestrzega, że zaostrzanie procedur administracyjnych może być barierą w zasilaniu rynku pracy cudzoziemcami.

„Polska cieszy się wysokim potencjałem wzrostu, ale zarówno reformy krajowe, jak i unijne są nadal ważne dla zakończenia procesu konwergencji do poziomu najwyższych standardów. W przeciwieństwie do większości krajów europejskich, wzrost wydajności pracy w Polsce jest wysoki (ok. 3 proc.)” – ocenia MFW w raporcie na temat stanu polskiej gospodarki. Zaraz jednak dodaje, że oczeki-

Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce (tys.)



wane jest spowolnienie. Powody? „Wyczerpią się efekty nadrabiania zaległości wynikające z nasładownictwa i transferu technologii, a także ze względu na ograniczone dowody innowacyjności (np. wnioski patentowe, wydatki na badania i rozwój) w porównaniu z poprzednimi udanymi przykładami konwergencji. Dodatkowym czynnikiem hamującym potencjalny wzrost może być podaż sily roboczej w świetle za-

równo skutków demograficznych, jak i zaostrzonego stanowiska w sprawie imigracji” – pisze MFW.

Obcokrajowcy wykonujący pracę w sierpniu 2025 r. pochodzili z ponad 150 państw. Najliczniejszą grupę stanowili obywatele Ukrainy. Było ich 739,4 tys., o 5,2 proc. więcej niż rok wcześniej. Jak wskazują MFW, odsetek ukraińskich uchodźców w wieku produkcyjnym, którzy są zatrudnieni, wzrósł: w 2022 r. wynosił 65 proc.;

dwa lata później było to 69 proc. Potencjał migracyjny z Ukrainy może się jednak wyczerpać.

„Istnieją dowody na to, że coraz więcej Ukraińców chce pozostać na stałe w Polsce. W najnowszej wersji badania NBP odsetek uchodźców z Ukrainy, którzy chcą pozostać na stałe w Polsce, wzrósł o 3 pkt proc. do 24 proc., podczas gdy odsetek tych, którzy chcą pozostać dłużej niż rok, ale nie na stałe, spadł o 2 pkt proc. do 17 proc. Niemniej większość (56 proc.) pozostaje niezdeterminowana” – pisze MFW. Aby osiągnąć poziom 1,8 mln pracujących cudzoziemców do końca 2030 r., rynek pracy musiałby wchłaniać 125–130 tys. cudzoziemców rocznie. Wskazaniem do poprawy wchłaniania cudzoziemców na rynku pracy według MFW jest również poparcie propozycji UE dotyczących rozszerzenia systemu automatycznego uznawania zagranicznych kwalifikacji. ©

Zbrojenia za miliardy pod lupą prezydenta

POLITYKA Prezydent chce wiedzieć, jaki będzie los prawie 44 mld euro, które Polska pożyczyci na zbrojenia. **Rząd przyjął projekt ustawy wdrażającej program SAFE**, choć nie obyło się bez sporów

Wojciech Kubik
wojciech.kubik@infor.pl

Unijny program pożyczkowy SAFE powstał w maju 2025 r. Zakłada, że UE zaciągnie 150 mld euro nisko oprocentowanych pożyczek. Pieniądze będą przeznaczone na wspieranie zakupu sprzętu i rozbudowę zdolności obronnych. Polsce przyznano blisko 30 proc. wygospodarowanych pieniędzy, czyli 43,7 mld euro (ok. 190 mld zł). Nasz kraj ma sfinansować 139 różnych projektów zbrojeniowych, a unijne pieniądze do Polski trafiać mają za pośrednictwem Finansowego Instrumentu Zwiększenia Bezpieczeństwa SAFE (FIZB SAFE). Zaciągnięte pożyczki trzeba będzie spłacić w ciągu 45 lat.

Los pieniędzy pożyczanych na zbrojenia wywołał zaniepokojenie prezydenta. Temat ustawy wdrażającej SAFE uczynił jednym z zagadnień śródowej Rady Bezpieczeństwa Narodowego. Chciał wiedzieć, czy firmy, które otrzymają zlecenia, będą dysponowały odpowiednimi zdolnościami produkcyjnymi.

Jak MON spłaci dług

Już na etapie prac nad projektem ustawy o FIZB pojawiły się rozbieżności, z czyjej kieszeni mają być spłacane zaciągnięte przez Polskę zobowiązania. Kierowane przez Andrzeja Domańskiego Ministerstwo Finansów proponowało, aby były to pieniądze „przekazywane przez ministra obrony narodo-



Ministrowie finansów Andrzej Domański i obrony narodowej Władysław Kosiniak-Kamysz

wej oraz właściwych ministrów”. To oznaczałoby, że lwią część zobowiązań musiałoby pokrywać MON z własnego budżetu. Tymczasem trzeba z niego finansować modernizację sił zbrojnych i ich bieżące utrzymanie, łącznie z żołnierskimi pensjami i emeryturami. MON już jest zobligowane do corocznego dofinansowania Funduszu Wsparcia Sił Zbrojnych.

„Propozycja MF spotęguje już istniejący problem i w efekcie spowoduje skosmowanie

wszystkich posiadanych przez MON środków na transformację Sił Zbrojnych RP do obsługi zadłużenia obydwu funduszy, co w efekcie zatrzyma jakikolwiek proces rozbudowy i wzmacniania zdolności obronnych państwa” – alarmował na etapie prac nad ustawą o FIZB resort obrony.

Stanowisko MON poparł resort infrastruktury. W miniony wtorek skierował do Rady Ministrów pismo, w którym wskazał „na brak środków w budżecie ministra

infrastruktury na realizację zadań, których dotyczy projekt ustawy”.

Od początku tygodnia trwały międzyresortowe negocjacje, a jak ujawnił w środę minister obrony Władysław Kosiniak-Kamysz, jest szansa na porozumienie. – Myślę, że już mogę spokojnie po wczorajszych rozmowach, również z ministrem Domańskim, powiedzieć, że są gwarancje dla przyszłości, żeby nie obciążać budżetu Ministerstwa Obrony Narodowej właśnie z tego działu budżetowego – zadeklarował.

Stawiają na przemysł

W otoczeniu prezydenta pojawiła się też obawa, że raz przyznane pożyczki mogą być przez UE wstrzymane w dowolnym momencie. Wskazywać ma na to zapis w unijnym rozporządzeniu wprowadzającym SAFE. Znalazło się w nim zastrzeżenie, że pieniądze przyznawane będą zgodnie z rozporządzeniem PE wprowadzającym tzw. mechanizm warunkowości (rozporządzenie PE i Rady 2020/2092 z 16 grudnia 2020 r.). Te same przepisy zastosowano wobec Polski przed 2024 r. przy wstrzymaniu wypłat z Krajowego Planu Odbudowy.

– Zmieni się władza, albo nie spodoba się, że komuś nie damy zarobić to po prostu wstrzymają nam pożyczki – mówi DGP jeden z polityków PiS.

Przed śródowym posiedzeniem Rady Ministrów premier Donald Tusk oskarżył opozycję i otoczenie prezydenta o chęć „wywrócenia” projektu SAFE. Nie wyjaśnił wątpliwości związanych ze sposobem spłat pożyczek ani nie rozwiał obaw dotyczących warunkowości, ale zapewnił, że na programie zyska polski przemysł.

– SAFE, te dziesiątki miliardów euro, które wydamy na zbrojenia, trafi w 80 proc. do polskich firm. I to właśnie spowodowało gwałtowny atak PiS i Pałacu Prezydenckiego, tak bardzo zaangażowanych w lobbowanie interesów zaprzyjaźnionych państw, ale obcych państw – mówił Donald Tusk.

Projekt ustawy o FIZB został w środę przyjęty przez rząd. Wszystkie wskazuje, że przez Sejm przejdzie szybko. W czwartkowym porządku obrad zaplanowano już sprawozdanie komisji na jego temat oraz oświadczenia klubów.

Egzaminy klasyfikacyjne online na cenzurowanym

EDUKACJA Kuratoria oświaty w stolicy, Olsztynie i we Wrocławiu kwestionują dopuszczalność egzaminów online w Szkole w Chmurze. Ta nie zamierza jednak zmieniać swojej praktyki

Karina Strzelińska
karina.strzelinska@infor.pl

Szkola w Chmurze (SwCh) jest największą placówką skupiającą uczniów realizujących obowiązek szkolny w formie edukacji domowej. Za proces nauczania odpowiadają rodzice, a rola szkoły ogranicza się do wsparcia organizacyjnego i przeprowadzenia egzaminów klasyfikacyjnych. W bieżącym roku szkolnym do SwCh uczęszcza 26 tys. uczniów.

Początkowo nauka była bezpłatna, ale od ubiegłego roku szkolnego rodzice muszą uiścić czesne. Decyzja o wprowadzeniu opłat była konsekwencją obniżenia subwencji oświatowej na uczniów w edukacji domowej.

W międzyczasie w SwCh odbyły się kontrole kuratoriów w Olsztynie, Warszawie i we Wrocławiu. Najważniejsze zalecenia? Egzaminy klasyfikacyjne powinny się odbywać wyłącznie stacjonarnie

z uwagi na „brak podstaw prawnych” do organizowania ich online. Tymczasem dotychczas w placówce zdecydowaną większość egzaminów przeprowadzano w formule zdalnej (uczniowie SwCh mają możliwość wyboru formy egzaminu). Są one nagrywane, a procedura ich przeprowadzania obejmuje trzystopniową weryfikację tożsamości ucznia i nadzór merytoryczny.

SwCh uważa, że zalecenia kuratorów są bezpodstawne, i nie zamierza wprowadzać ich w życie. – Obowiązujące przepisy prawa oświatowego nie regulują sposobu przeprowadzania egzaminów klasyfikacyjnych. Prawo oświatowe oraz ustawa o systemie oświaty określają warunki organizacyjne egzaminu, takie jak powołanie komisji czy termin jego przeprowadzenia, natomiast nie wskazują, czy ma on odbywać się stacjonarnie, czy z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość – mówi Michał Cieśla, rzecznik placówki.

Przepisy prawa oświatowego faktycznie nakazują przeprowadzanie egzaminów klasyfikacyjnych, ale nie określają ich formy organizacyjnej ani nie zakazują trybu online. „Forma

egzaminu” oznacza jedynie część ustną i pisemną, ale sposób testowania wiedzy uczniów pozostaje w gestii dyrektora szkoły, co daje placówkom swobodę organizacyjną. Mateusz Pilich, adwokat i ekspert prawa oświatowego, mówi o luce w przepisach. – W ustawie Prawo oświatowe nie ma przepisów, które jednoznacznie określałyby, że egzaminy muszą się odbywać stacjonarnie w szkole. Wobec tego nie dziwi się podmiotom, które działają inaczej – mówi profesor.

Ale kuratoria i MEN patrzą na sprawę inaczej. – Obowiązujące przepisy Prawa oświatowego nie przewidują podstawy prawnej umożliwiającej przeprowadzanie egzaminów klasyfikacyjnych, w tym dla uczniów realizujących edukację domową, w formule online – podkreśla Ewelina Gorczyca, rzeczniczka resortu edukacji. – Interpretacje kuratoriów oświaty wskazujące na niezgodność takiej praktyki z obowiązującymi przepisami pozostają zatem zbieżne z literalnym brzmieniem regulacji Prawa oświatowego – dodaje. Prof. Pilich uważa, że przepisy wymagają jednak interpretacji funkcjonalnej. – Powin-

niśmy stosować je w kierunku celów, które prawo powinno realizować, a nie tylko dosłownie według litery – wskazuje. Ekspert zastrzega, że ewentualne modyfikacje prawa nie rozwiążą sedna problemu, bo wątpliwości wokół egzaminów online w edukacji domowej to tylko wierzchołek góry lodowej.

– Warto zacząć od pytania, czy edukacja domowa powinna być usługą powszechną, dostępną na wyciągnięcie ręki. Takie rynkowe podejście sprzyja niepożądanym zjawiskom – dodaje. Robert Górniak, wicedyrektor szkoły, założyciel serwisu Dealerzy Wiedzy, uważa, że MEN powinno zmodyfikować prawo. – Gdyby ministerstwo jednoznacznie zapisało w przepisach, że egzamin może być przeprowadzany z wykorzystaniem środków i metod komunikacji na odległość, problem zostałby rozwiązany jednym artykułem – argumentuje. MEN pytany o ewentualne korekty podkreśla, że „nie prowadzi prac legislacyjnych” w tym zakresie. – Obowiązujące przepisy są jednoznaczne co do miejsca i odpowiedzialności za organizację egzaminu, którą ponosi dyrektor szkoły – argumentuje Gorczyca.

The Power of Dialogue

EEC

XVIII Europejski Kongres Gospodarczy

22-24.04 2026

Międzynarodowe Centrum Kongresowe & Spodek, Katowice

JOIN US

WWW.EECPOLAND.EU

Rewolucyjne plany kolejarzy dla stolicy

TRANSPORT Oprócz modernizacji torów średnicowych spółka **PKP PLK** chce wydrążyć kolejny tunel dla pociągów dalekobieżnych

Krzysztof Śmietana
krzysztof.smietana@infor.pl

Choć kolejarze wciąż nie zdołali zrealizować zapowiadanej od kilkunastu lat modernizacji linii średnicowej w Warszawie, przedstawili właśnie jeszcze bardziej śmiałe plany inwestycyjne. Przy stałym rosnącym ruchu pociągów istniejące teraz cztery tory (dwa dla ruchu dalekobieżnego i dwa dla aglomeracyjnego) między stacjami Warszawa Zachodnia i Warszawa Wschodnia nie wystarczą. Dlatego zapadła decyzja, by w stolicy wydrążyć kolejny tunel, w którym znajdą się dwa tory dla pociągów dalekobieżnych.

To pozwoliłoby podwoić przepustowość średnicy dla połączeń długodystansowych. Na godzinę będzie mogło przejeżdżać przez Warszawę 20 dodatkowych par pociągów. Marcin Mochocki z zarządu spółki PKP Polskie Linie Kolejowe zaznacza, że jest to konieczne w związku z planami dociągnięcia do stolicy szybkiej linii igrek z Wrocławia i Poznania, a także ze względu na szykowane poszerzenie do czterech torów kolejnych wlotów do Warszawy. Nowy tunel ma zostać wydrążony zmechaniz-

owaną tarczą pod istniejącą linią średnicową. Jego zachodni kraniec znalazłby się w rejonie istniejącego przystanku Warszawa Główna. Analizowane są dwa warianty wschodniego wyjścia z tunelu. Pierwszy scenariusz zakłada, że kończyłby się na skarpie warszawskiej i dalej tory prowadziłyby mostem nad Wisłą. W drugiej wersji zostałyby dociągnięty niemal do stacji Warszawa Wschodnia.

W nowym tunelu mają się znaleźć dwa podziemne perony, które zostaną zlokalizowane pod istniejącymi peronami Dworca Centralnego. Wstępnie założono, że budowa nowego tunelu będzie kosztować 4 mld zł. Ma on zostać zrealizowany do 2040 r., ale faktyczny termin będzie zależał od pozyskania pieniędzy na ten cel. Pewne jest, że dodatkowa inwestycja wymusi zmiany projektu modernizacji istniejącej linii średnicowej. Na razie wiadomo, że na początku 2027 r. na jej wschodnim krańcu zostanie się generalna przebudowa Warszawy Wschodniej. Przebudowany dworzec ma być w pełni zadaszoną i przystosowaną do obsługi niepełnosprawnych. Prace potrwać tu do 2030 r.

Dodatkowo trzeba zaprojektować linię średnicową między Warszawą Zachodnią i Wschodnią. Chodzi o to, żeby w czasie przewidzianej na lata 2031–2035 i wycenianej na 5 mld zł modernizacji tego odcinka wykonać jak najwięcej prac, które następnie pozwolą zbudować kolejny

tunel średnicowy. Pod Dworcem Centralnym ma wtedy powstać podziemna konstrukcja z peronami dla przyszłej inwestycji. PKP PLK twierdzą, że inwestycje trzeba planować przyszłościowo, by uwzględnić rosnący ruch. Jednocześnie powstaje pytanie, czy modernizacja istniejącej linii średnicowej po raz kolejny nie odsunie się w czasie. Terminów jej przebudowy było już wiele, a pierwsze plany zakładały, że prace skończą się na początku tej dekady.

Jednocześnie PKP PLK przedstawiły plany rozbudowy całego węzła warszawskiego, rozłożone na kilkanaście lat. Założenie jest takie, że etapami będą modernizowane kolejne wloty do stolicy. Prace mają polegać na rozbudowie układu do czterech torów, co pozwoli zwiększyć przepustowość i odseparować ruch dalekobieżny od aglomeracyjnego. Na pierwszy ogień ma pójść wylot z Warszawy do Gdańska. Tu planowany jest nowy skrót spod Legionowa do Nasielska, co pozwoli przyspieszyć przejazd składów dalekobieżnych. Na kolejnym etapie do czterech torów zostałby rozbudowany wylot do Radomia (z Warszawy Zachodniej do Czachówka). PKP PLK przyznają, że na inwestycje w węzle będzie potrzebne kilkadziesiąt mld zł. Przy spodziewanym ograniczeniu dofinansowania z Unii Europejskiej w kolejnych perspektywach można się spodziewać, że realizacja planów mocno rozciągnie się w czasie. ©

MEDIA Konkurujące o aktywa **Netflix** i **Paramount** wciąż poprawiają swoje propozycje dla akcjonariuszy przejmowanej firmy

Tomasz Jóźwik
tomasz.jozwik@infor.pl

Od zaakceptowania przez zarząd Warner Bros. Discovery oferty Netflixu minęło już ponad dwa miesiące, ale Paramount Skydance nie składa broni. We wtorek firma zadeklarowała zapłatę kary w wysokości 2,8 mld dol., którą zostałby obciążony Warner Bros., gdyby zerwał umowę z Netflixem. Konsekwencją wycofania się z zawartego porozumienia byłoby także dodatkowe 1,5 mld dol. kosztów finansowych dla Warner Bros. Także tę kwotę zapłaci Paramount. Dodatkowo do akcjonariuszy przejmowanej firmy trafi 650 mln dol. za każdy kwartał, dopóki nie zostaną uzyskane wszystkie niezbędne zgody na przeprowadzenie transakcji. Opłata będzie naliczana od stycznia 2027 r. Czas potrzebny na uzyskanie akceptacji ze strony urzędów antymonopolowych w wielu państwach eksperci szacują na 12–18 miesięcy.

Zarząd Warnera poinformował w oświadczeniu, że przejrzy nową ofertę, ale nie zmieni swojej rekomendacji, w której zaleca akcjonariuszom sprzedaż aktywów na rzecz Netflixu. Przed transakcją Warner zostanie podzielony. Do nabywcy trafi część rozrywkowa w postaci studiów filmowych i serwisu streamingowego HBO Max. Część medialna – sieci kablo-

Nie ustaje walka o Warner Bros. i TVN

we oraz m.in. stacje telewizyjne CNN i TVN – trafi do spółki Discovery Global, która będzie notowana na giełdzie. Za każdą akcję Warner Bros. akcjonariusze otrzymają 27,75 dol. (łącznie 72 mld dol.) i zachowają udziały w Discovery Global.

Początkowo Netflix zamierzał zapłacić za przejmowane aktywa także swoimi akcjami. Jednak pod koniec stycznia, pod naciskiem konkurencyjnej oferty, zadeklarował zapłatę całej sumy w gotówce. Paramount zaoferował 30 dol. za akcję w gotówce i zamierza kupić całe Warner Bros., płacąc łącznie 78 mld dol. Zarząd Warner Bros. ocenia, że dzięki zachowaniu udziałów w Discovery Global, w transakcji z Netflixem akcjonariusze przejmowanej firmy otrzymają łącznie 31–32 dol. za akcję.

Z informacji „The Wall Street Journal” wynika, że do gry o Warner Bros. po stronie Paramount włączył się fundusz Ancora. Ancora znana jest na rynku amerykańskim z aktywnego udziału w tego typu transakcjach i zaciętej walki o jak najlepsze warunki ich przeprowadzenia. Fundusz ma obecnie mniej niż 1 proc. akcji Warner Bros. „WSJ” ocenia, że choć udział inwestora jest niewielki, to jego pojawienie się w grze może mieć wpływ na decyzje innych akcjonariuszy Warner Bros.

Ancora podważa m.in. ekonomiczny

sens wydzielenia stacji telewizyjnych i kablowych do osobnej spółki. Operacja miała by spowodować, że Discovery Global miałby 17 mld dol. długu wobec Warner Bros. Spłata tych zobowiązań może być kłopotliwa, biorąc pod uwagę spadającą oglądalność mediów zarządzanych przez Warner Bros. Także Paramount przekonuje, że dzielenie firmy nie ma sensu, a wartość Discovery Global będzie zerowa.

W tle rywalizacji o Warner Bros. jest polityka. Około 70 proc. udziałów w Paramount należy do rodziny Ellisonów, zwolenników prezydenta Donalda Trumpa. Po uzgodnieniu warunków kupna Warner Bros. przez Netflix doradcy Trumpa wyrazili „zaniepokojenie” umową, a sam prezydent zadeklarował, że aktywnie zaangażuje się w ocenę transakcji. Jednak w ostatnich dniach zmienił zdanie i stwierdził, że podjęcie decyzji w sprawie wyrażenia zgody na przejęcie Warnera zostawi Departamentowi Sprawiedliwości.

Głosowanie akcjonariuszy, które zdecyduje o przyjęciu jednej z dwóch ofert, spodziewane jest do końca marca. Według analityków firmy Raymond James „wielu akcjonariuszy Warnera spodziewa się, że Paramount nie złożył jeszcze swojej najlepszej oferty i podniesie oferowaną ceną o 2–3 dol. za akcję”. ©

AUTOPROMOCJA

DGP Dziennik
Gazeta Prawna



Wszystko o czasie pracy w 2026 r.

- Normy i wymiar czasu pracy
- Okresy odpoczynku
- Systemy i rozkłady czasu pracy
- Rozliczanie pracy w godzinach nadliczbowych
- Rozliczanie czasu pracy w różnych systemach rozliczeniowych
- Praca w porze nocnej, w niedziele i święta
- Czas pracy przy pracy zdalnej
- Wymiary czasu pracy w 2026 r. – tabele



Kup na **sklep.infor.pl**

Karolina Wójcicka
karolina.wojcicka@infor.pl

Reżim ajatollahów nasila represje w Iranie. W ostatnich dniach zatrzymano kilka osób z otoczenia prezydenta Masuda Pezeszkijana, reprezentującego bardziej umiarkowane skrzydło sceny politycznej niż duchowni przywódcy. Wśród zatrzymanych znalazła się Azar Mansuri, liderka reformistycznego ugrupowania Islamski Iran Ludowy. Trafiła do więzienia po tym, jak wyraziła żal z powodu śmierci demonstrantów i podkreśliła, że nie nie usprawiedliwia tej tragedii. Mansuri apelowała również, aby prawda o tych wydarzeniach nie została zatuszowana.

Zatrzymano także Ebrahima Asgharzadego, przewodniczącego komitetu politycznego Frontu Reformistów, koalicji zrzeszającej mniejsze partie, oraz Mohsena Aminzadego, byłego wiceministra spraw zagranicznych w administracji prezydenta Mohammada Chatamiego. W tym tygodniu za kraty trafił również m.in. Hosejn Karrubi, syn Mehdiego

Ajatollahowie zatrzymują przeciwników reżimu

IRAN Na celowniku znaleźli się także ludzie z otoczenia prezydenta Masuda Pezeszkijana, którzy krytycznie oceniali sposób tłumienia antyrządowych protestów

Karrubiego, byłego reformistycznego kandydata na prezydenta. Mehdi Karrubi oświadczył, że obecna sytuacja w Iranie jest bezpośrednim skutkiem destrukcyjnej polityki wewnętrznej i granicznej najwyższego przywódcy Alego Chameneiego. Inni działacze są wzywani na przesłuchania do prokuratury w więzieniu Ewin, owianym złą sławą ośrodka detencyjnym republiki islamskiej. Ewin jest głównym miejscem osadzania więźniów politycznych, dziennikarzy, naukowców, obrońców praw człowieka, a także cudzoziemców oskarżanych o szpiegostwo lub wrogą propagandę.

Wydaje się, że działania te mają na celu powstrzymanie krytyki sposobu, w jaki służby bezpieczeństwa tłumia

ły antyrządowe protesty, które przetoczyły się przez kraj na przełomie roku. Według niektórych organizacji praw człowieka w wyniku represji mogło zginąć nawet kilkadziesiąt tysięcy osób. Oficjalne dane rządowej Fundacji Męczenników mówią o 3 tys. ofiar, w tym funkcjonariuszy służb bezpieczeństwa, i są powszechnie uważane za zaniżone. Uzasadniając bezprecedensowe represje, szef wymiaru sprawiedliwości Gholamhosejn Mohseini Ezei stwierdził, że „ci, którzy wydają oświadczenia przeciwko Republice Islamskiej, działają w porozumieniu z reżimem syjonistycznym i Ameryką”. Określił ich autorów jako „nędznych i godnych pożałowania” oraz zagroził, że „poniosą konsekwencje”.

Kampania represji stanowi poważny cios dla Pezeszkijana, który zwycięstwo w wyborach w 2024 r. w dużej mierze zawdzięczał poparciu reformistów. Przy frekwencji wynoszącej 49,7 proc. Pezeszkijan zdobył 54, proc. głosów, wyraźnie pokonując swojego rywala Sa'ida Dżaliego, na którego zagłosowało 45,2 proc. Irańczyków. Mimo to prezydent napotyka trudności w realizacji swojego mandatu. Choć prezentuje bardziej pojednawcze podejście wobec protestujących i powołał komisję śled-

czą mającą zbadać okoliczności protestów, jest mało prawdopodobne, by komisja ta skrytykowała Gwardię Rewolucyjną. Zatrzymanie jego dawnych zwolenników pokazują, jak ograniczony jest jego wpływ na kluczowych decydentów, co stanie się jeszcze bardziej widoczne, jeśli przemilczy uderzenie we własne otoczenie.

Według państwowej agencji prasowej IRNA zatrzymani w ostatnich dniach działacze uczestniczyli w „organizowaniu i kierowaniu działaniami mającymi na celu zakłócenie sytuacji politycznej i społecznej w obliczu zagrożenia militarnego ze strony Stanów Zjednoczonych i Izraela”. Kryzys ma miejsce w czasie, gdy Waszyngton wysłał na Bliski Wschód grupę uderzeniową z lotniskowcem USS „Abraham Lin-

coln” na czele. Prezydent Donald Trump stwierdził, że flota zmierzająca do regionu jest „nawet większa” niż ta, którą wcześniej skierowano w stronę Wenezueli. Pojawienie się grupy wywołało obawy przed bezpośrednią konfrontacją amerykańsko-irańską. Stany Zjednoczone grożą atakiem na Teheran, jeśli jego władze nie zgodzą się na porozumienie w sprawie irańskiego programu nuklearnego.

Jednocześnie reżim kontynuuje negocjacje z administracją Trumpa i sygnalizuje możliwość ograniczenia programu nuklearnego. IRNA podała, że szef irańskiej agencji atomowej Mohammad Eslami stwierdził, iż Teheran mógłby rozcieńczyć wysoko wzbogacony uran w zamian za zniesienie sankcji. Rozcieńczanie uranu oznacza mieszanie go z innymi substancjami w celu obniżenia poziomu wzbogacenia, aby końcowy produkt nie przekraczał określonego progu, co wydłużyłoby czas potrzebny na wytworzenie wystarczającej ilości materiału rozszczepialnego do budowy broni jądrowej. ©

Wyzwania Polski w praktyce: EEC Trends o priorytetach rozwojowych w nowym porządku

W czasie przełomu liczy się nie tylko diagnoza, ale przede wszystkim zdolność do sprawnego działania, podejmowania decyzji i budowania porozumienia wokół priorytetów. Gdy Europa wchodzi w etap głębokiej przebudowy reguł gry, a gospodarka mierzy się równocześnie z presją bezpieczeństwa, kosztów transformacji i rywalizacji technologicznej, uczestnicy EEC Trends, które odbyło się 9 lutego 2026 r. w Warszawie, dyskutowali o tym, jak przekuć polski potencjał w trwałą przewagę: od odpornej infrastruktury i energii, przez przemysł i regulacje, po kompetencje i demografię. Wnioski i rekomendacje z wydarzenia zasilą program XVIII Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach.

EEC Trends przyciągnęło kluczowych przedstawicieli biznesu, rządu i świata polityki oraz ekspertów i praktyków, by w formule intensywnych debat zmierzyć się z pytaniem o miejsce Polski w dynamicznie przebudowującym się układzie geopolitycznym i gospodarczym. W centrum rozmów znalazły się bezpieczeństwo i odporność państwa, konkurencyjność gospodarki oraz warunki dla inwestycji, transformacji energetycznej, rozwoju technologii i rynku pracy. Udział w wydarzeniu wzięło ponad 1600 uczestników w tym blisko 1200 stacjonarnie.

– EEC Trends to miejsce, w którym porządkujemy najważniejsze sprawy tuż przed Europejskim Kongresem Gospodarczym. Skoncentrowaliśmy rozmowy wokół działań w obszarze bezpieczeństwa, inwestycji, energetyki i technologii, które pozwolą Polsce utrzymać tempo oraz zbudować trwałą przewagę konkurencyjną w Europie – mówi **Wojciech Kuśpiak**, prezes Grupy PTWP, inicjator i organizator Europejskiego Kongresu Gospodarczego.

Otwarcie o wyzwaniach

Mocny start EEC Trends wypełniły rozmowy z przedstawicielami rządu. Uczestni-



cy usłyszeli perspektywę ministra aktywów państwowych **Wojciecha Balczuna**, zapowiedział fundamentalne zmiany w państwowych spółkach, ministra energii **Miłosza Motyki**, który z kolei przedstawił politykę energetyczną Polski do 2040 r. zakładającą funkcjonowanie dużej elektrowni jądrowej, małych reaktorów jądrowych i źródła od-

nawialne – taki miks ma przynieść naszej gospodarce niższe ceny energii. Na scenie wystąpił również **Maciej Berek**, minister ds. Nadzoru nad Wdrażaniem Polityki Rządu, przewodniczącego Komitetu Stałego Rady Ministrów, który zaznaczył, że powinniśmy zacząć traktować deregulację jako zmianę w myśleniu urzędników i polityków odpowie-

dzialnych za stanowienie prawa zamiast jako znoszenie barier.

Sesja inauguracyjna **Polska i Europa – czas na nowy porządek** otworzyła debatę o gospodarce w realiach geopolitycznej przebudowy – między chaosem a poszukiwaniem nowej równowagi. Uczestnicy rozmawiali o tym, jak w warunkach rywalizacji mocarstw, wojen, migracji i kolejnych kryzysów budować bezpieczeństwo, niezależność i odporność, nie tracąc tempa rozwoju i konkurencyjności. Punktem odniesienia były zarówno ambicje Polski – w tym realny wymiar awansu do gospodarczej elity – jak i nowe możliwości dla biznesu: inwestycje, ekspansja zagraniczna, cyfryzacja oraz rola Polski jako zaplecza produkcyjnego Europy i potencjalnego hubu dla Ukrainy.

W programie znalazły się też debaty o energetyce, cyfryzacji, local contentie, inwestycjach publicznych, bezpieczeństwie, odporności i przemyśle, odpornej infrastrukturze i demografii. Wnioski wypracowane podczas rozmów posłużą jako podstawa debat Europejskiego Kongresu Gospodarczego.

Wieczorną częścią EEC Trends była uroczysta gala **WNP Awards** – prestiżowych wyróżnień redakcji portalu WNP dla osób, instytucji i firm, które realnie kształtują kierunki rozwoju polskiej gospodarki. Statuetki trafiły do: Atlas Ward Polska, Beyond.pl, Cognor i Elemental, Grupy WB, KUKE i Banku Gospodarstwa Krajowego, aplikacji mObywatel, SEEN Technologie, Grupy TAURON, Trigon i Quercus.

Retransmisje z debat dostępne są na stronie wydarzenia:
www.trends.eecpoland.eu

Bezwitrynowa iluzja. O regulacji, która udaje politykę zdrowotną



JAROMIR ĆWIKŁA

dyrektor ds. prawnych,
Polskie Towarzystwo
Gospodarcze

W polskiej debacie o regulacjach rynku alkoholu, która w ostatnich dniach przybrała na sile, coraz częściej pojawiają się propozycje dobrze brzmiące jako slogany, lecz gorzej wypadające w konfrontacji z rzeczywistością. Jedną z nich jest koncepcja tzw. sprzedaży bezwitrynowej – rozumianej jako całkowite zasłonięcie alkoholu w punktach sprzedaży detalicznej. Zwolennicy tego rozwiązania powołują się na argumenty zdrowia publicznego oraz na rzekome przykłady z innych państw Unii Europejskiej.

Problem w tym, że gdy oddzielić deklaracje od faktów, obraz wygląda znacznie mniej przekonująco. W krajach europejskich stosuje się różne formy ograniczania ekspozycji – wydzielone strefy sprzedaży, brak widoczności z zewnątrz sklepu czy sprzedaż zza kasy. Nie ma jednak powszechne-

go i udokumentowanego modelu, który polegałby na całkowitym „zniknięciu” produktu z pola widzenia konsumenta w całym handlu detalicznym – i który jednocześnie przynosiłby trwałe, mierzalne efekty prozdrowotne.

Warto przy tym pamiętać o rzeczy podstawowej: punkt sprzedaży to w praktyce jedyna legalna przestrzeń komunikacji pomiędzy producentem a pełnoletnim konsumentem. Nie chodzi o reklamę, lecz o informację. Etykieta produktu zawiera dane o składzie, pochodzeniu, zawartości alkoholu, ostrzeżenia zdrowotne czy oznaczenia odpowiedzialnej konsumpcji. To dzięki nim konsument może dokonać świadomego wyboru – również wyboru produktów o niższej zawartości alkoholu lub bezalkoholowych, których popularność w ostatnich latach wyraźnie rośnie.

Zasłanianie etykiet oznacza w praktyce ograniczenie prawa do informacji konsumenckiej. Paradoks polega na tym, że regulacja przedstawiana jako prozdrowotna usuwa narzędzia, które realnie sprzyjają odpowiedzialnym decyzjom zakupowym. Zamiast wspierać świadomy wybór, zastępuje go niewiedzą.

Etykieta nie jest zresztą wyłącznie elementem handlowym. Bywa także nośnikiem kultury i sztuki. Wystarczy przypomnieć przykład Château Mouton Rothschild 1973, którego etykietę zaprojektował Pablo Picasso. Podobnie było w innych rocznikach tej winnicy – swoje prace tworzyli dla niej najwybitniejsi artyści XX w., w tym także Salvador Dalí. To symboliczne przykłady pokazujące, że w europejskiej tradycji produkt – zwłaszcza alkoholowy – funkcjonuje nie tylko jako towar, lecz także jako komunikat o jako-

Sprzedaż „zza zasłony” sprzyja utrwalaniu pozycji największych marek, które i tak są rozpoznawalne. Najbardziej tracą mali producenci – często firmy rodzinne, nowi dystrybutorzy oraz lokalne sklepy

ści, pochodzeniu, tożsamości kulturowej i odpowiedzialności producenta.

Nie jest to również rozwiązanie neutralne rynkowo. Sprzedaż „zza zasłony” sprzyja utrwalaniu pozycji największych marek, które i tak są rozpoznawalne. Najbardziej tracą mali producenci – często firmy rodzinne, nowi dystrybutorzy oraz lokalne sklepy. W realiach polskiego rynku, który już dziś jest nasycony i kurczący się, oznacza to ryzyko dalszego wypychania legalnej oferty i osłabiania lokalnego handlu.

Nie można też pomijać konsekwencji fiskalnych i społecznych. Legalna sprzedaż alkoholu w Polsce spada, natomiast szara strefa pozostaje poważnym problemem – generując straty budżetowe i realne zagrożenia dla zdrowia konsumentów. Ograniczanie legalnej dostępności i informacji nie eliminuje popytu. Zmienia jedynie sposób jego zaspokojenia.

Regulacje oparte na „niewidzialności” rzadko przynoszą realne efekty. Jeśli celem jest ograniczanie szkód związanych z alkoholem, skuteczniejsze będą egzekwowanie istniejących przepisów, edukacja i realna kontrola sprzedaży nieletnim – a nie zasłanianie półek. Bezwitrynowa sprzedaż pozostaje więc przede wszystkim iluzją działania: kosztowną, nieskuteczną i potencjalnie szkodliwą.

Za pomysły paliwowych gigantów zapłaci mały handel

MACIEJ
PTASZYŃSKIprezes zarządu,
Polska Izba Handlu

Propozycja branży paliwowej dotycząca bezwitrynowej sprzedaży alkoholu doskonale wpisuje się w narrację znaną z kultowych polskich komedii: „może być nam źle, pod warunkiem, że innym będzie jeszcze gorzej”. Po wypromowaniu pomysłu w mediach nikomu jednak nie jest do śmiechu. A na pewno nie przedstawicielom małego i średniego handlu, którzy już teraz działają na granicy rentowności.

Branża paliwowa w odpowiedzi na pojawiające się projekty wprowadzenia zakazu sprzedaży alkoholu na stacjach benzynowych postanowiła zagrać va banque i forsuje bezwitrynową sprzedaż alkoholu w całym handlu. Rozwiązanie bezprecedensowe, jeśli chodzi o Europę. I głęboko nieprzemyślane z punktu widzenia małych i średnich sklepów. Bo bezwitrynowa sprzedaż alkoholu to nie tylko postawienie butelek za zasłonką. To wiele realnych kosztów, z którymi będzie musiał zmierzyć się właściciel każdego sklepu. Produkcja i montaż przesłon, konieczność przebudowy sklepu i zaplecza, produkcja katalogów z cenami

i opisami sprzedawanych w sklepie alkoholi. Do tego dłuższa obsługa klienta i więcej pracy dla personelu, a przede wszystkim – ogromne koszty. Małe osiedlowe sklepy nie mają na to ani miejsca, ani pieniędzy. Dla nich może to okazać się być albo nie być.

Małych sklepów nie stać na utratę kolejnych klientów. Bo wbrew temu, co głoszą rzecznicy tego pomysłu, popyt nie zniknie. Przeniesie się jedynie do innych kanałów, także do szarej strefy.

Wątpliwości budzi również to, kto będzie pilnował przestrzegania nowego prawa. Na jakie kary będą narażone sklepy, jeśli w wydzielonej alejce z alkoholem klient zostawi odsłoniętą przesłonę? Czy sklepy będą musiały wydelegować pracownika, który zadba o to, by alkohol cały czas znajdował się za przesłoną, będzie chodził i zasłaniał półki z napojami z procentami? Bo jeśli nie, to w sklepie samoobsługowym półka z alkoholem będzie cały czas odsłonięta.

Sprzedaż w małych sklepach wciąż spada. Tylko w I połowie 2025 r. jej wartość była niższa o prawie 3 proc. w ujęciu rok do roku, a liczba transakcji spadła o 12 proc. Jeśli chcemy, by małe sklepy utrzymały się na rynku, nie możemy, jak przedstawiciele branży paliwowej, mówić, że „handel będzie musiał sobie z tym poradzić”. Czyż nie wydaje się to podejście bezprecedensowo arogancje? Nigdy do tej pory jedna branża w taki sposób nie anonsowała gotowości do poświęcenia innego segmentu rynku.

Jeśli chcemy, by małe sklepy utrzymały się na rynku, nie możemy, jak przedstawiciele branży paliwowej, mówić, że „handel będzie musiał sobie z tym poradzić”

Biorąc pod uwagę ogromne bieżące wyzwania, typu funkcjonowanie systemu kaucyjnego, KSeF czy nowe obowiązki w zakresie znakowania żywności, właściciele sklepów, stojąc w obliczu nowych problemów, prędzej je zamkną, niż dźwigną kolejne obciążenia.

Równie ważne – jaką możemy mieć pewność, że branża paliwowa lub jakaś inna w następnej kolejności nie będzie chciała uregulować sprzedaży innych kategorii produktów, typu słodycze, chipsy, napoje gazowane czy energetyczne, po które zdarza nam się sięgać pod wpływem impulsu. Bo skoro może decydować o jednej kategorii, to dlaczego nie o innych?

Jeżeli sektor paliwowy uznaje, że sprzedaż bezwitrynowa alkoholu pomoże rozwiązać problem, z którym się mierzą, czyli impulsowe zakupy alkoholu, niech zastosuje ją u siebie, bez ingerowania w cały sektor detaliczny, szczególnie że inicjatywa nie została w żaden sposób z handlem skonsultowana, zanim przedstawiono ją opinii publicznej. Żadna branża nie ma prawa samodzielnie stanowić prawa w Polsce. Chętnie zapoznamy się jako branża, po powiedzmy rocznym okresie pilotażu, z danymi z JPK firm paliwowych dotyczącymi nowej formy sprzedaży, które to dane, mamy nadzieję, firmy te bez wątpienia chętnie udostępnią rynkowi...

Właściwie trudno powiedzieć, co bardziej oburza w tej sprawie – odklejenie pomysłu od realiów rynkowych, brak zrozumienia dla podstaw funkcjonowania innych branż czy bezrefleksyjna gotowość na działania, które mogą potencjalnie zdewastować rynek.

Na koniec warto przytoczyć wypowiedź jednego z przedsiębiorców MŚP handlu detalicznego w reakcji na ten projekt: „z naciskiem zwracam uwagę na idiotyczny pomysł bezwitrynowej sprzedaży alkoholu. Jak ktoś /.../ chce, niech to robi dobrowolnie, ale jak ustawą taka opcja będzie wprowadzona to nas dobije jako handel”.

DGP
Dziennik
Gazeta Prawna

Magazyn na Weekend

Jutro w wydaniu



fol. Francisco Richart/Zuma Press/Forum

Kruchy punkt równowagi

Jeżeli ktoś dziś podchodzi do inwestowania w Ukrainie z nadmiernym optymizmem, zaczynam się niepokoić – mówi **Jarosław Beldowski**, wiceprezes Kredobanku



fol. Gina M Randazzo/ZUMA Press Wire/Shutterstock/Rex Features/East News

Sąsiedzka rewolta

Brutalna operacja ICE w Minnesocie wywołała powszechny odruch solidarności. Opór zmusił Donalda Trumpa do korekty kursu – pisze **Emilia Świętochowska**

Uniknąć surowcowego szantazu

Chiny skoncentrowały u siebie przetwórstwo minerałów. I to jest poważny problem – mówi **Krzysztof Galos**, wiceminister klimatu i środowiska



fol. CFOTO/Future Publishing via Getty Images

Człowiek, nie pomnik

Ociepam czarne charaktery, a wśród pozytywnych bohaterów szukam cech, które ich uczłowieczą – opowiada **Maciej Pieprzyc**, reżyser „Ołowianych dzieci”



fol. Robert Palka/Netflix

Kuba pod rosnącą presją USA

HAWANA Trump dokręca śrubę Kubie, odcinając ją od ropy. Jego celem jest nie tylko osłabienie reżimu, lecz także **uderzenie w interesy Rosji i Chin**

Maria Wiśniewska
maria.wisniewska@infor.pl

Kuba staje się drugim celem amerykańskiej ofensywy w Ameryce Łacińskiej. Donald Trump otwarcie deklaruje, że chce doprowadzić do upadku reżimu w Hawanie. – Trzeba będzie porozmawiać o Kubie – powiedział 3 stycznia, w dniu wprowadzenia prezydenta Wenezueli Nicolása Madura. Sekretarz stanu Marco Rubio dodał wówczas, że na miejscu kubańskich władz „byłby zaniepokojony”. Pod koniec stycznia Trump ostrzegł, że wyspa powinna zawrzeć porozumienie ze Stanami Zjednoczonymi, „zanim będzie za późno”, bo „jest bliska upadku”.

Trump dokręca śrubę, odcinając wyspę od dostaw ropy. Na początku stycznia USA zablokowały transport paliwa z Wenezueli, która przez lata była jej głównym dostawcą. Następnie Trump zagroził nałożeniem ceł na inne państwa eksportujące ropę do Hawany. W efekcie Meksyk również wstrzymał dostawy. Sama Kuba nie produkuje zaś wystarczającej ilości surowca, aby zaspokoić własne potrzeby. Skutki są dotkliwe. Prezydent Miguel Díaz-Canel, polityczny następca dynastii Castro, porównuje sytuację z tzw. okresem specjalnym z lat 90., gdy po upadku ZSRR gospodarka pograżyła się w głębokim kryzysie. Dziś przerwy w dostawach prądu sięgają 20 godzin na dobę, a w niektórych prowincjach dochodzi do całkowitych blackoutów.

Władze Kuby nie wykluczają, że kraj nie dysponuje już paliwem lotniczym dla linii obsługujących dalsze połączenia międzynarodowe. To uderzy w turystykę, która jest jednym z niewielu źródeł dewiz. Presja Waszyngtonu wydaje się przynosić pierwsze efekty. Pod koniec ubiegłego tygodnia Díaz-Canel zadeklarował gotowość do dialogu „bez żadnych warunków wstępnych”. Nie wiadomo tylko, czy rozmowy do czegoś doprowadzą. Amerykanie mają żądać wolnych wyborów i uwolnienia więźniów politycznych. „To w praktyce oznaczałoby koniec reżimu” – uważa Christopher Sabatini z brytyjskiego think tanku Chatham House. „Waszyngton w istocie żąda od władzy podpisania własnego wyroku śmierci, i to w trakcie kryzysu humanitarnego” – napisał.

Ofensywa jest w dużej mierze osobistym projektem Rubio, syna kubańskich imigrantów. Szef dyplomacji od lat prezentuje twarde stanowisko wobec komunistycznych władz i wspiera grupy prodemokratyczne, co przysparza mu poparcia wśród kubańskiej diaspory w USA. Trumpowi chodzi o przebudowę półkuli zachodniej

– napisał. Ofensywa jest w dużej mierze osobistym projektem Rubio, syna kubańskich imigrantów. Szef dyplomacji od lat prezentuje twarde stanowisko wobec komunistycznych władz i wspiera grupy prodemokratyczne, co przysparza mu poparcia wśród kubańskiej diaspory w USA. Trumpowi chodzi o przebudowę półkuli zachodniej

w duchu doktryny Donroe. Jej istotą jest ograniczenie wpływów zewnętrznych mocarstw, przede wszystkim Rosji i Chin. Trump stwierdził w ubiegłym tygodniu, że Kuba stanowi „nadzwyczajne zagrożenie” dla USA z powodu kontaktów z wrogimi państwami, w tym poprzez ich obecność wojskową i wywiadową. Kuba od dekad jest sojusznikiem Rosji i Chin w Ameryce Łacińskiej, a w ostatnich latach ta współpraca była wzmacniana. Według doniesień „The Wall Street Journal” w 2023 r. Chiny zawarły z Hawaną tajne porozumienie dotyczące utworzenia bazy wywiadu elektronicznego w Bejucal. Instalacja ta miałaby umożliwiać przechwytywanie komunikacji wojskowej, handlowej i cywilnej z południowo-wschodnich stanów USA.

Dlatego powodzenie amerykańskiej ofensywy byłoby poważnym ciosem dla globalnych ambicji Pekinu i Moskwy. Jak ocenił w swojej analizie Siergiej Suchankin z amerykańskiego Jamestown Foundation, pokazałoby, że Rosja i Chiny nie są w stanie skutecznie bronić sojuszników przed amerykańską presją. Jego zdaniem efekt domina mógłby objąć kolejne kraje regionu, takie jak Nikaragua. Nie oznacza to zarazem, że Chiny i Rosja ruszą Kubie z realną pomocą. Pekin i Moskwa są bardziej skupione na własnych strefach wpływu. „Nie sądzę, aby w przypadku próby zmiany reżimu w Hawanie zdecydowały się go bronić. Kuba leży w bezpośrednim sąsiedztwie USA. Psucie relacji z nimi wyłącznie w obronie Kuby byłoby nieopłacalne” – ocenił Sabatini. ©

DGP Dziennik
Gazeta Prawna

Redakcja:

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

Redaktor naczelny:
Tomasz Pietryga

Zastępcy redaktora naczelnego:
Łukasz Guza,
Łukasz Wilkiewicz

Kierownicy działów:
Kraj, Świat i Gospodarka:
Michał Potocki

Opinie: Marcin Kube

Podatki i Księgowość:
Katarzyna Jędrzejewska,
Marcin Mroziuk (tygodnik PIK),
Magdalena Sobczak (tygodnik RIA)

Firma i Prawo oraz Prawnik:

Małgorzata Kryszkiewicz, Izabela
Rakowska-Boroń (tygodnik FIP)

Samorząd i Administracja oraz Kadry i Place:

Urszula Mirowska-Łoskot,
Joanna Pieńczykowska-Rybczyk
(tygodnik SIA),
Leszek Jaworski (tygodnik KIP i UIŚ)

Dział Dodatków Poradniczych:

Monika Bugaj-Wojciechowska

Magazyn:

Anna Masłoń, Piotr Czarnowski,
Emilia Świętochowska,
Maciej Weryński

Szef studia DTP:

Jacek Obruśiewicz

Główny grafik:

Cezary Cichoński

Fotoredakcja:

Łukasz Milej

Centrum Reklam

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

Dyrektor Centrum Reklam:

Michał Krukowski

Dyrektor Marketingu:

Krzysztof Wierczokiewicz

Wiceprezes Zarządu:

Marcin Krawczak

Biurowie Opiekunów Klienta:

ul. Burakowska 14
01-066 Warszawa
tel. 22 761 30 30

e-mail: bok@infor.pl

Partnerzy biura ogłoszeń:

Mariusz Zarzycki,
tel. 519 061 309

Produkcja:

Maciej Kownacki,
tel. 510 024 707

Druk:

Seregin Printing Group S.A.

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

INFOR

Wydawca Dziennika Gazety Prawnej:

INFOR PL S.A.

ul. Burakowska 14,
01-066 Warszawa,
tel. 22 530 40 40

Grupa INFOR PL

Prezes zarządu:
Ryszard Piernikowski

Zamówienia na prenumeratę przyjmują:

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

Informacje o prenumeracie:

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

Podatki i księgowość ORZECZENIE Polskie przepisy, zgodnie z którymi powstanie prawa do odliczenia VAT naliczonego jest uzależnione od otrzymania faktury, są niezgodne z regulacjami wspólnotowymi B2	Firma i prawo INTERNET Zbyt drastyczne karanie przedsiębiorców i zakorkowanie sądów – takie mogą być skutki wejścia w życie ustawy o sprawiedliwym dostępie do danych B5	Prawnik PRAWO UE W sprawie decyzji KE, która pozytywnie oceniła reformy sądownictwa na Węgrzech, wypowie się dziś rzecznik generalny Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej B7	Samorząd i administracja ODPADY Ministerstwo Klimatu rozważa rezygnację z nowych zwolnień z opłat za odpady. Bardziej elastyczne mają być też zasady tworzenia punktów selektywnego zbierania odpadów komunalnych B8	Kadry i płace ZATRUDNIENIE Sypią się skargi do PIP w sprawie dodatku stażowego. To pokazuje i konieczność ustalenia wykładni, zwłaszcza gdy dokumentem, na który powołuje się pracownik, nie jest zaświadczenie z ZUS B9
---	--	---	--	--

Szpitala bronią się przed wypłacaniem jubileuszówek lekarzom i pielęgniarcom

OCHRONA ZDROWIA Wygląda na to, że nowe przepisy o zaliczaniu do stażu pracy okresów zatrudnienia na śmieciówkach **w szpitalach się średnio przyjęły**. Pracodawcy uwzględniają wyższy staż przy ustalaniu wymiaru urlopu, ale bronią się przed wypłatą nagród jubileuszowych

Beata Lisowska
beata.lisowska@infor.pl

Znowelizowany kodeks pracy nakazuje zaliczanie do stażu pracy dodatkowych okresów pracy zarobkowej (m.in. na podstawie umów cywilnoprawnych) czy prowadzenia działalności gospodarczej. Doliczanie ich do stażu od stycznia 2026 r. dotyczy jednostek sektora finansów publicznych, a od 1 maja 2026 r. obejmie także pozostałych pracodawców.

W związku z tym od 1 stycznia samozatrudnieni oraz etatowi pracownicy ochrony zdrowia, którzy wcześniej pracowali na kontraktach lub innych umowach cywilnoprawnych, ruszyli do ZUS po zaświadczenia potwierdzające ich nieetatowe okresy zatrudnienia i zgłaszają się z nimi do szpitalnych działów kadr. Jednak tu często spotyka ich rozczarowanie. Pracodawcy twierdzą, że dodatkowe okresy pracy zarobkowej będą uwzględniać na potrzeby określenia wymiaru urlopu wypoczynkowego, ale nie zamierzają ich honorować przy wypłacie takich świadczeń jak nagroda jubileuszowa czy dodatek stażowy.

Urlop – tak, jubileuszówka – nie

Taka sytuacja ostatnio miała miejsce w Instytucie „Pomnik – Centrum Zdrowia Dziecka” (IPCZD). Ma on status instytutu badawczego, a więc nie zalicza się do sektora finansów publicznych, dlatego w jego przypadku nowe przepisy będą miały zasto-

sowanie dopiero od 1 maja 2026 r. DGP zwrócił się do CZD o wyjaśnienia w tej sprawie. Katarzyna Gardzińska, rzeczniczka prasowa IPCZD, wyjaśniła, że instytut będzie stosował art. 302¹ k.p., mówiący o zaliczaniu do stażu okresów pracy na śmieciówkach, w zakresie, w jakim przepisy go do tego zobowiązują. Oznacza to, że będzie uwzględniał przy ustalaniu okresu zatrudnienia (stażu pracy) m.in. okresy wykonywania umowy zlecenia, umowy agencyjnej czy prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej do ustalania stażu pracy np. na potrzeby określenia wymiaru urlopu wypoczynkowego czy ustalenia długości okresu wypowiedzenia.

– Jeśli natomiast chodzi o regulacje dotyczące nagrody jubileuszowej czy dodatku stażowego, to IPCZD przyznał te uprawnienia pracownikom na podstawie zapisów regulaminu wynagradzania, który jest jedynym aktem regulującym zasady wypłaty tych świadczeń. Zarówno samo przyznanie tych świadczeń, jak i zasady ich przyznawania pozostają w wyłącznej gestii pracodawcy, który nie jest związany przepisami powszechnie obowiązującymi – podkreśla Katarzyna Gardzińska i dodaje, że nowelizacja kodeksu pracy tego nie zmieniła. Okresy uprawniające do dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej nadal regulują przepisy obowiązujące u pracodawcy, a ten w porozumieniu ze związkami zawodowymi inaczej

ustalił zasady obliczania stażu pracy.

Decyduje regulamin

Wszystko wskazuje na to, że takie podejście będzie obowiązywało w wielu podmiotach medycznych. Jak to możliwe, skoro nowe przepisy o dodatkowych okresach zatrudnienia mają zastosowanie do wszystkich pracodawców, w tym również publicznych podmiotów w ochronie zdrowia?

– Doliczanie kontraktów do stażu liczonego do urlopu czy dłuższych okresów wypowiedzenia pracodawcy przełkną. Problemem są świadczenia pieniężne, a wśród nich największym – nagrody jubileuszowe. Te, z wyjątkiem pewnych pragmatyk służbowych i szczególnych ustaw, są dobrowolne. Co do zasady także w podmiotach leczniczych nie ma obowiązku ich wypłacania, ale inaczej jest w przypadku SPZOZ-ów – tłumaczy Krzysztof Kupczyński z kancelarii radcy prawnego Krzysztof Kupczyński.

Takim szczególnym przepisem jest bowiem art. 62 ustawy o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 450), który stanowi, że za długoletnią pracę pracownikom SPZOZ-ów przysługują nagrody jubileuszowe. Jednocześnie jednak art. 64 tej samej ustawy pozostawia pracodawcy ustalenie okresów wliczanych do stażu uprawniających do nagrody jubileuszowej.

– W praktyce oznacza to, że w regulaminie wynagradzania, układzie

zbiorowym pracy czy też w innej wewnętrznej regulacji zakład może ustalić specjalne zasady. Ograniczają go przy tym przede wszystkim zakaz dyskryminacji i zasada równego traktowania – podkreśla Patryk Kozieł, radca prawny, starszy prawnik w PCS Paruch Chrusciel Stępień Kanclerz. Dodaje, że w przypadku braku szczególnych regulacji wewnętrznych zastosowanie będą miały nowe przepisy kodeksowe, więc inne formy zatrudnienia również powinny być zaliczane.

Pułapka w regulaminie

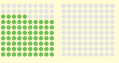
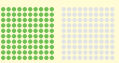
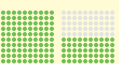
Jak ustalił DGP, w regulaminach wynagradzania, które większość szpitali negocjowała kilka czy kilkanaście lat temu, są stosowane różne rozwiązania.

– Niektórzy pracodawcy mają zapisane, że przy ustalaniu stażu, od którego uzależnia się wypłatę nagrody jubileuszowej, brane są pod uwagę tylko okresy pracy w ramach umowy o pracę. Niektórzy uwzględniają jedynie umowy z własnym zakładem pracy, inni także z poprzednimi pracodawcami. To jest i tak postępowanie na korzyść pracownika, bo nagroda jubileuszowa nie wynika z kodeksu pracy – podkreśla Aleksander Kuźniar, prawnik, ekspert prawa pracy z Centrum Szkoleń Specjalistycznych. Jak mówi, pracodawcy w ochronie zdrowia, pomimo obowiązującej od stycznia zmiany, nie muszą wliczać do stażu pracy na zlecenie czy działalności gospodarczej.

Nagroda jubileuszowa w SPZOZ

LR ©

Zgodnie z art. 62 ustawy o działalności leczniczej za długoletnią pracę pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

	75% miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy
	100% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy
	150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy
	200% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy
	300% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy

Są też jednak takie podmioty medyczne, które mają w swoich regulaminach wynagradzania zapisy mówiące, że zaliczają inne okresy na podstawie odrębnych przepisów, i te muszą się liczyć z roszczeniami pracowników.

– Te regulaminy były uzgadniane w zupełności innej sytuacji. Gdy w 2012 r. wchodziła w życie ustawa o działalności leczniczej, pracowników zachęcano do przechodzenia na umowy cywilnoprawne. W niektórych podmiotach regulamin wynagradzania konstruowano tak, że osoby na kontraktach miały większe przywileje niż zatrudnione w oparciu o umowę o pracę, co miało być zachętą do zmiany formy zatrudnienia – podkreśla Zofia Czyż, wiceprzewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (OZZPiP). Obecnie te zapisy mogą być pułapką finansową dla pracodawców.

Związkowcy obawiają się, że szpitale, które z powodu luki w finansach NFZ i opóźniania

płatności przez fundusz są w dramatycznej sytuacji finansowej, będą robić wszystko, aby uniknąć nieplanowanych wcześniej wypłat.

– Ta sytuacja będzie się toczyć jak kula śnieżna. Można się spodziewać, że pracodawcy, którzy są zaskoczeni nową sytuacją, zaczną działać na niekorzyść pracowników i zastanawiać się, jak zmienić regulamin wynagradzania, żeby z tytułu naliczonego stażu nie musieć wypłacać nagród jubileuszowych – mówi Krystyna Ptok, przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Dodaje, że już teraz dochodzi do sytuacji, że pracownicy w kadrach przyjmują zaświadczenia od osób, które pobrały je z ZUS, i mówią im, że trwa zmiana regulaminu wynagradzania. – Przyjmują dokument z ZUS z potwierdzonymi okresami stażowymi, ale nie odnotowują go w aktach osobowych pracownika – burza się Krystyna Ptok. ©

O nowych przepisach dotyczących stażu pracy też na s.B9

Sąd UE: spóźniona faktura nie opóźnia prawa do odliczenia VAT

ORZECZENIE Polskie przepisy, zgodnie z którymi moment powstania prawa do odliczenia podatku naliczonego jest uzależniony od otrzymania faktury, są niezgodne z regulacjami wspólnotowymi – orzekł Sąd Unii Europejskiej

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

Wyrok oznacza, że polscy przedsiębiorcy będą mogli szybciej odliczyć VAT naliczony. Należy jednak podkreślić, że Sąd UE odniósł się wyłącznie do sytuacji, w której podatnik otrzyma fakturę od kontrahenta przed terminem rozliczenia VAT w deklaracji miesięcznej lub kwartalnej (25. dzień następnego miesiąca). Wyrok unijnego sądu nie dotyczy podatników, którzy do momentu złożenia deklaracji nadal nie mają faktury – w tej kwestii należy sięgać do wcześniejszych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE.

Mrożenie VAT przez skarbówkę

Obecne zasady, które za kwestionował Sąd UE, praktycznie obowiązują od 1993 r. Ich skutkiem – co podkreślają eksperci – było czasowe mrożenie przez skarbówkę kwot podatku naliczonego pod pretekstem konieczności weryfikacji podatnika.

– Ustawa ewidentnie naruszała prawo unijne, a argumentacja organów podatkowych oparta na tezie o niemożności weryfikacji tego, czy podatnik posiada fakturę w chwili dokonywania odliczenia, nie przystawała do rzeczywistości co najmniej od wprowadzenia JPK – komentuje Tomasz Michalik, doradca podatkowy i partner w MDDP, jeden z pełnomocników w sprawie rozpatrzonej przez Sąd UE.

O co toczył się spór?

Spór dotyczył art. 86 ust. 10b pkt 1 ustawy o VAT, zgodnie z którym prawo do odliczenia podatku naliczonego powstaje „nie wcześniej niż w rozliczeniu za okres, w którym podatnik otrzymał fakturę lub dokument celny”. Według fiskusa przepis ten jest wdrożeniem art. 178 unijnej dyrektywy VAT, określającego warunki, które musi spełnić podatnik, chcąc odliczyć VAT naliczony. Jednym z tych warunków jest posiadanie prawidłowo wystawionej faktury. W unijnym przepisie nie ma jednak słowa o tym, że skorzystanie z prawa do odliczenia w danym okresie rozlicze-

niowym jest uzależnione od posiadania w tym okresie faktury.

Skutki nadinterpretowania przez polską skarbówkę art. 178 dyrektywy VAT tłumaczy Tomasz Michalik:

Przykład

Podatnik kupuje towar 30 maja, a sprzedawca wystawia fakturę z tego tytułu w czerwcu, nie później niż do 15 czerwca (zgodnie z art. 106i ustawy o VAT). Kupujący otrzyma ją więc w czerwcu i w świetle art. 86 ust. 10b pkt 1 ustawy o VAT (zakwestionowanego przez Sąd UE) mógłby odliczyć podatek naliczony dopiero za ten miesiąc, a więc w deklaracji składanej do 25 lipca. Organy podatkowe nie uwzględniały tego, że przed 25 czerwca, a więc terminem rozliczenia za maj, kupujący posiadał już fakturę i samo prawo do odliczenia realnie powstało w maju (miesiąc, w którym doszło do dostawy towaru).

Odliczenie VAT było więc przekładane na kolejny miesiąc, co pogarszało płynność finansową polskich przedsiębiorców.

Kiedy odliczenie VAT?

Sprawa rozpoznana przez Sąd UE dotyczyła Izby Rozliczeniowej Giełd Towarowych. Izba spytała o sytuację, w której faktury dokumentujące zakup dokonany w danym okresie rozliczeniowym (np. we wrześniu) trafiają do niej w kolejnym okresie rozliczeniowym (np. w październiku), ale nie później niż w terminie, w którym składa ona JPK_VAT z deklaracją za poprzedni miesiąc (w tym przykładzie – deklarację za wrzesień składaną do 25 października).

Izba uważała, że w takiej sytuacji może odliczyć VAT już w rozliczeniu za okres, w którym powstał obowiązek podatkowy w odniesieniu do nabytych towarów. Argumentowała, że podatek wynikający z faktury wystawionej w tym miesiącu i dotyczący transakcji w nim zrealizowanej, powinien zostać odliczo-

ny w tym samym okresie rozliczeniowym.

Wtedy, kiedy przyjdzie faktura

Nie zgodził się z nią dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej. W interpretacji z 12 listopada 2019 r. (sygn. 0114-KDIP.4.012.560.2019.2.EK) powołał się na art. 86 ust. 10b pkt 1 ustawy o VAT i stwierdził, że podatek naliczony będzie można odliczyć nie wcześniej niż w rozliczeniu za okres, w którym izba otrzymała fakturę.

Dyrektor KIS uzasadnił, że taki wymóg jest zgodny z prawem unijnym i nie pozbawia podatnika prawa do odliczenia. Skorzystanie z tego prawa wymaga jednak spełnienia również warunków formalnych, w tym przede wszystkim posiadania faktury.

W skardze do sądu IRGT przekonywała, że prawo do odliczenia nie może zależeć od spełnienia przesłanek formalnoprawnych, skoro spełnione zostały warunki materialnoprawne. Przegrała jednak w sądzie I instancji (sygn. akt III SA/Wa 2881/19). WSA w Warszawie zwrócił uwagę na to, że izba nie straciła prawa do odliczenia VAT – mogła je zrealizować już po otrzymaniu faktury. Przypomniał też, że przepisy unijnej dyrektywy VAT dają państwom członkowskim swobodę w ustalaniu warunków formalnych warunkujących prawo do odliczenia VAT, o ile warunki te nie są nadmiernie uciążliwe.

Co orzekł Sąd UE

Wątpliwości nabrał jednak Naczelny Sąd Administracyjny, który zawiesił postępowanie i 2 października 2024 r. skierował do TSUE pytanie prejudycjalne (I FSK 169/21). Dzień wcześniej (1 października 2024 r.) zmienił się regulamin TSUE i w związku z tym była to pierwsza polska sprawa podatkowa, w której mógł wypowiedzieć się Sąd UE, a nie unijny trybunał.

Sąd UE stanął po stronie polskich przedsiębiorców. Przypomniał, że w świetle dotychczasowego orzecznictwa TSUE prawo do odliczenia VAT jest uzależnione od spełnienia warunków materialnych, nawet wówczas,

gdy podatnicy pominęli niektóre wymogi formalne. Brak przestrzegania wymogów formalnych, któremu można zaradzić, nie jest w stanie podważyć prawidłowego funkcjonowania systemu VAT. Jako przykład Sąd UE podał wyroki z: 16 kwietnia 2018 r. (C-81/17), 18 marca 2021 r. (C-895/19), 14 października 2021 r. (C-45/20), 16 lutego 2023 r. (C-519/21).

Faktura musi być

Sąd UE zwrócił uwagę na to, że inaczej było w sprawie rozpatrzonej przez TSUE 29 kwietnia 2004 r. (C-152/02). Na ten wyrok powoływali się przedstawiciele polskiego Ministerstwa Finansów. W tamtej sprawie jednak – jak podkreślił unijny sąd – podatnik w chwili, gdy odliczał VAT w deklaracji, nie miał jeszcze faktury. Uznano więc, że odliczy VAT dopiero, gdy będzie ją posiadał. Natomiast w sprawie rozpatrzonej przez Sąd UE było inaczej – izba spytała o sytuację, w której w momencie odliczania VAT dysponuje już fakturami.

Fiskus chciał więcej czasu

Sąd UE oddalił również inny argument przedstawicieli polskiego MF. Wskazywali oni, że art. 86 ust. 10b pkt 1 ustawy o VAT pomaga zapobiegać odliczeniu VAT przed jego zadeklarowaniem na wcześniejszym etapie obrotu. Daje organom podatkowym miesiąc na weryfikację rozliczeń podatnika chcącego skorzystać z odliczenia VAT, a tym samym pozwala walczyć z ewentualnymi oszustwami. Sąd UE zwrócił jednak uwagę, że ryzyko oszustwa podatkowego nie istnieje w sytuacji, gdy podatnik posiada prawidłowo wystawioną fakturę w momencie składania deklaracji.

KSeF argumentem przeciw skarbówce

– Argumenty przedstawiceli MF są przesadą, jeśli wziąć pod uwagę obecną rzeczywistość, w której funkcjonuje obowiązkowy Krajowy System e-Faktur – zauważa Tomasz Michalik. Przypomnijmy, że zgodnie z art. 106na ust. 3 ustawy o VAT „faktura ustrukturyzowana jest

OPINIA

Przepisy trzeba jak najszybciej zmienić



WOJCIECH KIESZKOWSKI

doradca podatkowy
i partner w Solveo Advisory

Zasady odliczenia podatku naliczonego z unijnej dyrektywy VAT mają zapewniać neutralność tego podatku. W naszym krajowym wydaniu zostały one jednak konstrukcyjnie upośledzone, co w oczywisty sposób premiowało fiskusa. Powszechne były przypadki, w których VAT należny płacony w związku z daną transakcją odliczany był przez nabywcę w okresie późniejszym. W efekcie fiskus przez pewien czas był na plusie.

Dlatego wyrok Sądu UE można uznać za rewolucję, bo tylko tak można nazwać rozstrzygnięcia głęboko ingerujące w fundamenty systemu VAT w polskim wydaniu. Ciekawy jest też moment, w którym zapadło to rozstrzygnięcie. W przepisach dotyczących KSeF została wreszcie zdefiniowana i zobiektywizowana data otrzymania faktury. Tym bardziej nie powinna więc budzić wątpliwości możliwość odliczenia VAT z faktury ustrukturyzowanej wystawionej i otrzymanej np. 4 maja 2026 r., ale dotyczącej transakcji z 30 kwietnia 2026 r. Całkowicie dezaktualizują się w związku z tym argumenty Ministerstwa Finansów podnoszone na rozprawie przed TSUE, że nasze polskie rozwiązania nie pozwalały organom podatkowym uniknąć problemów z weryfikacją rozliczenia faktur. Warto przypomnieć, że MF nadal pracuje nad projektem kompleksowej nowelizacji przepisów ustawy o VAT, który miałby wejść w życie już od lipca 2026 r. Ustawodawca ma więc doskonałą okazję, by szybko znowelizować przepisy, na których Sąd UE nie pozostawił suchej nitki.

uznana za otrzymaną przy użyciu Krajowego Systemu e-Faktur w dniu przydzielenia w tym systemie numeru identyfikującego tę fakturę”.

– Ustawodawca wprowadził więc przepisy, które wprost określają, kiedy faktura została wystawiona i otrzymana za pośrednictwem ministerialnego systemu informatycznego. Organy podatkowe doskonale wiedzą w ten sposób, kiedy podatnik otrzymał fakturę, a więc upada argument o konieczności weryfikowania, czy podatnik posiada fakturę w chwili dokonywania odliczenia podatku naliczonego – mówi ekspert MDDP.

Podobnego zdania jest Daniel Więckowski, doradca podatkowy i partner w LTCA. – Skoro w systemie KSeF data wystawienia faktury przez sprzedawcę jest praktycznie tożsama z datą jej otrzymania przez nabywcę, to procesy rozliczeniowe ulegną naturalnemu przyspieszeniu. Wyrok Sądu UE usuwa bariery prawne, które mogłyby blokować odliczenie VAT w miesiącu zakupu, nawet jeśli procesy księgowe po stronie

nabywcy są finalizowane w pierwszych dniach kolejnego miesiąca – przekonuje ekspert.

Co z korektą deklaracji?

Zdaniem Daniela Więckiego wyrok unijnego sądu skłania do postawienia pytania o zgodność z unijnym prawem innego przepisu – art. 86 ust. 13 ustawy o VAT. – Skoro Sąd UE uznał, że faktura jest jedynie wymogiem formalnym, a nie materialnym, to wątpliwe wydają się restrykcje ograniczające możliwość odliczenia poprzez korektę deklaracji. Jeśli VAT należny powstał np. w styczniu 2025 r., a nabywca otrzymał fakturę z opóźnieniem, to w świetle logiki zaprezentowanej przez Sąd UE odliczenie powinno być przypisane do momentu powstania prawa (styczeń, oczywiście przez korektę deklaracji), a nie do momentu uzyskania dokumentu – uważa ekspert LTCA. ©

ORZECZNICTWO

Wyrok Sądu UE z 11 lutego 2026 r., sygn. T-689/24
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia

ZAW-FA dostępny w e-Urzędzie Skarbowym, ale są pułapki

VAT Ministerstwo Finansów udostępniło właśnie możliwość składania druku ZAW-FA przez e-Urząd Skarbowy. To istotne ułatwienie, ale w praktyce ujawnia ono kilka problemów, na które natkną się teraz przedsiębiorcy



Piotr Juszczyk
główny doradca
podatkowy
InFakt

ZAW-FA to zawiadomienie składane przez podatników niebędących osobami fizycznymi, w szczególności przez spółki. Służy ono do nadania, zmiany lub odebrania uprawnień do korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur. Za jego pomocą podmiot wskazuje m.in. administratora KSeF, czyli osobę odpowiedzialną za zarządzanie dostępami i uprawnieniami w systemie.

Od 10 lutego podatnicy mogą już składać formularz ZAW-FA(3) elektronicznie w e-Urzędzie Skarbowym. To istotne ułatwienie organizacyjne, jednak w praktyce nowa funkcjonalność ujawnia kilka istotnych barier, o których przedsiębiorcy często dowiedzą się dopiero na etapie chęci złożenia samego wniosku.

Trzeba mieć konto w e-US

Po pierwsze, złożenie ZAW-FA przez współnika

lub inną osobę działającą w imieniu spółki wymaga posiadania konta organizacji w e-Urzędzie Skarbowym. Tymczasem w wielu spółkach takie konto nie zostało jeszcze założone, co skutecznie blokuje możliwość skorzystania z elektronicznej ścieżki złożenia formularza.

To tylko uprawnienia administracyjne

Po drugie, złożenie ZAW-FA nie oznacza jeszcze, że spółka może faktycznie korzystać z KSeF. Osoba wskazana jako administrator otrzymuje wyłącznie uprawnienia administracyjne. Jeżeli chce pracować w KSeF, to musi, tak jak do tej pory, samodzielnie nadać sobie kolejne role, w szczególności uprawnienia do wystawiania i przeglądania faktur. Bez tego administrator formalnie istnieje w systemie, ale nie może wykonywać podstawowych czynności.

Pozostaną przy druku papierowym?

W mojej ocenie wiele osób dalej pozostanie przy druku papierowym, wysyłanym jako pismo

Komunikat MF w sprawie ZAW-FA

W e-Urzędzie Skarbowym udostępnił formularz zawiadomienia o nadaniu lub odebraniu uprawnień do korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur, ZAW-FA(3). Zawiadomienie jest udostępnione w formie interaktywnego, intuicyjnego formularza w zakładce Dokumenty > Złóż dokument > Zawiadomienie o nadaniu lub odebraniu uprawnień do korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur (ZAW-FA). Zawiadomienie może złożyć:

- osoba fizyczna, w zakresie zgłoszenia danych unikalnych, powiązanych z certyfikatem kwalifikowanego podpisu elektronicznego,
 - pełnomocnik ogólny – za inną osobę fizyczną – w zakresie zgłoszenia danych unikalnych, powiązanych z certyfikatem kwalifikowanego podpisu elektronicznego,
 - pełnomocnik ogólny – za inny podmiot niebędący osobą fizyczną – w zakresie nadawania uprawnień, odbierania uprawnień (w tym wszystkich), zgłoszenia danych unikalnych, powiązanych z certyfikatem kwalifikowanej pieczęci elektronicznej podatnika,
 - użytkownik konta organizacji (UKO) – za organizację – w zakresie nadawania uprawnień, odbierania uprawnień (w tym wszystkich), zgłoszenia danych unikalnych powiązanych z certyfikatem kwalifikowanej pieczęci elektronicznej podatnika.
- Przygotowane w e-Urzędzie Skarbowym zawiadomienie należy kierować drogą elektroniczną do wybranego w formularzu urzędu skarbowego.

ogólne. Dobrym rozwiązaniem mógłby być formularz dostępny na stronie MF i możliwość podpisu na koniec chociażby profilem zaufanym. Ponadto jest okazja do tego, żeby jednak uruchomić

konto organizacji, które daje wiele możliwości. A więc KSeF, a właściwie nadawanie uprawnień, może całkowicie zdigitalizować spółki w kontaktach z fiskusem.



Logowanie do KSeF będzie łatwiejsze

VAT

Agnieszka Pokojka

agnieszka.pokojka@infor.pl

Od 14 lutego 2026 r. będzie można łatwiej się zalogować do Krajowego Systemu e-Faktur, bo również za pomocą e-Dowodu, aplikacji mObywatel i bankowości elektronicznej. Tak wynika z opublikowanego projektu rozporządzenia.

Przypomnijmy, że dziś do KSeF można się zalogować bezpłatnie przy pomocy profilu zaufanego. Są też inne metody uwierzytelniania – kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub przy użyciu kwalifikowanej pieczęci elektronicznej – ale są one płatne. Teraz ma się pojawić więcej bezpłatnych sposobów uwierzytelniania się w KSeF.

Będzie to możliwe dzięki integracji tego systemu z węzłem krajowym, który pozwala się logować różnymi metodami. Pojawi się możliwość logowania e-Dowodem, przez aplikację mObywatel i bankowość elektroniczną. Nadal będzie można korzystać z profilu zaufanego, ale już przez węzeł krajowy, a nie jako osobną opcję.

Pierwotnie zmiana miała obowiązywać od 1 kwietnia 2026 r. Od tego dnia faktury będą musieli wystawiać przy użyciu KSeF podatnicy, u których wartość sprzedaży brutto udokumentowana fakturami wystawionymi w danym miesiącu (elektronicznie lub w postaci papierowej) przekracza 10 tys. zł (najmniej się, u których wartość ta nie przekracza 10 tys. zł miesięcznie, zaczną stosować KSeF od 1 stycznia 2027 r.).

Szybsze uruchomienie nowych metod logowania jest odpowiedzią na problemy, które pojawiły się z początkiem lutego br., gdy do KSeF przystąpiły największe firmy. W pierwszych dniach lutego nie można było zalogować się do systemu za pomocą profilu zaufanego, o czym pisaliśmy m.in. w artykule „KSeF i awaria. Firmy trzymają się starego sposobu fakturowania” (DGP nr 22/2026).

W związku z tym postanowiono przyspieszyć wdrożenie nowych metod logowania. ☹☹

Etap legislacyjny

Projekt nowelizacji rozporządzenia w sprawie korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur – w konsultacjach

Więcej na
www.gazeta-prawna.pl

Family Business Future Summit 2026

Długofalowe myślenie, gotowość na zmiany i odpowiedzialność międzypokoleniowa to dziś fundamenty silnych firm rodzinnych. Właśnie tym zagadnieniom będzie poświęcona kolejna edycja Family Business Future Summit 2026 – kongresu, który na stałe wpisał się w kalendarz najważniejszych wydarzeń dla środowiska biznesu rodzinnego w Polsce.

Family Business Future Summit
Olsztyn 16–17 kwietnia 2026 r.
Filharmonia Warmińsko-Mazurska
oraz Przysia Hotel & Restaurants****

FBFS 2026 to dwa dni intensywnej pracy, rozmów i inspiracji, zaprojektowane z myślą o właścicielach firm rodzinnych, sukcesorach oraz liderach przygotowujących swoje organizacje na wyzwania nadchodzących lat.

Inwestowanie majątku rodzinnego poprzez fundację rodzinną

Firmy rodzinne nie myślą w perspektywie jednego wyniku finansowego czy jednego roku. Myślą pokoleniami – podkreśla Piotr Aleksiejuk, radca prawny i Partner Zarządzający kancelarii Wojarska Aleksiejuk & Wspólnicy, organizator kongresu. – Dlatego Family Business Future Summit od początku projektujemy jako przestrzeń rozmowy o tym, jak budować trwałość biznesu, poczynając od odpowiednich struktur prawnych, przez zarządzanie majątkiem, po relacje rodzinne i kompetencje liderów przyszłości.

Jednym z kluczowych tematów edycji 2026 będzie inwestowanie majątku w ramach fundacji rodzinnej – z perspektywy praktycznej, strategicznej i międzypokoleniowej. Eksperti ze świata finansów – przedstawiciele partnera kongresu banku Santander Bank Polska SA i nauki porozmawiają o tym, jak odpowiedzialnie pomnażać kapitał rodzinny, zachowując równowagę między bezpieczeństwem a rozwojem.

Kompetencje przyszłości w firmach rodzinnych

Program FBFS 2026 odpowiada na zmieniającą się rzeczywistość biznesową. Wśród tematów pojawi się sztuczna inteligencja w firmie rodzinnej – nie jako technologia sama w sobie, lecz jako narzędzie wspierające komunikację, zarządzanie zespołami i procesy decyzyjne.

Nowy moduł poprowadzi Jarosław Kuźniar, który pokaże, jak liderzy mogą zatrudnić AI w codziennej pracy, nie tracąc autentyczności i relacyjności.

Nie zabraknie również obszaru często pomijanego, a kluczowego dla trwałości biznesu rodzinnego – inteligencji emocjonalnej. Warsztaty prowadzone przez psychologa Michała Dąbskiego skoncentrują się na relacjach, napięciach i komunikacji między pokoleniami, które w firmach rodzinnych decydują o sukcesie lub porażce. Gościem panelu marka Porsche, której DNA to emocje, perfekcjonizm i dziedzictwo.

Głos kobiet i dialog międzypokoleniowy

Edycja 2026 wyraźnie akcentuje różnorodność perspektyw. Panel „Biznes nie ma płci”

oddą głos kobietom liderkom, którym powierzono stery rodzinnych przedsiębiorstw. Rozmowa pokaże, jak zmienia się model przywództwa w firmach rodzinnych i jaką rolę odgrywa dziś partnerstwo zamiast hierarchii.

Integralną częścią programu będzie również rozmowa z założycielami i sukcesorami firm rodzinnych – o zaufaniu, odpowiedzialności i współpracy międzypokoleniowej, która stanowi realne wyzwanie dla wielu przedsiębiorców.

Więcej niż kongres

Family Business Future Summit 2026 to nie tylko panele i warsztaty, lecz także przestrzeń spotkań, wymiany doświadczeń i budowania relacji w wyjątkowej oprawie. Połączenie merytoryki z kulturą, wspólnymi doświadczeniami i nieformalnymi rozmowami tworzy formułę, która wyróżnia FBFS na tle klasycznych konferencji biznesowych.

Family Business Future Summit 2026 to zaproszenie do rozmowy o przyszłości firm rodzinnych – świadomej, odpowiedzialnej i gotowej na zmiany. Każda minuta Twojego czasu będzie efektywnie wykorzystana.



Partnerzy



Partner medialny



OBWIESZCZENIE
WOJEWODY WIELKOPOLSKIEGO
z 9 lutego 2025 r.

Na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 i ust. 1a w związku z art. 38 pkt 2 lit. zg i art. 19a ust. 3 i 19b ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu (Dz.U. z 2025 r. poz. 1222) - zwanej dalej: ustawą,

zawiadamiam

o wszczęciu na wniosek Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A. postępowania w sprawie wydania decyzji o zezwoleniu na wejście na teren nieruchomości w celu przeprowadzenia prac niezbędnych do sporządzenia wniosku o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycjom w zakresie terminalu dla zadania pn. „Remont gazociągu przesyłowego Odolanów-Załęże o średnicy DN 500”, w zakresie działek oznaczonych w ewidencji gruntów i budynków jako:

- w nawiasie podano oznaczenia ksiąg wieczystych

Powiat rawicki

Gmina Jutrosin

Jednostka ewidencyjna: 302202_5, Jutrosin (obszar wiejski)

Obręb: 0015, Szkaradowo, dz. nr ewid. 1054 (PO1R/00055210/0),

Gmina Pakosław

Jednostka ewidencyjna: 302204_2, Pakosław

Obręb: 0011,Pomocno, dz. nr ewid.: 22 (PO1R/00018383/2), 29 (PO1R/00003398/2), 32 PO1R/00007116/0);

Obręb: 0010 Pakosław, dz. nr ewid.: 497 (PO1R/00002509/7), 503 (PO1R/00012081/3), 504 (PO1R/00001014/3), 506 (PO1R/00049892/9), 512 (PO1R/00001871/8), 513 (PO1R/00053345/1), 714 (PO1R/00008681/8);

Obręb: 0013 Sworowo, dz. nr ewid. 579 (PO1R/00000061/0);

Gmina Rawicz

Jednostka ewidencyjna: 302205_5, Rawicz (obszar wiejski)

Obręb: 0003 Folwark, dz. nr ewid. 21/13 (PO1R/00050411/4);

Obręb: 0009 Masłowo, dz. nr ewid.: 109/6 (PO1R/00019496/4), 459 (PO1R/00006813/9), 1211 (PO1R/00011630/0), 1261 (PO1R/00007830/1);

Obręb: 0014 Stwołno, dz. nr ewid.: 31 (PO1R/00047711/3), 335/6 (PO1R/00043858/7);

Obręb: 0015 Szymanowo, dz. nr ewid.: 694 (PO1R/00046164/6), 696 (PO1R/00046164/6), 709 (PO1R/00006570/3);

Powiat ostrowski

Gmina Odolanów

Jednostka ewidencyjna: 301703_5, Odolanów (obszar wiejski)

Obręb: 0012, Uciechów, dz. nr ewid. 53 (KZ1W/00084764/3).

Jednocześnie zawiadamiam, że zgodnie z art. 49 §2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2025 r. poz. 1691) – zwanej dalej: Kpa, w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy, zawiadomienie stron postępowania uważa się za dokonane po upływie czternastu dni od **11 lutego 2026 r.**, tj. dnia, w którym nastąpiło publiczne ogłoszenie poprzez obwieszczenie na tablicach ogłoszeń i w Biuletynie Informacji Publicznej w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu i właściwym miejscowo urzędzie gminy, a także w prasie ogólnopolskiej.

W przypadku gdy po dokonaniu obwieszczenia nastąpi:

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

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

Zgodnie z art. 10 Kpa, strony postępowania lub ich przedstawiciele i pełnomocnicy mogą zapoznać się z aktami sprawy w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu, Wydział Infrastruktury, Al. Niepodległości 16/18, pok. 105 bud. C, a także mają prawo wypowiedzieć się co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań. We wszystkich sprawach prowadzonych przez WUW w Poznaniu można się kontaktować z pracownikami telefonicznie (tel. 61 854 12 89) i osobiście w godzinach obsługi klientów urzędu (poniedziałek, środa, piątek od 8.30 do 15.00, wtorek, czwartek od 12.00 do 15.00) po uprzednim uzgodnieniu godziny, lub mailowo (mkossakowska@poznan.uw.gov.pl).

Mapa przedstawiająca granice terenu objętego wnioskiem zostanie zamieszczona wraz z obwieszczeniem **11 lutego 2026 r.** na stronie internetowej: www.poznan.uw.gov.pl w zakładce Ogłoszenia.

STAROSTA KONIŃSKI

WN.033.30.2026

Konin, 12 lutego 2026 r.

OGŁOSZENIE

Starosta Koniński wykonujący zadanie z zakresu administracji rządowej, działając na podstawie art. 113 ust. 6 i 7, art. 114 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (Dz. U. z 2024 r. poz. 1145 ze zm.) oraz art. 49 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1691),

zawiadania o zamiarze wszczęcia postępowań administracyjnych:

- a) w sprawie ograniczenia w trybie art. 124 w związku z art. 124a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (Dz. U. z 2024 r. poz. 1145 ze zm.) sposobu korzystania z nieruchomości oznaczonej numerem ewidencyjnym działki **84 o pow. 0,5000 ha, położonej w obrębie Obory, gm. Wierzbinek**, stanowiącej według zapisów ewidencji gruntów i budynków, prowadzonej przez Starostę Konińskiego własność Albina i Genowefy Ryszewskich, poprzez udzielenie Energa - Operator S.A. z siedzibą w Gdańsku, zezwolenia na założenie i przeprowadzenie przez wyżej opisaną nieruchomość urządzeń służących do przesyłu/dystrybucji energii elektrycznej tj. budowę linii kablowej elektroenergetycznej SN-15 kV oraz słupa elektroenergetycznego SN-15 kV (znak sprawy: WN.6821.3.2026);
- b) w sprawie udostępnienia w trybie art. 124b w związku z art. 124a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (Dz. U. z 2024 r. poz. 1145 ze zm.) na rzecz Energa - Operator S.A. z siedzibą w Gdańsku, nieruchomości oznaczonej numerem ewidencyjnym działki **84 o pow. 0,5000 ha, położonej w obrębie Obory, gm. Wierzbinek**, stanowiącej według zapisów ewidencji gruntów i budynków, prowadzonej przez Starostę Konińskiego własność Albina i Genowefy Ryszewskich, w celu demontażu istniejącego słupa elektroenergetycznego SN-15kV oraz istniejącej linii napowietrznej SN-15kV (znak sprawy: WN.6821.2.2026).
- c) w sprawie udostępnienia w trybie art. 124b w związku z art. 124a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (Dz. U. z 2024 r. poz. 1145 ze zm.) na rzecz Energa - Operator S.A. z siedzibą w Gdańsku, nieruchomości oznaczonej numerem ewidencyjnym działki **45 o pow. 1,1900 ha, położonej w obrębie Borowo, gm. Krzymów**, bez oznaczenia hipotecznego, w celu wykonania czynności związanych z remontem i rozbiorą sieci elektroenergetycznej obejmującej napięcie znamionowe nie wyższe niż 15 kV, polegających na: demontażu przewodów gołych linii napowietrznej nn, przewieszenia przewodów izolowanych linii napowietrznej nn na wierzchołki słupów, dostosowania słupa linii napowietrznej nn oraz dostosowaniu słupowej stacji transformatorowej SN/nn (znak sprawy: WN.6821.6.2026).

Na podstawie dokumentów zgromadzonych w sprawach ustalono, iż przedmiotowe nieruchomości mają nieuregulowany stan prawny.

W związku z powyższym wzywa się właścicieli lub ich następców prawnych oraz osoby, którym przysługują prawa rzeczowe do ww. nieruchomości, aby w terminie 2 miesięcy od dnia ukazania się niniejszego ogłoszenia zgłosili i udokumentowali swoje prawa do przedmiotowych nieruchomości.

Niezgłoszenie się osób legitymujących się prawami rzeczowymi do wyżej wymienionych nieruchomości skutkować będzie pominięciem ich jako strony w postępowaniach odpowiednio o udostępnienie oraz ograniczenie sposobu korzystania z przedmiotowych nieruchomości.

Sprawę prowadzi i informacji udziela Wydział Nieruchomości i Ochrony Gruntów Starostwa Powiatowego w Koninie, Aleje 1 Maja 9, III piętro, pokój 450, 63 24 03 250.

AUTOPROMOCJA

OGŁOSZENIA

GAZETA | INTERNET

www.ikomunikaty.pl

Ewa Gromek-Tyburska ewa.gromek@infor.pl
tel. kom. + 48 510 024 764
Sylwia Nowakowska sylwia.nowakowska@infor.pl
tel. kom. + 48 510 024 732
Kinga Cikacz kinga.cikacz@infor.pl
tel. kom. + 48 668 450 116

Gdańsk, 10 lutego 2026 r.

WI-III.7840.4.23.2025.MH-g

OBWIESZCZENIE

Wojewoda Pomorski, działając na podstawie art. 7 w związku z art. 13 i art. 3a ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1199) oraz art. 10, art. 49 i art. 61 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks Postępowania Administracyjnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572),

PODAJE DO PUBLICZNEJ WIADOMOŚCI

informację, że na wniosek złożony w dniu 4.12.2025 r. przez inwestora: C-Wind Polska Sp. z o.o., ul. Przyokopowa 33, 01-200 Warszawa, reprezentowanego przez pełnomocnika, pana Marcina Maksymika, zostało wszczęte postępowanie administracyjne w sprawie zmiany decyzji Wojewody Pomorskiego nr 30/2025/MCH (znak WI-III.7840.4.33.2024.MCH) z dnia 14.03.2025 r. o pozwoleniu na budowę inwestycji w zakresie zespołu urządzeń służących do wyprowadzenia mocy 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. Zadanie 5 – Budowa lądowej stacji elektroenergetycznej wraz z przyłączem do Krajowego Systemu Elektroenergetycznego w postaci linii kablowej NN wraz z niezbędną infrastrukturą towarzyszącą**”, zlokalizowanej w województwie pomorskim, w powiecie wejherowskim, w gminie Choczewo, na działkach nr:

- Obręb 0016 Kierzkowo: **25/5** (KW GD1W/00134432/2),
- Obręb 0012 Lublewo: **105/20** (KW GD1W/00137087/9),
- Obręb 0012 Lublewo: **105/21** (KW GD1W/00137087/9).

W związku z powyższym informuję strony postępowania, właściwe organy administracji rządowej i samorządowej oraz właścicieli, zarządców i użytkowników terenów objętych inwestycją, o możliwości składania wniosków, uwag lub zastrzeżeń dotyczących przedmiotowej sprawy, a także o możliwości wypowiedzenia się, co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań przed wydaniem decyzji kończącej postępowanie.

W związku z faktem, że w obwieszczeniu nr WI-III.7840.4.23.2025.MH-c z dnia 12.01.2026 r., podano błędne numery działek ewidencyjnych, podajemy do publicznej wiadomości skorygowaną treść obwieszczenia, zawierającą prawidłowe dane inwestycji.

Ponadto informuję, iż zgodnie z art. 49 Kodeksu postępowania administracyjnego, zawiadomienie stron postępowania uważa się za dokonane po upływie 14 dni od dnia publicznego ogłoszenia.

Z aktami sprawy można zapoznać się w Wydziale Infrastruktury w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Gdańsku przy ul. Okopowej 21/27, **po telefonicznym uzgodnieniu terminu pod nr tel. 58 30 77 489.**

BURMISTRZ ŚWIECIA

ogłasza II przetarg ustny nieograniczony na sprzedaż nieruchomości stanowiącej działki: nr 49/18, nr 49/26, nr 49/27, nr 244/2, nr 244/4, nr 244/5 położone w jednostce ewidencyjnej: Świecie, obręb ewidencyjnym: Wielki Konopat na terenie Strefy Rozwoju Gospodarczego Vistula Park I

Numer działki	Nr księgi wieczystej	Pow. działki (ha)	Cena wywoławcza netto (zł)	Wysokość wadium (zł)	Przeznaczenie w miejscowym planie zagospodarowania przestrzennego
49/18	BY1S/00045707/6	1,1861	2 650 717,00	265 000,00	działki znajdują się w terenie oznaczonym symbolem 5 P/U, który przeznaczają się na cel obiektów produkcyjnych, składów i magazynów z dopuszczeniem usług
49/26	BY1S/00028102/0				
49/27					
244/2	BY1S/00047758/2				
244/4					
244/5					

Przetarg odbędzie się dnia 22.04.2026 r. o godzinie 10⁰⁰ w Urzędzie Miejskim w Świeciu w sali nr 32. Warunkiem uczestniczenia w przetargu jest wniesienie wadium w pieniądzu na rachunek bankowy Urzędu Miejskiego w Świeciu nr: 19 1160 2202 0000 0000 6089 7935 ulokowany w Banku Millennium SA w terminie do dnia 15.04.2026 r. (data uznania rachunku bankowego). W tytule przelewu należy wskazać numery działek, których dotyczy wpłata.

Nieruchomość stanowiąca przedmiot przetargu nie jest obciążona ograniczonymi prawami rzeczowymi i nie ma przeszkód prawnych w rozporządzaniu nią.

Ze względu na zagospodarowanie terenu działki są sprzedawane jako jedna nieruchomość.

Pierwszy przetarg został przeprowadzony dnia 22.12.2025 r.

Położenie nieruchomości: jednostka ewidencyjna: Świecie, obręb ewidencyjny: Wielki Konopat; Strefa Rozwoju Gospodarczego Vistula Park I.

Opis nieruchomości: Nieruchomość zabudowana budynkiem magazynowo-produkcyjnym z zapleczem socjalno-biurowym, ogrodzona, uzbrojona, częściowo utwardzona; na części gruntu rosną drzewa i trawa. Nakłady budowlane: budynek magazynowo-produkcyjny z zapleczem socjalno-biurowym, waga samochodowa, ogrodzenie z drutu stalowego w ramach z bramami metalowymi, utwardzenie terenu. Nakłady roślinne: trawnik, teren zadrzewiony. Budowa nie została zakończona; decyzja zatwierdzająca projekt budowlany i udzielająca pozwolenia na budowę budynku magazynowego z zapleczem socjalno-biurowym z instalacjami wygasia; brak pozwolenia na użytkowanie.

Do ceny osiągniętej w przetargu zostanie doliczony podatek VAT.

Szczegółowe informacji dot. przetargu można uzyskać w Urzędzie Miejskim w Świeciu przy ul. Wojska Polskiego 124 w Wydziale Budownictwa, Architektury, Geodezji, Gospodarki Gruntami i Planowania Przestrzennego – pok. nr 7, a także pod numerem tel.: (0-52) 33 32 338.

Z ważnych powodów organ właściwy może odwołać ogłoszony przetarg.

Projekt wdrażający Data Act budzi poważne wątpliwości

INTERNET Zbyt drastyczne karanie przedsiębiorców i **zakorkowanie sądów administracyjnych** – takie mogą być skutki wejścia w życie projektowanej ustawy o sprawiedliwym dostępie do danych i ich wykorzystywaniu

Olga Łozińska
olga.lozinska@infor.pl

Przygotowany przez resort cyfryzacji projekt ustawy o sprawiedliwym dostępie do danych i ich wykorzystywaniu ma wprowadzić do polskiego porządku prawnego unijny Data Act, czyli rozporządzenie regulujące m.in. zasady udostępniania i wykorzystania danych generowanych przez urządzenia podłączone do internetu, np. samochody, maszyny przemysłowe czy sprzęt inteligentnego domu. Dzięki Data Act zwykli użytkownicy tego typu urządzeń zyskali prawo dostępu do generowanych przez nie szczegółowych danych. Chodzi np. o informacje o sposobie prowadzenia samochodu przez kierowcę albo o dane na temat systemów ogrzewania domu. Unijne regulacje zabezpieczają również interesy przedsiębiorców. Dzięki nowym przepisom procedura przenoszenia między operatorami danych zgromadzonych w cyfrowych archiwach, tzw. chmurach, ma być tańsza i prostsza.

Obciążenie dla sądów

Data Act nakłada na państwa członkowskie obowiązki wyznaczenia organów odpowiedzialnych za stosowanie i egzekwowanie rozporządzenia. Zgodnie z projektowanym rozwiązaniem w Polsce funkcję tę pełnić ma prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej. Do jego obowiązków miałyby należeć m.in. rozpatrywanie skarg dotyczących naruszeń Data Act, prowadzenie postępowań i nakładanie kar pieniężnych.

Projekt przewiduje dwie ścieżki składania skargi: szczególna zainicjuje postępowanie administracyjne przed prezesem UKE, natomiast skarga ogólna złożona do prezesa UKE wszczynać będzie postępowanie skargowe.

W opinii do projektu prezes Naczelnego Sądu Administracyjnego, prof. dr hab. Jacek Chlebny, za-

uważa, że wejście w życie proponowanych przez Ministerstwo Cyfryzacji rozwiązań spowoduje dodatkowe obciążenie wpływem skarg nowej kategorii do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie oraz samego NSA.

Wszystko dlatego, że zgodnie z projektem właściwym do rozpoznania skarg na decyzje wydawane przez prezesa UKE będzie wyłącznie Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie, który, jak podkreśla prezes NSA, „jest najbardziej obciążonym sądem administracyjnym pierwszej instancji”. „Z kolei skargi kasacyjne od wyroków wydawanych przez WSA w Warszawie dodatkowo obciążą Naczelną Sąd Administracyjny. Oznacza to, że w istocie projekt oddziałuje wyłącznie na dwa wskazane sądy administracyjne” – napisał prof. Chlebny.

Jego zdaniem zwiększenie zakresu kognicji tych sądów o nowe kategorie spraw może przełożyć się na wzrost obciążeń, generując potrzebę zapewnienia dodatkowych etatów sędziowskich i administracyjnych, umożliwiającą utrzymanie dotychczasowej sprawności orzeczniczej. W ocenie prezesa NSA niezbędne jest więc zabezpieczenie środków budżetowych na sfinansowanie dodatkowych etatów sędziów oraz etatów administracyjnych w Wojewódzkim Sądzie Administracyjnym w Warszawie i w Naczelnym Sądzie Administracyjnym.

Potrzeba bardziej elastycznych rozwiązań

Swoje uwagi do projektu złożył również prezes UKE. Jak zauważył, zgodnie z zaproponowanymi rozwiązaniami postępowanie w sprawie nieprzestrzegania Data Act będzie się kończyć wydaniem decyzji administracyjnej, w której właściwy organ stwierdzi naruszenie przepisów tego rozporządzenia i nałoży administracyjną karę pieniężną

albo umorzy postępowanie. Prezes UKE uważa jednak, że do projektu powinny zostać wprowadzone rozwiązania, które umożliwią mu weryfikację sygnałów o ewentualnych nieprawidłowościach (np. skarg użytkowników, informacji od innych organów, doniesień medialnych) w ramach procedury uproszczonej, tj. fakultatywnego postępowania wyjaśniającego, kończonego postanowieniem, prowadzonego w wstępnie ustalonym celu wstępnego ustalenia, czy nastąpiło naruszenie przepisów Data Act.

Przyjęcie powyższego rozwiązania, jak napisał, zapewni mu możliwość dokonania w ramach wyodrębnionej procedury wstępnych ustaleń faktycznych i prawnych, zebranie dodatkowych informacji lub dokumentów, a także dokonanie wstępnej oceny, czy sygnały o możliwościach nieprawidłowościach są uzasadnione.

W konsekwencji właściwy organ będzie miał możliwość reagowania na napływające do właściwego organu sygnały w sprawie stosowania rozporządzenia 2023/2854 w sposób proporcjonalny i adekwatny do okoliczności sprawy.

Przepisy Data Act przewidują, że użytkownicy, posiadacze i odbiorcy danych, a także klienci i dostawcy usług przetwarzania danych powinni mieć możliwość łatwego i skutecznego zaskarżania decyzji dotyczących odmowy, wstrzymania lub zawieszenia dzielenia się danymi, a także udostępniania danych niezgodnie z Data Act. Akt w sprawie danych wskazuje na możliwość rozstrzygnięcia sporów przez certyfikowane organy, wykazujące się niezbędną niezależnością, środkami i wiedzą ekspercką. Organem certyfikującym takie organy w Polsce ma być prezes UKE. W związku z powyższym organ ten chce, aby do projektu ustawy dodać zapis, według którego będzie on mógł weryfikować, czy organy do spraw rozstrzygnięcia sporów spełniają warunki zapisane w Data Act, i to nie tylko na etapie początkowej certyfikacji, ale również w trakcie prowadzenia działalności.

Prezes UKE wrócił bowiem uwagę, że wydanie decyzji o certyfikacji ma charakter jednorazowy

Co jest celem Data Act



Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/2854 z dnia 13 grudnia 2023 r.

w sprawie zharmonizowanych przepisów dotyczących sprawiedliwego dostępu do danych i ich wykorzystywania (Data Act) jest kolejnym aktem tworzącym europejski system zarządzania danymi. Celem DA jest zapewnienie sprawiedliwego dostępu do danych i ich wykorzystania między poszczególnymi uczestnikami rynku w gospodarce cyfrowej. Reguluje on sytuację wymiany danych między przedsiębiorstwami (business to business – B2B), między przedsiębiorstwami a konsumentami (business to consumer – B2C) oraz między przedsiębiorstwami a administracją publiczną (business to government – B2G). DA ułatwia również zmianę dostawców usług przetwarzania danych (usług chmurowych) i wprowadza standardy interoperacyjności. Ma to przyczynić się do pobudzenia konkurencyjnego rynku danych, stworzenia nowych możliwości dla innowacji wykorzystujących potencjał danych i zwiększenia dostępności danych dla wszystkich.

Fragment uzasadnienia projektu ustawy o sprawiedliwym dostępie do danych i ich wykorzystywaniu

RM © ©

i nie gwarantuje, że organ, który ją uzyska, w całym okresie działalności będzie spełniał wymagane warunki, w szczególności w zakresie bezstronności i niezależności, a także niezbędnej wiedzy eksperckiej. Bez możliwości przeprowadzania czynności sprawdzających – w szczególności wglądu do dokumentów i żądania wyjaśnień – prezes UKE może nie być w stanie zweryfikować, czy podmiot spełnia wymagania wynikające z przepisów prawa.

Czego chcą przedsiębiorcy?

Art. 2 ust. 2 projektu mówi o tym, że prezes UKE może nałożyć za nieprzestrzeganie ustawy administracyjną karę pieniężną w wysokości do 100 000 zł, a w przypadku przedsiębiorcy – w wysokości nie większej niż 4 proc. obrotu osiągniętego przez ukarany podmiot w roku obrotowym poprzedzającym rok nałożenia kary.

Wątpliwości do tego przepisu zgłosił rzecznik małych i średnich przedsiębiorstw oraz Konfederacja Lewiatan. Ten pierwszy uważa karę w wysokości 4 proc. obrotów za zbyt rygorystyczną. W ocenie Konfederacji Lewiatan możliwość nałożenia kary do 4 proc. rocznego obrotu to sankcja bardzo dotkliwa, porównywalna z karą za naruszenie RODO. Dla dużych firm może

to oznaczać kary liczone w milionach złotych.

Konfederacja Lewiatan zwraca też uwagę na brak zróżnicowania sankcji. „Ustawa przewiduje wyłącznie pieniężne kary administracyjne, odnosząc je do szerokiego zakresu naruszeń” – napisano w opinii do projektu.

Propozycje zmian

Rzecznik MiSP uważa, że w celu przeciwdziałania nakładaniu nieproporcjonalnych kar pieniężnych na podmioty z sektora MŚP warto rozważyć wprowadzenie do projektu rozwiązań, które przewidywałyby, że nałożenie administracyjnej kary pieniężnej musi być poprzedzone wezwaniem do wprowadzenia działań i procedur naprawczych, takich jak: nakaz zaprzestania naruszenia lub wdrożenie mechanizmu korygującego. Zdaniem rzecznika przepisy ustawy powinny przewidywać, że dopiero gdyby takie wezwanie nie przyniosło oczekiwanego skutku, organ mógłby przeprowadzić analizę skutków naruszeń i podjąć czynności związane z nałożeniem kary, jednakże w proporcjonalnej do naruszenia wysokości.

Konfederacja Lewiatan proponuje z kolei wprowadzenie do projektu rozwiązań, które pozwalałyby prezesowi UKE stosować kary kwotowe niezależne od obrotu spółki.

Jego zdaniem warto również rozważyć wprowadzenie przepisów, które umożliwiłyby instytucjonalne zróżnicowanie kar w zależności od stopnia naruszenia. Zdaniem przedsiębiorców zasadnym byłoby również rozszerzenie przewidzianego w projekcie katalogu sankcji o kary niefinansowe, takie jak nagana czy ostrzeżenie. To, zdaniem autorów opinii, pozwoliłoby osiągnąć cele projektowanej ustawy bez nadmiernego obciążenia przedsiębiorców w przypadkach mniejszej wagi.

Sam Data Act przewiduje kary inne niż pieniężne. Konfederacja Lewiatan uważa, że celem organu powinno być przede wszystkim doprowadzenie produktu lub usługi do stanu zgodności z unijnym rozporządzeniem, a nie ich karanie. „Po stronie przedsiębiorcy wymagać to będzie zawsze wprowadzenia zmian technicznych i systemowych, które wymagają czasu. Samo nałożenie kary pieniężnej będzie zatem nieefektywne” – czytamy w opinii do projektu.

W ocenie Konfederacji Lewiatan same przepisy Data Act są niejasne i wzbudzają liczne wątpliwości interpretacyjne. „Nie ma utrwalonych praktyk rynkowych, które ułatwiałyby ich zrozumienie, a sama Komisja Europejska przewiduje kształtowanie się interpretacji na podstawie orzecznictwa TSUE (Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – red.). Rodzi to istotne ryzyko dla podmiotów gospodarczych, które są już objęte przepisami Data Act lub mogą za takie być uznane przez organ” – zauważono w opinii.

W związku z tym organizacja postuluje dodanie przepisów wprowadzających możliwość wydawania przez prezesa UKE opinii indywidualnych i wyjaśnień oraz wprowadzenie zinstytucjonalizowanej zasady dialogu podmiotów objętych wymogami Data Act z prezesem UKE. Postuluje też zawieszenie możliwości nakładania sankcji przez okres jednego roku od dnia wejścia w życie przepisów projektowanej ustawy. © ©

Etap legislacyjny

Projekt w uzgodnieniach, konsultacjach publicznych i opiniowaniu

OBWIESZCZENIE WOJEWODY MAZOWIECKIEGO

Zgodnie z art. 18, w związku z art. 6 ust. 1-2 ustawa z dnia 22 lutego 2019 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w sektorze naftowym (Dz.U. z 2024 r., poz. 1839) oraz zgodnie z art. 10 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r., poz. 1691 ze zm.) – dalej Kpa, niniejszym zawiadamia się, że w dniu 16 stycznia 2026 r., na wniosek inwestora, zostało wszczęte postępowanie administracyjne dotyczące wniosku o wydanie decyzji o pozwoleniu na rozbiórkę dla:

inwestor: PERN S.A.
ul. Wyszogrodzka 133, 09-410 Płock,

inwestycja: „Rozbiórka budowli liniowej – nieczynnego rurociągu DN529/7, przebiegającego przez gminę Gostynin.”, na terenie działek ewidencyjnych wg. poniższego zestawienia:

Powiat gostyniński

Miasto Gostynin, jednostka ewidencyjna: 140401 1,
obręb Gostynin, działki nr: 423/3, 424/8, 424/5, 425/6, 22/4, 22/3, 30, 502/2, 500, 9122, 9189, 54, 75, 74, 73/3, 73/2, 73/1, 72, 71, 70, 69, 68, 113, 66, 114, 112, 280/1, 279/6, 279/3, 276/3, 276/2, 290, 273, 272, 271/1, 270/5, 270/2, 269/1, 268/1, 266, 264, 235/1, 234, 299/2, 235/2, 235/3, 9121, 349/2, 346/2, 341/2, 347/1, 342;

Gmina Gostynin, jednostka ewidencyjna: 140402 2,

obręb Rębów, działki ew. nr: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8/1, 8/2, 9/1, 10, 11, 12, 13, 14, 15/3, 88/1;

obręb Zieleniec, działki ew. nr: 1, 2/2, 3, 4, 5, 6/1, 7/5, 8/11, 8/4, 9/3, 9/4, 10/1, 11/1, 12/1, 13/1, 14/1, 14/2, 110, 79/1, 79/2, 80/2;

obręb Baby Górne, działki ew. nr: 178, 170, 169, 168, 166, 165/3, 164/2, 162;

obręb Rybne, działki ew. nr: 3, 4/1, 5/1, 6/1, 8/1, 9/1, 10/1, 11/3, 12/4, 15, 29, 28, 27, 26, 25, 24;

obręb Baby Dolne, działki ew. nr: 4, 47/1, 40/2, 18/1, 18/2, 18/3, 15, 14, 12/2, 7/2, 11/3, 10/2, 9/2;

obręb Solec, działki ew. nr: 158/2, 157/2, 156/2, 156/1, 160/2, 161/2, 160/1, 161/1, 193;

obręb Polesie, działki ew. nr: 17, 15, 10/10, 24, 13, 12, 9/2, 9/1, 9/3, 8, 6/6;

obręb Kozice, działki ew. nr: 3/1, 6/2, 7/2, 8/2, 9/2;

obręb Budy Kozickie, działki ew. nr: 113, 179, 133, 134, 137/1, 138, 139/2, 140/3, 141, 142/2, 143/2, 144/2, 145/2, 146/2, 147/3, 148/5, 148/4, 149/2, 150/1, 152, 182, 184/2, 158/6, 160/5, 162/2, 163/3, 164/1, 165/2, 166/2, 167/6;

obręb Bierzewice, działki ew. nr: 285, 117/8, 118, 119, 120, 121/1, 90/2, 97/1, 97/2, 98, 99/3, 99/13, 100, 101/1, 101/2, 102/1, 104, 105, 106/1, 106/4, 106/3, 107/5, 107/10, 107/11, 109/4, 110/1, 111/5, 112/1, 85;

obręb Gorzewo, działki ew. nr: 519, 465, 520, 460, 522;

obręb Rogożewek, działki ew. nr: 149, 150, 50/7, 50/8, 50/10, 50/3, 50/17, 53/1, 54/2, 55/1, 55/2, 143, 139, 140, 58, 72, 74, 75/3, 79, 80/1, 82, 83, 84/2, 85/5, 86, 87/2, 87/9, 88, 89, 90/1, 90/5, 91/1, 91/6, 91/4, 92/1, 93/3, 135, 40/8;

obręb Stefanów, działki ew. nr: 6/3, 13, 17/1, 70/9, 75/3, 75/5, 75/6, 75/7, 76/2, 76/1, 78, 81, 82/3, 83/5, 84/4, 85/4, 85/3, 85/5, 86/7, 87/1, 107, 90, 58, 109, 56/4, 57.

Akta przedmiotowej sprawy znajdują się w Wydziale Infrastruktury i Rolnictwa Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie, pl. Bankowy 3/5, 00-950 Warszawa, gdzie do czasu wydania orzeczenia, strony mogą się zapoznać z materiałem dowodowym w niej zgromadzonym.

Strona chcąc zapoznać się z aktami postępowania, może tego dokonać w siedzibie tutejszego organu na Pl. Bankowym 3/5 pok. 7 w poniedziałek w godz. 13.00–16.00 lub w czwartek w godz. 8.00–12.00 **po wcześniejszym umówieniu się telefonicznie pod nr 22 695-62-19. Osoby nieumówione nie będą obsługiwane.**

W przypadku gdy po doręczeniu zawiadomienia, nastąpi: zbycie własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji strategicznej inwestycji w sektorze naftowym; przeniesienie wskutek innego zdarzenia prawnego własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji strategicznej inwestycji w sektorze naftowym;- nabywca, a w przypadku, o którym mowa w pkt 1, nabywca i zbywca, są obowiązani do zgłoszenia właściwemu wojewodzie danych nowego właściciela lub użytkownika wieczystego.

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

Zgodnie z art. 41 § 1 Kpa, w toku postępowania strony oraz ich przedstawiciele i pełnomocnicy mają obowiązek zawiadomić organ administracji publicznej o każdej zmianie swego adresu.

W myśl art. 41 § 2 Kpa, zaniedbanie tego obowiązku powoduje, że doręczenie pisma pod dotychczasowym adresem ma skutek prawny.

W trakcie prowadzonego postępowania, o czynnościach tutejszego organu, strony postępowania będą informowane w drodze publicznych obwieszczeń, zgodnie z art. 49 § 1 Kpa.

Dzień publicznego obwieszczenia: **12 lutego 2026 r.**

WIR-I.7841.5.2.2025.KK1

KOMUNIKAT

PRAWO FARMACEUTYCZNE

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

Główny Inspektor Farmaceutyczny w komunikacie przypomniał aptekom o rygorystycznych zasadach sporządzania leków recepturowych z wykorzystaniem surowców pochodzących z konopi innych niż włókniste, czyli w praktyce tzw. marihuany medycznej. Dokument nie wprowadza nowych przepisów, ale jasno pokazuje, że dotychczasowa praktyka części rynku odbiega od obowiązujących regulacji.

Czym jest lek recepturowy

GIF przypomina definicję leku recepturowego wynikającą z prawa farmaceutycznego (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 750 ze zm.). Zgodnie z nią jest nim produkt leczniczy sporządzony w aptece na podstawie indywidualnej recepty lekarskiej, a w przypadku produktów weterynaryjnych – recepty wystawionej przez lekarza weterynarii. Oznacza to, że lek recepturowy nie może być

traktowany jak towar gotowy ani wydawany w formie, w jakiej dostarczany jest surowiec farmaceutyczny. Każdy etap jego przygotowania musi odbywać się w aptece i być podporządkowany reżimowi prawnemu właściwemu dla tego typu produktów.

Szczególne znaczenie w komunikacie przypisano kontroli jakości surowca farmaceutycznego pochodzącego z konopi innych niż włókniste. Zgodnie z Farmakopeą Polską XIII wydania, która zawiera zbiór norm i wymagań jakościowych dla produktów leczniczych oraz surowców farmaceutycznych w Polsce i która wydawana jest przez Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych, odpowiedzialność za weryfikację jakości spoczywa na osobie sporządzającej lek recepturowy. Nie jest to obowiązek czysto formalny, lecz element bezpieczeństwa farmakoterapii. W praktyce oznacza to konieczność posiadania odpowiedniej dokumentacji, procedur we-

wnętrznych oraz kompetencji personelu, który faktycznie przygotowuje lek dla pacjenta.

Opakowanie i etykieta to nie detal

Jednym z głównych zarzutów formułowanych przez GIF jest wydawanie leków recepturowych w oryginalnych opakowaniach surowców farmaceutycznych. Organ nadzoru jednoznacznie uznaje taką praktykę za naruszenie prawa. Lek recepturowy musi zostać wydany w opakowaniu aptecznym, które zapewni jego trwałość, ochronę przed wilgocią i powietrzem oraz bezpieczeństwo dzieci. Równie istotne są wymogi dotyczące etykiety aptecznej, która powinna zawierać pełen zakres informacji określonych w rozporządzeniu ministra zdrowia w sprawie podstawowych warunków prowadzenia apteki (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 154), w tym dane pacjenta, osoby wystawiającej receptę oraz osoby sporządzającej lek.

Choć komunikat ma charakter przypominający, jego znaczenie prak-

tyczne dla rynku aptecznego jest istotne. GIF wyraźnie sygnalizuje, że naruszenie warunków prowadzenia apteki może skutkować sankcjami administracyjnymi.

Polski rynek marihuany medycznej, według danych ministerialnego Centrum e-Zdrowia, systematycznie rośnie. Nastąpił ogromny skok liczby zrealizowanych recept: z 2909 zrealizowanych w 2019 r. do 276 807 w 2023 r. (95-krotny wzrost). Analitycy, cytowani przez Polski Portal Rolniczy i Konsumencki, szacują, że w 2028 r. wartość rynku medycznej marihuany w Polsce będzie wynosić ok. 2 mld euro.

Medyczna marihuana jest w Polsce legalna od 2017 r., a dostać ją można jedynie na podstawie recepty.

Komunikat GIF jest odpowiedzią na coraz częściej identyfikowane naruszenia prawa w zakresie sporządzania leków recepturowych z konopi innych niż włókniste, powszechnie określanych jako marihuana medyczna. ©

Europejski parasol nad polskim rzemiosłem

PRAWO WŁASNOŚCI

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

Ceramika bolesławiecka, bursztyn bałtycki czy koronki z Koniakowa zyskają nową, unijną ochronę prawną. Ministerstwo Rozwoju i Technologii przygotowało założenia projektu nowelizacji prawa własności przemysłowej, który wdraża do polskiego porządku prawnego unijny system ochrony oznaczeń geograficznych dla produktów rzemieślniczych i przemysłowych.

Zmiany oznaczają początek jednolitej ochrony tego typu wyrobów na terenie całej Unii Europejskiej, co ma kluczowe znaczenie dla walki z podróbkami i budowania prestiżu lokalnych marek.

Dotychczas ochrona oznaczeń geograficznych dotyczyła przede wszystkim produktów rolnych i spożywczych. Producenti unikalnych wyrobów rzemieślniczych, takich jak szkło artystyczne czy polska ceramika, musieli polegać na krajowych przepisach, które nie zawsze gwarantowały skuteczną egzekucję przysługujących

im praw poza granicami kraju. Sytuację tę zmienia rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/2411. Polską implementacją tych regulacji ma być przygotowywany przez resort rozwoju projekt.

Głównym celem projektowanej nowelizacji jest zharmonizowanie polskich procedur z unijnym systemem. Do tej pory w Polsce ochrona oznaczeń geograficznych dla produktów nierolnych opierała się na prawie własności przemysłowej z 2000 r. (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1170). Choć system ten funkcjonował dobrze, to z drugiej strony nie dawał on automatycznej ochrony w innych państwach członkowskich UE, co stawiało rodzimych rzemieślników w gorszej pozycji rynkowej.

Omawiany projekt zakłada, że ochrona oznaczeń geograficznych produktów rzemieślniczych i przemysłowych zostanie wyniesiona na poziom unijny, analogicznie do znanej już ochrony win czy serów. W efekcie raz zarejestrowane oznaczenie będzie chronione we wszystkich krajach

wspólnoty. Dla polskich wytwórców, którzy od lat budują markę swoich regionów, to dobra wiadomość, bo oznacza szansę na skuteczną walkę z nieuczciwą konkurencją. Jednocześnie nowe przepisy będą wymagały dostosowania się do nowych procedur i konieczności przygotowania odpowiedniej specyfikacji produktów.

Kluczową rolę w nowym systemie odegra Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej (UPRP). To właśnie ten organ zostanie wyznaczony jako krajowy punkt kontaktowy i decyzyjny w procesie rejestracji. Według założeń projektu UPRP będzie odpowiedzialny za przyjmowanie i wstępną ocenę wniosków o rejestrację oznaczeń geograficznych. Urząd zajmie się także wnioskami o zmianę specyfikacji produktów oraz ewentualnymi procedurami unieważnienia rejestracji.

Projekt przewiduje też powołanie specjalistycznego organu doradczego – Rady do Spraw Rejestracji Oznaczeń Geograficznych na Produkty Rzemieślnicze i Przemysłowe.

Co istotne, projekt wprowadza instytucję tymczasowej ochrony krajowej. Dzięki temu producenci będą chronieni już w okresie od momentu złożenia wniosku do Urzędu Unii Europejskiej do spraw Własności Intelektualnej (EUIPO) aż do czasu wydania ostatecznej decyzji na szczeblu unijnym.

Projekt przewiduje też wzmocnienie roli Inspekcji Handlowej. To właśnie ten organ, działający pod nadzorem prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, będzie czuwać nad tym, czy produkty opatrzone chronionymi nazwami spełniają wymogi zawarte w specyfikacjach.

Zmiany mają na celu także wdrożenie procedury krajowego sprzeciwu wobec wniosku o rejestrację.

Wprowadzenie powyższych rozwiązań będzie wymagało nowelizacji prawa własności przemysłowej oraz ustawy o Inspekcji Handlowej (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 229 ze zm.). ©

Etap legislacyjny

Projekt wpisany do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów

WWW.IKOMUNIKATY.PL

Ogłoszenia
sądowe

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

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

AUTOPROMOCJA

3 miesiące gratis w zimowej promocji

* Dotyczy oferty na 6 miesięcy



DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Twój dostęp do eksperckiej wiedzy.



dgp.pl/prenumerata

PE walczy przeciwko wypłacie Węgrom 10 mld euro

PRAWO UE W sprawie decyzji Komisji Europejskiej, która **pozytywnie oceniła reformy sądownictwa** przeprowadzone na Węgrzech, wypowie się dziś rzecznik generalny Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Parlament Europejski zarzuca, że była to decyzja polityczna

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

Wypłatę ponad 10 mld euro z funduszy spójności Komisja Europejska blokowała ze względu na ewidentne problemy z niezależnością węgierskiego sądownictwa. 13 grudnia 2023 r. uznała jednak, że Węgry poczyniły wystarczający postęp, by środki odblokować. Doszło do tego ledwie jeden dzień przed unijnym szczytem, na którym przywódcy zgodzili się na rozpoczęcie negocjacji akcesyjnych z Ukrainą. Później, w lutym 2024 r., udało się też przeforsować wynoszący 50 mld euro pakiet wsparcia dla Ukrainy. Obie kwestie chciały i mógł zablokować jeden kraj, czyli Węgry. Ostatecznie Viktor Orbana udało się przekonać do ustępstw, jednak duża część europarlamentarzystów uważa, że sposób, w jaki to zrobiono, podważa wartości, na których powinna opierać się Unia.

Fundusze odblokowane, fundusze zablokowane

Podstawą sprawy, która zawisła teraz przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej (C-225/24), jest art. 263 Traktatu o funkcjonowaniu UE (dalej: TFUE). Zgodnie z nim trybunał może kontrolować legalność konkretnego aktu ustawodawczego lub „aktu zmierzającego do wywarcia skutków prawnych wobec podmiotów trzecich”. Nad wnioskiem o skierowanie sprawy do TSUE głosowała najpierw komisja prawna Parlamentu Europejskiego (JURI), gdzie uzyskała on poparcie, ale nie wszystkich członków. W końcu w marcu 2024 r. skarga trafiła do trybunału. PE domaga się w niej stwierdzenia nieważności decyzji z grudnia 2023 r., powołując się m.in. na art. 9 (zasada równości obywateli) oraz art. 15 (zasada otwartości i transparentności) TFUE. Twierdzi również, że komisja nadużyła uprawnień „w zamian za uchylenie przez

Węgry weta w odniesieniu do niektórych pilnych decyzji, które wymagały jednomyślności w Radzie Europejskiej”, oraz niewystarczająco dobrze uzasadniła swoją decyzję o uwolnieniu środków.

– Skargę w sprawie, w której dziś wypowie się rzecznik generalny TSUE Tamara Čapeta, musimy czytać w kontekście tego, co wydarzyło się mniej więcej równoległe do odblokowania funduszy – a mniej więcej równoległe Węgrom wstrzymano inne fundusze na podstawie rozporządzenia o warunkowości – mówi DGP Jakub Jaraczewski, koordynator ds. badań z organizacji pozarządowej Democracy Reporting International. Jak wskazuje, tamte zarzuty również dotyczyły praworządności, a przede wszystkim kondycji sądownictwa.

– Doszło więc do paradoksalnej sytuacji, w której KE z jednej strony wstrzymywała Węgrom pieniądze, ponieważ w jej ocenie węgierskie sądownictwo nie jest niezależne, a równocześnie odblokowała pieniądze wstrzymane innym trybem, stwierdzając, że jest postęp w dziedzinie sądownictwa – mówi.

Rozmówca DGP przyznaje przy tym, że – będąc zakładnikiem jednomyślności obowiązującej w polityce zagranicznej – Komisja Europejska po prostu idzie Viktorowi Orbanowi na rękę.

– Trzeba uczciwie przyznać, że czas, w którym zdecydowano się podjąć sporną decyzję, był geopolitycznie zdecydowanie bardzo trudny. Wyobrażam sobie, że KE uznała, iż ważniejsze od sytuacji węgierskich sądów, w której trudno liczyć na realną poprawę, jest bezpieczeństwo wschodniej flanki – ocenia.

Choć na gruncie czystej logiki trudno odmówić europarlamentarzystom racji, nikt raczej nie wróży powodów sukcesu. I tak prof. Ireneusz Kamiński z Instytutu Nauk Prawnych PAN przewiduje, że TSUE podejmie do sprawy

„przezornie”, bo tylko taki kierunek pozwoli utrzymać „pewnego rodzaju równowagę instytucjonalną, która i tak jest już bardzo krucha”.

– Opinia, a tym bardziej wyrok po myśli PE byłyby precedensem otwierającym drogę tysiącom nowych skarg. A powodów do tego byłoby wiele, bo w proces decyzyjny w UE wpisała się już pewnego rodzaju transakcyjność, czego TSUE jest po prostu świadomy – tłumaczy. Jako jeden z przykładów podaje głosowanie nad umową handlową UE-Mercosur.

– Na ostatniej prostej Włochy zdecydowały się zagłosować „za”. Dlaczego? Bo obiecano im, że w przyszłej perspektywie finansowej nie dojdzie do cięcia funduszy dla rolników. W przypadku innego z głosowań dotyczącego Zielonego Ładu Rzym dał się przekonać obietnicą, że Włochy nie będą objęte procedurą nadmiernego deficytu. Takie przykłady można by mnożyć – wymienia.

Nie tylko Węgry

To nie pierwszy raz, kiedy przed TSUE zawisł spór dotyczący wypłat z unijnej kasy. Do tej pory uwaga koncentrowała się jednak głównie na obowiązującym od 2021 r. rozporządzeniu o warunkowości. Kilka miesięcy po tym, jak mechanizm wszedł w życie, Parlament Europejski pozwał KE w związku z tym, że ta go nie stosuje, jednak skarga ostatecznie została wycofana (a mechanizm zastosowano). Mniej więcej w tym samym czasie rozporządzenie zostało zaskarżone przez Polskę i Węgry, które wskazywały, że taki sposób ochrony unijnego budżetu narusza obowiązujące traktaty. W lutym 2022 r. TSUE uznał jednak, że nie mają racji.

Tym razem Parlament Europejski powołuje się na rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów z 24 czerwca 2021 r., czyli podstawowy akt prawny regulujący zasady wdrażania ośmiu funduszy

Kontrola legalności aktów prawnych dokonywana przez TSUE



Art. 263

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej kontroluje legalność aktów ustawodawczych, aktów Rady, Komisji i Europejskiego Banku Centralnego, innych niż zalecenia i opinie, oraz aktów Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej zmierzających do wywarcia skutków prawnych wobec podmiotów trzecich. Kontroluje również legalność aktów organów lub jednostek organizacyjnych Unii, które zmierzają do wywarcia skutków prawnych wobec osób trzecich.

W tym celu Trybunał jest właściwy do orzekania w zakresie skarg wniesionych przez Państwo Członkowskie, Parlament Europejski, Radę lub Komisję, podnoszących zarzut braku kompetencji, naruszenia istotnych wymogów proceduralnych, naruszenia Traktatów lub jakiegokolwiek reguły prawnej związanej z jego stosowaniem lub nadużycia władzy.

(...)

Każda osoba fizyczna lub prawna może wnieść, na warunkach przewidzianych w akapitach pierwszym i drugim, skargę na akty, których jest adresatem lub które dotyczą jej bezpośrednio i indywidualnie oraz na akty regulacyjne, które dotyczą jej bezpośrednio i nie wymagają środków wykonawczych.

(...).

LR

Fot. 3dpic, Shutterstock

UE w perspektywie finansowej 2021–2027 – w tym Funduszu Spójności, z którego środki zostały zamrożone Węgrom. Przywołany jest również załącznik III do rozporządzenia, w którym jako jeden z warunków wypłaty figuruje „skuteczne stosowanie i wdrażanie karty praw podstawowych”.

– Wstrzymując fundusze, Komisja Europejska argumentowała m.in., że Węgry nie respektują art. 47 karty praw podstawowych, który mówi o prawie do sprawiedliwego sądu. Później stwierdziła, że sytuacja się zmieniła, czemu przeczą chociażby wydawane rokrocznie raporty dotyczące praworządności w poszczególnych krajach UE – wskazuje Jaraczewski.

Choć Polska i Węgry obecnie znajdują się po dwóch stronach politycznej barykady, i nasz kraj doczekał się dość podobnej sprawy w TSUE. Chodzi o zatwierdzenie polskiego KPO. Skargę złożyły tu cztery duże europejskie stowarzyszenia sędziów: Stowarzyszenie Europejskich Sędziów Admini-

stracyjnych (Association of European Administrative Judges, AEAJ), Europejskie Stowarzyszenie Sędziów (European Association of Judges, EAJ), Sędziowie dla Sędziów (Rechters voor Rechters) oraz Europejscy Sędziowie dla Demokracji i Wolności (Magistrats européens pour la démocratie et les libertés, MEDEL). Na tamtym etapie Polsce nie wypłacano jeszcze żadnych pieniędzy, a organizacje podnosiły wątpliwości co do określonych przez KE kamieni milowych – ich zdaniem były one elastyczne do tego stopnia, że można byłoby je wypełnić, w zasadzie nie stosując się do unijnego prawa.

Sprawa najpierw rozbiła się o legitymację skarżących, ponieważ o ile zgodnie z art. 263 TFUE skargę do TSUE może wnieść każda osoba fizyczna lub prawna, to musi ona wykazać, że zaskarżone akty dotyczą jej „bezpośrednio i indywidualnie”, tymczasem sama decyzja nie odnosiła się bezpośrednio do wnoszących sprawę sędziów. Organizacje nie złożyły jednak bronii, a na

kwiecień tego roku zapowiedziano w tej sprawie opinię rzecznika generalnego.

Polityka kontra wartości

Analogię między sytuacją Polski i Węgry widzi niemiecki europoseł Zielonych Daniel Freund, jeden z inicjatorów skargi dotyczącej uwolnienia funduszy dla Budapesztu.

– Rozumiem realia polityczne, ale nie można robić karty przetargowej z rzekomo najważniejszych wartości, na których opiera się Wspólnota – mówi w rozmowie z DGP.

Jako decyzję „polityczną” określa zarówno wypłatę funduszy Węgrom, jak i Polsce.

– Trzeba uczciwie przyznać, że sporna Izba Dyscyplinarna Sądu Najwyższego została zlikwidowana jeszcze za czasów PiS. Tymczasem to osiągnięcie zostało niejako przypisane obecnie rządzącym, którym nie udało się doprowadzić do wejścia w życie jakiegokolwiek ustawy dotyczącej sądownictwa. Od początku byłem w tej sprawie krytyczny, choć nawet ze strony własnej grupy politycznej słyszałem głosy, żeby odpuścić, bo „wiadomo, jaka jest sytuacja” – mówi Daniel Freund.

Fakt, że w polskiej sprawie TSUE uznał legitymację skarżących organizacji, to duże zaskoczenie. Do tej pory – od wyroku w sprawie Plaumann przeciwko Komisji z 1963 r. (skarga nr 25/62) – wymogi stawiane tzw. skarżącym nieuprzywilejowanym były tak wysokie, że trudno było o przyjęcie skargi.

Na to, że TSUE bardzo ostrożnie podchodzi do legitymacji skargowej osób czy podmiotów, które nie są instytucjami, w rozmowie z DGP wskazuje też Jakub Jaraczewski. Zdarzają się jednak sprawy, w których nie ma wątpliwości co do tego, czy skarżący bezpośrednio odczuł skutki zaskarżonej decyzji. Tak – jak przypomina ekspert – było np. w sprawie Uniwersytetu Debreczeńskiego przeciwko Radzie (T-115/23), w której ograniczeniu finansowania węgierskich uniwersytetów sprzeciwiła się jedna z uczelni. Skarga została przyjęta, a sprawa jest w toku. ©

Po uwagach samorządów będą zmiany w gospodarce odpadami

GOSPODARKA ODPADAMI Ministerstwo Klimatu i Środowiska rozważa **rezygnację z projektowanych nowych zwolnień z opłat za odpady**. Bardziej elastyczne mają być też zasady tworzenia punktów selektywnego zbierania odpadów komunalnych

Krzysztof Bałkowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Trwają prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach, który MKiŚ opublikował pod koniec października ub.r. A w zasadzie nad jego nową wersją. W odpowiedzi na pytania DGP resort klimatu wskazuje, że do projektu wpłynęło ponad 1,7 tys. uwag. Już dziś wiadomo, że część zaproponowanych rozwiązań zostanie zmieniona, również po konsultacjach ze stroną samorządową.

Sprawa dla pomocy społecznej

Od lat przedstawiciele gmin alarmują, że część mieszkańców unika uiszczania opłat za odpady – np. zatajając w deklaracjach śmieciowych prawdziwą liczbę osób w gospodarstwie domowym. Samorządom brakuje narzędzi do ich weryfikacji. Według danych regionalnych izb obrachunkowych zaległości w opłatach w 2024 r. w skali kraju sięgnęły już ponad 940 mln zł.

Stąd też kontrowersje wśród samorządowców wzbudziła propozycja wprowadzenia do przepisów kolejnych fakultatywnych ulg w opłatach. Przypomnijmy, że rada gminy miałaby możliwość zwolnienia w całości lub w części z opłat osoby starsze

czy niepełnosprawne. Z kolei wójt (burmistrz, prezydent miasta) mógłby podjąć taką decyzję w przypadku osób w trudnej sytuacji życiowej lub materialnej (np. w obliczu zdarzeń losowych, jak pożar czy powódź).

– System gospodarki odpadami powinien się bilansować. Wprowadzanie ustawowych zwolnień bez jednoczesnego zapewnienia źródeł finansowania oznacza w praktyce przerzucenie kosztów na pozostałych mieszkańców albo konieczność dopłat z budżetu gminy – ocenia Olga Goitowska, prezes Gdańskich Wodociągów i przewodnicząca zespołu ds. odpadów komunalnych Unii Metropolii Polskich.

– Za wszystkie ulgi i tak zapłacą mieszkańcy, a ich weryfikacja i tryb przyznawania będą nieczytelne – dodaje Piotr Szewczyk, prezes zarządu Rady RIPOK – Związku Pracodawców. W podobnym tonie wypowiadają się przedstawiciele gmin i MKiŚ chce pójść w kierunku pozostawienia tych kwestii w gestii pomocy społecznej.

„MKiŚ uwzględnił głosy jednostek samorządu terytorialnego wskazujące, że kwestie ulg i zwolnień dla osób starszych, osób z niepełnosprawnościami oraz osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej powinny – dla zachowania spójności systemu prawnego – pozostawać w ramach przepisów do-

tyczących pomocy społecznej” – czytamy w stanowisku resortu klimatu. Teraz trwa analiza wpływu takich ulg na stabilność systemów gminnych i planowane są w tym zakresie korekty projektowanych przepisów.

– Bardzo cieszą sygnały ze strony Ministerstwa Klimatu i Środowiska dotyczące wycofania się z błędnych propozycji. Gminy chcą prowadzić politykę senioralną czy prospołeczną, mają wiele innych rozwiązań, które nie powinny być mieszanym z tymi stricte odpadowymi – komentuje Maciej Kielbus, partner zarządzający w Ziemski & Partners Kancelaria Prawna Kostrzewska, Kołodziejczak i Wspólnicy w Poznaniu, współpracujący z samorządami.

PSZOK-i bardziej elastyczne

Jednym z celów, jakie stawia sobie resort klimatu, jest zwiększenie dostępności dla mieszkańców gmin punktów selektywnego zbierania odpadów komunalnych (PSZOK). Stąd też propozycja usztywnienia zasad ich tworzenia w większych samorządach. W gminach liczących co najmniej 50 tys. mieszkańców, jeden PSZOK miałby przyjąć co najmniej 50 tys. osób lub powinien być dostępny w promieniu 5 km. W mniejszych gminach o lokalizacji PSZOK mia-

łyby decydować lokalne uwarunkowania. W tym kontekście zaczęły padać pytania m.in. o źródła finansowania dla tworzenia nowych punktów. Eksperti podkreślają również, że dostępność PSZOK-ów można zwiększyć innymi metodami.

– Zamiast przymusu administracyjnego i wydanych wskaźników lepszym rozwiązaniem jest preferowanie gmin mających odpowiednią liczbę dostępnych dla mieszkańców PSZOK-ów. To nie odległość w kilometrach i wielkość obsługiwanej populacji determinuje dostępność. Ważna jest organizacja pracy, czas pracy i odpowiednia lokalizacja – uważa Piotr Szewczyk.

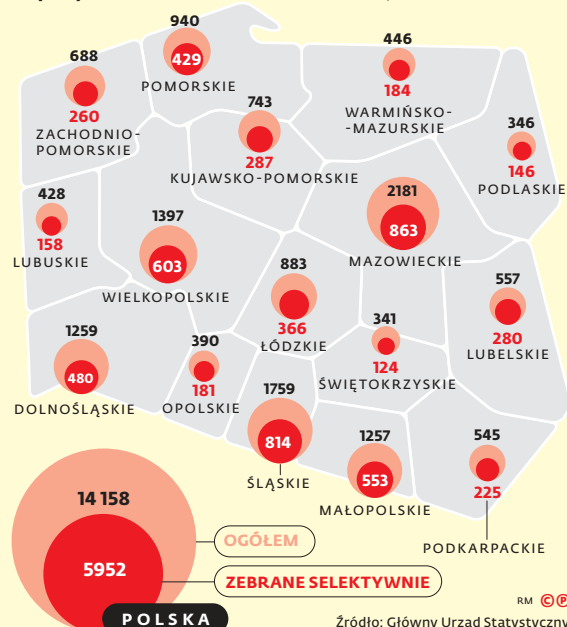
– System gospodarowania odpadami komunalnymi musi być jak garnitur szyty na miarę – uwzględniać specyfikę każdej z prawie 2,5 tys. gmin. W tym zakresie nie ma rozwiązań uniwersalnych – dodaje Maciej Kielbus. I tym razem resort klimatu deklaruje chęć zmiany projektowanych przepisów.

„MKiŚ analizuje możliwość modyfikacji i uelastycznienia projektowanych przepisów dotyczących PSZOK-ów. Intencją Ministerstwa jest realizacja celów Krajowego Planu Gospodarki Odpadami 2028 oraz wzrost poziomów przygotowania do ponownego użycia i recyklingu odpadów komunalnych m.in. poprzez zapewnienie dostępności usług dla mieszkańców przy jednoczesnym ograniczaniu nadmiernych obciążeń organizacyjnych i finanso-

Zbiórka odpadów komunalnych w Polsce

Dane GUS pokazują, że **ilość selektywnie zbieranych odpadów w Polsce rośnie**. W 2010 r. było ich 860 tys. t, co stanowiło tylko 8,6 proc. zebranych odpadów. W 2024 r. ten odsetek wzrósł do 42 proc., a masa odpadów zebranych selektywnie sięgnęła 5952 tys. t.

Odpady komunalne zebrane w 2024 r. (tys. t)



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

wych po stronie samorządów” – deklaruje resort.

Śmieci w lasach

Największe obawy wzbudziło jednak wprowadzenie nowej metody obliczania opłat za odpady. Ma ona iść w kierunku „płać za to, co wyrzucasz”. Dlatego jej częścią byłaby uzależniona od ilości wyrzucanych odpadów.

– Ten temat już przeobrażaliśmy i nie było to korzystne dla środowiska, a odpady nawet przy minimalnych różnicach w cenie lądowały w lasach, polach i w innych okolicznościach przyrody – podkreśla Piotr Szew-

czyk. MKiŚ zapewnia jednak, że opłata, szczególnie jej stała część, będzie skonstruowana w taki sposób, aby nie zachęcać do omijania systemu. Samorządy oczekują jednak rezygnacji z tego pomysłu.

– Propozycje ministerstwa prowadzą do częściowego powrotu do poprzedniego systemu i to na dodatek w sposób operacyjnie wadliwy – na podstawie zaproponowanej metody nie da się w żaden sposób złożyć deklaracji o wysokości opłaty za gospodarowanie odpadami komunalnymi – podsumowuje Maciej Kielbus.

Sejm zajmuje się ratowaniem małych szkół i dotacją podręcznikową

OŚWIATA

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

Wczoraj Sejm zajął się sprawozdaniem komisji edukacji i nauki oraz komisji samorządu terytorialnego i polityki regionalnej o rządowym projekcie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2061 i 2175). W dokumencie tym przewidziane są rozwiązania, które mają na celu ratowanie małych szkół przed ich zamknięciem.

– Likwidacja małych szkół prowadzi do nega-

tywnych konsekwencji, czyli wyludniania się wsi. Dlatego chcemy wzmocnić rolę tych placówek. Wprowadzamy możliwość realizacji na ich terenie gminnych zadań własnych na rzecz lokalnych mieszkańców. W szkołach chcemy, aby oprócz nauki była prowadzona aktywność obywatelska przez koła gospodyń wiejskich czy ochotnicze straże pożarne – przekonywał wczoraj Adam Krzemiński, poseł sprawozdawca z Koalicji Obywatelskiej.

– Wprowadzamy też podporządkowanie jednej szkole macierzystej więcej niż jednej szkoły filialnej.

W klasach I-III, jeśli łączna liczba nie przekroczy 12 uczniów, będzie można te klasy łączyć w jeden oddział. W szkołach do 70 uczniów zajęcia świetlicowe będą obejmować też dzieci z przedszkoli. Takie rozwiązanie ruszy od 1 września 2026 r. Szkoły będą mogły również zaproponować dzieciom przebywającym na świetlicy nieobowiązkowo bezpłatny podwieczorek. Gmina będzie tworzyła również obwody w ten sposób, aby szkoły działały w systemie jednozmianowym – dodał.

Opozycja zgłosiła do projektu poprawki i jed-

nocześnie zawnioskowała o odrzucenie zaproponowanych rozwiązań.

– To nie jest tak, że wójtowie likwidują małe szkoły, bo nie lubią dzieci, tylko mają ogromne koszty utrzymania tych placówek. Łączenie dzieci z klas I-III szkół podstawowych w jedną klasę nijak się ma do jakości kształcenia w takich oddziałach. Zastanawiam się również, jak upowszechnienie możliwości tworzenia szkół dwujęzycznych i zabranie dzieci zdolnych z małych do większych szkół wpłynie na ograniczenie zamykania tych placówek. Tworzenie eli-

tarnych szkół dwujęzycznych będzie prowadziło do wysysania dzieci z małych miejscowości. Na to nie ma naszej zgody – kwituje Mirosława Stachowiak-Różecka, posłanka PiS.

– Jedynym plusem tych zmian jest wprowadzenie art. 86a prawa oświatowego, który umożliwia wykorzystanie pomieszczeń szkolnych do innych celów. Ten przepis jednak wymaga doprecyzowania – zaznaczyła Różecka.

W projekcie zaproponowano również uchylene obowiązku opinowania arkusza organizacyjnego na kolejny rok szkolny przez kuratorów oświaty.

Wczoraj odbyło się również w Sejmie II czytanie sprawozdania komisji edukacji i nauki o rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz ustawy o finansowaniu zadań oświatowych (druk nr 2178 i 2191). Głównym jego założeniem jest zwiększenie dotacji podręcznikowej, która trafia do szkół podstawowych. Te rozwiązania były już wcześniej uchwalone, ale wspólnie z ustawą dotyczącą reformy Kompas Jutra 2026 r., która pod koniec ubiegłego roku została zawetowana przez prezydenta.

Ustalenie stażu pracy wywołuje kłopoty

ZATRUDNIENIE Sypią się skargi do inspekcji pracy w sprawie dodatku stażowego. To **pokazuje niedoskonałość przepisów** i konieczność ustalenia wykładni, zwłaszcza gdy dokumentem, na który powołuje się pracownik, nie jest zaświadczenie z ZUS

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Od 1 stycznia pracownicy zyskali nowe uprawnienie. Mogą wliczać do stażu pracy okresy m.in. umów zlecenia czy samozatrudnienia, co przekłada się na prawo do dłuższego urlopu, wyższej nagrody jubileuszowej czy odprawy. To teoria, bo w praktyce, jak się dowiedział DGP, niektórym pracownikom wcale nie jest tak łatwo potwierdzić dodatkowy staż.

– Nowe przepisy są świetną zmianą, doceniam i uważam, że ma ogromne znaczenie społeczne, ale jak się okazuje generuje problemy praktyczne – zauważa w rozmowie z DGP Marcin Stanecki, główny inspektor pracy. I dodaje, że nie trzeba było długo czekać, by posypały się do PIP skargi na pracodawców, którzy odmawiają uznania dodatkowego stażu.

Jak słyszymy w PIP, na razie trudno oszacować skalę zjawiska, bo trwa zliczanie skarg z okręgów.

Są trudności

Co jest ich przedmiotem? Jak ustalił DGP, problem wywołuje to, że nie wszystkie okresy pracy można potwierdzić zaświadczeniem z ZUS, o które pracownicy coraz chętniej wnioskuje. Choć, jak zauważają eksperci, dynamika w zakresie składania wniosków nieco osłabła. W sumie do 11 lutego zło-

żono 436 207 wniosków, na podstawie których wydano w sumie ponad 708 357 zaświadczeń.

Tym samym chodzi o sytuację, w której pracownik nie ma możliwości przedstawienia takiego dokumentu swojemu pracodawcy. Dotyczy to np. studentów, którzy nie podlegają obowiązkowi ubezpieczeń społecznych, osób pracujących przed 1999 r., ale też osób pracujących za granicą. Jak wynika z rozmów z inspekcją, pracodawcy odmawiają uznania stażu na podstawie faktur, oświadczeń czy umów cywilnoprawnych.

PIP przyznaje, że sprawa nie jest prosta, bo uznanie dodatkowego stażu na podstawie innych dokumentów niż zaświadczenie wiąże się z uznaniem oświadczenia.

Dlatego, jak przyznał w rozmowie z DGP Marcin Stanecki, obecnie opracowywane są wytyczne i metodyka kontroli w tym zakresie dla okręgowych inspektorów pracy. Przyznaje też, że finał rozstrzygnięcia będzie zależał od jakości przedstawianych przez pracowników dokumentów.

Robert Lisicki, dyrektor departamentu rynku pracy w Konfederacji Lewiatan, zauważa, że już na etapie prac nad przepisami sygnalizowano, że potwierdzenie dodatkowego stażu na podstawie dokumentów innych niż zaświadczenie z ZUS może stwarzać wyzwania.

Tym samym, jak zaznacza pracodawcy, problemy widoczne od stycznia nie są zaskoczeniem.

– Zmiany prawa nadające nowe uprawnienia i obowiązki zawsze rodzą problemy – tłumaczy Katarzyna Lorenc, ekspertka BCC ds. rynku pracy oraz zarządzania i efektywności pracy i dodaje, że nie należy też dziwić się ostrożności pracodawców.

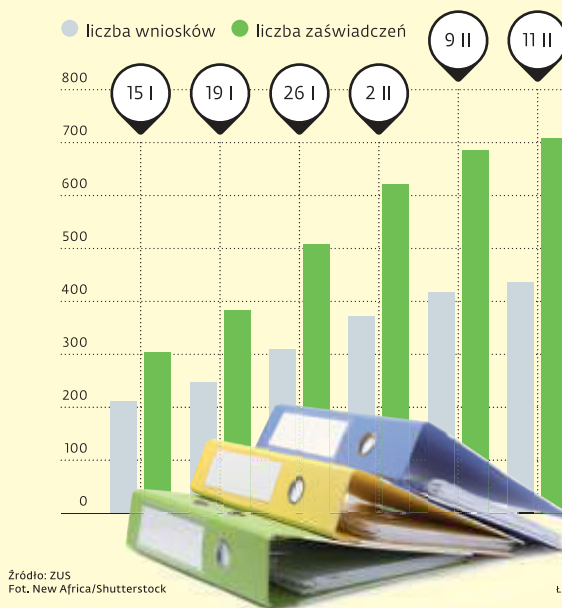
Przytacza przykład CV składanych przez pracowników. 60 proc. aplikujących o pracę podaje w nich nieprawdziwe informacje. Naturalne jest więc, że pracodawcy są podejrzliwi, gdy stażowe ma być potwierdzone na podstawie oświadczenia. Gdy mają wątpliwości, wolą się nie narażać. Szczególnie że to dla nich oznacza nie tylko koszt, ale też wyzwania organizacyjne – gdy jego uznanie ma przełożenie na długość przysługującego urlopu albo na przyszłe uprawnienia emerytalne pracownika.

Zatem, jak mówią eksperci, to nie kwestia złośliwości, ale braku pewności co do stanu faktycznego.

Ekspertci zwracają też uwagę, że nowe przepisy o naliczaniu stażu obowiązują na razie sektor publiczny i to też może stanowić wyjaśnienie dla odmów w sprawie uznawania przedstawianych przez pracowników dokumentów. To sektor, w którym obowiązuje

Coraz więcej zaświadczeń o stażu pracy

Jak rośnie liczba wniosków do ZUS i wydawanych zaświadczeń w sprawie dodatku stażowego (2025 r., tys.)



Źródło: ZUS
Fot. New Africa/Shutterstock

dyscyplina finansów publicznych, za której naruszenie grozi odpowiedzialność.

W tej sytuacji, jak tłumaczy eksperci, pracodawcy bardzo wnikliwie oceniają dokumenty przedstawione przez pracowników i jeśli mają jakiegokolwiek wątpliwości, wolą nie podejmować decyzji w tej sprawie. Szczególnie że naliczanie nagrody jubileuszowej i dodatku stażowego ma miejsce w tego rodzaju podmiotach od ogólnego stażu zatrudnienia, a nie tylko

od tego u danego pracodawcy. A to rodzi już konkretne skutki finansowe. Co więcej, takim pracodawcom, jak słyszymy, może być wręcz na rękę, jeśli taka sprawa trafi do PIP, bo wtedy jest szansa na opracowanie wytycznych, jak w takich przypadkach postępować.

Nowe typy skarg

Donosy na stażowe to niejedyne skargi, które w ostatnim czasie napływają w coraz większej liczbie do inspekcji. Kolejne, jak mówi Marcin Stanecki, to te na mob-

bing. W 2025 r. było ich już ponad 2,5 tys., wobec 1894 w 2004 r. Do tego dochodzą skargi na dyskryminację, których rocznie napływa około 1 tys.

– Po kolejnych zapowiedziach zmian w przepisach ta liczba jeszcze się zwiększy – spodziewa się Marcin Stanecki i dodaje, że obecnie to niezwykle trudne kontrole – inspektorki i inspektorzy poświęcają na nie całe miesiące, rozdają ankiety w zakładach pracy, przesłuchują świadków. Te sprawy są obciążające psychicznie i często spotykają się z silnym oporem pracodawców. Jedną skargą potrafi zaangażować cały pion – od inspektora terenowego przez okręgowego po głównego inspektora. Szczególnie gdy pracodawca nie chce przyjąć informacji, że w jego organizacji mają miejsce takie zjawiska jak mobbing czy dyskryminacja pracowników.

– Spodziewamy się, że kolejne zmiany w prawie pracy będą generowały nowe typy skomplikowanych skarg na przykład od pracowników platform cyfrowych. Każda zmiana, a nawet tylko zapowiedź zmiany powoduje wzrost liczby skarg. Często dzwonią do nas pracownicy przekonani, że nowe przepisy już obowiązują, bo tak wynika z doniesień medialnych – mówi Marcin Stanecki. ©

Możliwe problemy z Niebieską kartą

CUDZOZIEMCY

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Wnioski w sprawie niebieskiej karty złożone w pierwszych tygodniach tego roku, mogą otrzymać odmową decyzję. Stanie się tak, jeśli określony w nich poziom wynagrodzenia za pracę nie wynosi przynajmniej 150 proc. przeciętnego wynagrodzenia za ostatni rok.

Problem w tym, że komunikat GUS w tej sprawie ukazał się dopiero 9 lutego. Zgodnie z nim wynagrodzenie dla specjalistów ubiegających się o Niebieską kartę w 2026 r. wynosi 13 355,34 zł brutto, wobec 12 272,58 zł brutto w ubiegłym roku. Zatem

jeśli wynagrodzenie zostało wyliczone na podstawie ubiegłorocznego komunikatu, cudzoziemiec może mieć kłopot. Artykuł 127 pkt 3 ustawy o cudzoziemcach wprost wskazuje, iż należy się odnosić do wskaźników za rok ubiegły.

– Dlatego do wszystkich wniosków o Blue Card złożonych od 1 stycznia 2026 r. urzędy zastosują kwotę poznaną dopiero 9 lutego tego roku – tłumaczy Michał Wysocki, senior manager Zespołu Immigration EY Polska, ekspert Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych ABSL.

Potocznie uważa się, że o Niebieską kartę starają się tylko dobrze opłacane osoby o wąskich spe-

cializacjach i z dodatkowymi uprawnieniami. Tymczasem o takie zezwolenie mogą ubiegać się cudzoziemcy, których stanowiska pracy wymagają posiadania kwalifikacji uzyskanych w wyniku ukończenia studiów wyższych albo w wyniku doświadczenia zawodowego. Często więc się zdarza, że wynagrodzenie oferowane na takich stanowiskach jest poniżej progu wymaganego do uzyskania Niebieskiej karty.

Do tego często bywa tak, że pracodawcy zapominają o wyliczeniu wynagrodzenia z zapasem. To nie jest problem nowy. Dlatego może to być czas, zdaniem ekspertów, na dokonanie modyfikacji przepisów. Szczególnie że

w Polsce Niebieskie karty są bardzo popularne. Według ostatnich danych Eurostatu nasz kraj z liczbą 5853 kart w 2024 r. jest drugim po Niemczech, w którym wydaje się ich najwięcej w całej UE. Za ubiegły rok wynik może być lepszy.

Powodem mogą być zmiany w zasadach obowiązywania Niebieskiej karty. Od połowy roku na skutek nowelizacji ustawy o cudzoziemcach pracownik ją posiadający zyskuje szerszy niż wcześniej dostęp do polskiego rynku pracy.

– Nowe Niebieskie karty wydawane po 1 czerwca 2025 r. nie wskazują w decyzji konkretnego pracodawcy ani stanowiska. Tym samym dają one cu-

dzoziemcom możliwość pracy na rzecz dowolnej firmy, o ile ta będzie spełniać warunki uzyskania Niebieskiej karty. Zmiana pracodawcy nie wymaga w takim przypadku zmiany posiadanej decyzji, co jest znacznym ułatwieniem – wyjaśnia Michał Wysocki i dodaje, że to też rozwiązanie korzystne dla pracodawców, bo ci z kolei zyskują szybszy dostęp do specjalistów już obecnych w naszym kraju.

Co zatem mogą dziś zrobić cudzoziemcy i zatrudniający ich pracodawcy, którzy w tym roku wskazali we wniosku o Niebieską kartę niższą kwotę wynagrodzenia niż ta, która wynika z komunikatu GUS. Po pierwsze, cudzo-

ziemiec może zmienić już złożony wniosek i zamiast o Niebieską kartę poprosić o udzielenie mu zwykłego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w Polsce, ale to pozbawi go benefitów wynikających z Niebieskiej karty. Może też wynegocjować ze swoim pracodawcą podwyżkę wcześniej ustalonego wynagrodzenia do wysokości wymaganej przez urząd. To także będzie wymagało aktualizacji złożonego wniosku oraz dołączenia nowych dokumentów potwierdzających zmianę wynagrodzenia – podpisany przez pracodawcę formularz „Załącznik nr 1” oraz aneks do umowy zawartej na co najmniej sześć miesięcy. ©

Czy pracodawcy odzyskają pieniądze od mobbera? RCL ma wątpliwości

PRAWO PRACY

Ewa Martyna

ewa.martyna@infor.pl

Rządowe Centrum Legislacji ostrzega, że projektowane przepisy o roszczeniu regresowym za mobbing mogą nie zapewnić pracodawcom realnego zwrotu wypłaconych zadośćuczynień. Stanowisko to pomija jednak kluczową różnicę między odpowiedzialnością nieumyślną a umyślną, tymczasem w praktyce mobbing niemal zawsze ma charakter celowy, co otwiera drogę do pełnego regresu.

Projekt nowelizacji kodeksu pracy, przewidujący wprowadzenie minimalnego zadośćuczynienia za mobbing w wysoko-

ści co najmniej sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia, wywołał dyskusję o tym, kto ostatecznie poniesie finansowe konsekwencje takich naruszeń. Rządowe Centrum Legislacji wskazuje, że choć projekt wprost przewiduje prawo regresu od sprawcy mobbingu, to jego skuteczność może być ograniczona przez odwołanie do ogólnych przepisów kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników. Przepisy te, co do zasady, przewidują górny pułap odpowiedzialności pracownika w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W ocenie RCL oznacza to ryzyko, że pracodawca – mimo wypłaty wysokie-

go zadośćuczynienia – nie odzyska całości poniesionych kosztów, a ciężar finansowy w istotnej części pozostanie po jego stronie.

Z taką oceną nie zgadza się radca prawny Łukasz Chruściel, partner w kancelarii PCS Paruch Chruściel Stępień Kancelerz. Jego zdaniem te wątpliwości są nieco na wyrost. RCL pominęło zasadniczą różnicę między odpowiedzialnością nieumyślną a umyślną.

– Limit trzykrotności wynagrodzenia dotyczy wyłącznie szkód wyrządzonych nieumyślnie. Mobbing natomiast w zdecydowanej większości przypadków jest działaniem umyślnym. Trudno bowiem mówić o nie-

umyślnym długotrwałym poniżaniu, ośmieszaniu czy szykanowaniu pracownika – wyjaśnia.

– Jeżeli mobbing ma charakter umyślny, sprawca nie korzysta z ochrony wynikającej z limitu trzykrotności wynagrodzenia, a jego odpowiedzialność kształtuje się według zasad ogólnych, czyli w pełnym zakresie. W efekcie argumentacja RCL odnosi się do bardzo wąskiego, czysto teoretycznego przypadku mobbingu nieumyślnego, który w obecnym stanie prawnym w zasadzie nie występuje – dodaje.

Mecenas Chruściel zwraca również uwagę, że sprawy o mobbing należą do rzadkości, głów-

nie ze względu na bardzo rozbudowaną definicję prawną i wysokie wymagania dowodowe. Aby wykazać mobbing, pracownik musi spełnić jednocześnie wiele przesłanek.

– Nawet jeśli występują zachowania o charakterze mobbingowym, często nie są one kwalifikowane jako mobbing z powodu braku jednego lub dwóch elementów. Dodatkowo pracownicy nierzadko nie mają wystarczającej świadomości prawnej i utożsamiają z mobbingiem działania, które są zgodne z prawem, jak np. polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – wskazuje.

– Dlatego też sądy, uznając, że istniał mob-

bing, bardzo szczegółowo opisują przesłanki tego zjawiska i zazwyczaj wskazują na umyślność zachowania sprawcy. Nawet jeśli nie zostałyby to wprost przesądzone w pierwszym procesie – wytoczonym przez pracownika przeciwko pracodawcy – to i tak regres wobec mobbera wymaga odrębnego postępowania. W tym drugim procesie pracodawca ma możliwość wykazania, że sprawca działał umyślnie, co pozwala wyłączyć limit odpowiedzialności i dochodzić pełnego zwrotu wypłaconego świadczenia – dodaje.

Etap legislacyjny

Projekt przed zatwierdzeniem przez Radę Ministrów

Będą prostsze zasady ubiegania się o zasiłki

PROJEKTY

Ewa Martyna

ewa.martyna@infor.pl

Wnioski o zasiłek opiekuńczy, które obecnie trzeba składać wyłącznie w formie papierowej, będzie można składać elektronicznie. Zniknie obowiązek potwierdzania kopii dokumentów za zgodność z oryginałem, a pracodawcy nie będą musieli dostarczać papierowych dokumentów, które wcześniej przekazali drogą elektroniczną. Takie zmiany wynikają z projektu ustawy, który rozpatrywany jest na bieżącym posiedzeniu Sejmu.

Zmiany obejmują trzy obszary: sposób składania wniosku o zasiłek, formę dokumentów dołączanych do wniosku oraz zasady komunikacji w sprawach zasiłków między pracodawcami a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Zasady przyznawania i wypłaty zasiłków nadal będą zależeć od wielkości płatnika składek. Pracodawcy składający do ubezpieczenia więcej niż 20 osób w dalszym ciągu sami będą przyznawać i wypłacać zasiłki. W przypadku mniejszych firm, które zgłaszają do 20 ubezpieczonych, zasiłki wypłaca ZUS, a wniosek jest składany za pośrednictwem pracodawcy lub – w niektórych przypadkach – bezpośrednio przez ubezpieczonego.

Wnioski o zasiłek będzie można składać nie tylko na papierze, ale również elektronicznie

– na przykład e-mailem, przez system kadrowo-płacowy pracodawcy lub w formie skanu dokumentu. Nie będzie wymagane korzystanie z podpisu kwalifikowanego, podpisu zaufanego ani podpisu osobistego.

Uproszczenia obejmują także dokumenty dołączane do wniosku. Zaświadczenia lekarskie, oświadczenia czy odpisy aktów stanu cywilnego nie będą już musiały być składane w oryginale ani jako kopie potwierdzone za zgodność z oryginałem. Wystarczy ich wersja elektroniczna, na przykład skan.

Zmiany obejmują również przypadki, w których ZUS sam przyjmuje wnioski i wypłaca zasiłek. Także w tych sytuacjach będzie można korzystać z formy elektronicznej zarówno przy składaniu wniosku, jak i przy dołączeniu dokumentów.

– Projekt upraszczający zasady ubiegania się o zasiłek opiekuńczy należy ocenić jako krok w dobrym kierunku. To rozwiązanie odpowiada realiom współczesnego obrotu gospodarczego i wpisuje się w konsekwentną cyfryzację relacji z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych – uważa dr Katarzyna Kalata, radca prawny w Kancelarii Kalata.

I wyjaśnia, że dotychczas największym problemem w praktyce było rozproszenie odpowiedzialności i formalizm proceduralny. Pracownicy często nie wiedzie-

li, czy dany wniosek powinni złożyć samodzielnie przez PUE ZUS, czy za pośrednictwem pracodawcy. W przypadku mniejszych firm brakowało wsparcia technicznego, a błędy formalne, nawet drobne, powodowały opóźnienia w wypłacie świadczeń. Dodatkowo w sytuacjach nagłych, jak choroba dziecka, czas ma kluczowe znaczenie, a każda bariera administracyjna działa na niekorzyść ubezpieczonego.

Zdaniem Katarzyny Kalaty nowe przepisy upraszczają

ścieżkę komunikacji z ZUS i pozwalają wykorzystać potencjał pracodawców oraz biur rachunkowych, które i tak obsługują kwestie kadrowo-płacowe. – Dla pracowników oznacza to większe bezpieczeństwo formalne i szybsze procedowanie wniosków. Dla pracodawców większą przewidywalność i ograniczenie ryzyka błędów wynikających z niejednoznacznych procedur – podkreśla.

Jednocześnie dr Kalata przypomina, że deregulacja proceduralna nie zwalnia z obowiązku rzetelnej weryfikacji prawa do świadczeń. – ZUS nadal będzie badał przesłanki ustawowe, a uproszczenie formy nie powinno prowadzić do obniżenia standardów kontroli. Kluczowe jest więc, aby zmiany techniczne szły w parze z jasnymi wytycznymi i jednolitą praktyką organu – zaznacza.

KOMUNIKATY

OBWIESZCZENIE z dnia 12 lutego 2026 r.

Na podstawie art. 37 b ust. 2 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. 2024 r. poz. 561z późn.zm)

WOJEWODA PODKARPACKI ZAWIADAMIA

o wszczęciu postępowania administracyjnego pod sygnaturą N-II.752.12.2025 celem potwierdzenia nabycia przez Skarb Państwa z dniem 1 czerwca 2003 r. prawa własności gruntu oznaczonego w ewidencji gruntów i budynków jako działka nr 8026 o powierzchni 18,2900 ha, położonego w jednostce ewidencyjnej Grębów, obr. 0009 Zabrze, wchodzącego w skład linii kolejowej nr 74 relacji Sobów – Stalowa Wola Rozwadow, oraz nabycia prawa użytkowania wieczystego przedmiotowej nieruchomości przez PKP S.A. wraz z prawem własności znajdujących się na niej budynków, lokali i innych urządzeń.

Osoby, którym przysługują do ww. działki prawa rzeczowe, wzywa się do ich udokumentowania w terminie 2 miesięcy od dnia ogłoszenia obwieszczenia.

Gdańsk, 9 lutego 2026 r.

WI-III.7840.4.24.2025.MH-i

OBWIESZCZENIE

Wojewoda Pomorski, działając na podstawie art. 7 w związku z art. 13 i art. 3a ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1199) oraz art. 10, art. 49 i art. 61 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks Postępowania Administracyjnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572),

PODAJE DO PUBLICZNEJ WIADOMOŚCI

informację, że na wniosek złożony w dniu 23.12.2025 r. przez inwestora: C-Wind Polska Sp. z o.o., ul. Przykoppowa 33, 01-200 Warszawa, reprezentowanego przez pełnomocnika, pana Bartosza Giżę, zostało wszczęte postępowanie administracyjne w sprawie zmiany decyzji Wojewody Pomorskiego nr 24/2025/MKH (znak WI-III.7840.4.32.2024.MKH) z dnia 7.03.2025 r. o pozwoleniu na budowę inwestycji w zakresie zespołu urządzeń służących do wyprowadzenia mocy 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”. Zadanie 4 – Budowa kablowych linii eksportowych NN i sieci teletechnicznej od studni kablowych do lądowej stacji elektroenergetycznej wraz z drogą serwisową oraz niezbędną infrastrukturą towarzyszącą”, zlokalizowanej na terenie następujących działek:

powiat wejherowski, gmina Choczewo, obręb 0016 Kierzkowo, działki nr:

17/157, 17/156 (KW GD1W/00133045/5);

19 (KW GD1W/00049065/5);

21 (KW GD1W/00052915/3);

290/5, 290/6, 290/7 (KW GD1W/00017458/4);

303/6, 303/7, 303/8 (KW GD1W/00069858/7);

309/1, 309/2 (KW GD1W/00017458/4); **310/3, 310/4, 310/5** (KW GD1W/00017458/4);

311/6, 311/7, 311/9, 311/10 (KW GD1W/00017458/4);

312/4, 312/5 (KW GD1W/00017458/4); **318/4, 318/5** (KW GD1W/00017458/4);

319/3, 319/4, 319/5 (KW GD1W/00017458/4);

320/4, 320/5, 320/6, 320/7, 320/8 (KW GD1W/00017458/4);

321/4, 321/5, 321/6 (KW GD1W/00017458/4);

328/4, 328/5, 328/6, 328/7, 328/8 (KW GD1W/00017458/4);

329/4, 329/5, 329/6, 329/7, 329/8 (KW GD1W/00017458/4);

337/4, 337/5 (KW GD1W/00017458/4); **338/4, 338/5** (KW GD1W/00017458/4);

348/2 (KW GD1W/00017458/4); **349/5, 349/6** (KW GD1W/00017458/4);

350/4, 350/5, 350/6, 350/7, 350/8, 350/9 (KW GD1W/00017458/4);

powiat wejherowski, gmina Choczewo, obręb 0012 Lublewo, działki nr:

105/21 (KW GD1W/00137087/9).

W związku z powyższym informuję strony postępowania, właściwe organy administracji rządowej i samorządowej oraz właścicieli, zarządców i użytkowników terenów objętych inwestycją, o możliwości składania wniosków, uwag lub zastrzeżeń dotyczących przedmiotowej sprawy, a także o możliwości wypowiedzenia się, co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań przed wydaniem decyzji kończącej postępowanie.

W związku z faktem, że w obwieszczeniu nr WI-III.7840.4.24.2025.MH-c z dnia 30.01.2026 r., podano błędne numery działek ewidencyjnych, podajemy do publicznej wiadomości skorygowaną treść obwieszczenia, zawierającą prawidłowe dane inwestycji. Ponadto informuję, iż zgodnie z art. 49 Kodeksu postępowania administracyjnego, zawiadomienie stron postępowania uważa się za dokonane po upływie 14 dni od dnia publicznego ogłoszenia.

Z aktami sprawy można zapoznać się w Wydziale Infrastruktury w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Gdańsku przy ul. Okopowej 21/27, **po telefonicznym uzgodnieniu terminu pod nr tel. 58 30 77 489.**



prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk
wykładowca Uniwersytetu Jagiellońskiego, partner zarządzający w Kancelarii A. Sobczyk i Współpracownicy

OPINIA Projekt ustawy o transparentności wynagrodzeń jest sprzeczny z zasadami techniki legislacyjnej

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. Warto przeanalizować go z perspektywy załącznika do rozporządzenia prezesa Rady Ministrów z 20 czerwca 2002 r. w sprawie Zasad techniki prawodawczej (dalej: rozporządzenie). Jeśli bowiem czytelnik projektu ustawy ma poczucie zagubienia w trakcie jego lektury, to być może wynika ono nie tylko z trudnej materii, lecz także z treści i formy tego aktu.

Płaca a wynagrodzenie

Pierwszą kwestię poruszałem już wielokrotnie w innych publikacjach w kontekście prze tłumaczenia w dyrektywie słowa *pay* jako „wynagrodzenie” zamiast jako „płaca”. Projektodawca używa zamiennie „wynagrodzenia” i „płacy”, tak samo jak czyni to polska wersja dyrektywy. To ostatnie jest kompromitujące dla osób tłumaczących, albowiem dyrektywa, np. w wersji angielskiej, używa tylko jednego słowa, zarówno na potrzeby definicji, jak i luki, tj. *pay*. Ponadto definicja unijna „*pay*” obejmuje „*wage*” i „*salary*”, czyli właśnie wynagrodzenie.

Wynagrodzenie jest więc jedynie częścią płacy, co zresztą znajduje potwierdzenie w art. 29 i 42 par. 4 kodeksu pracy (dalej: k.p.). To, że w projekcie ustawy nie poprawiono błędnego tłumaczenia, jest jednak nie tylko przejawem dojmującej nierzetelności, lecz także naruszeniem prawa w odniesieniu do wspomnianego rozporządzenia.

Zgodnie z par. 10 „do oznaczenia jednakowych pojęć używa się jednakowych określeń, a różnych pojęć nie oznacza się tymi samymi określeniami” – to zresztą truizm. Ustawa powinna dotyczyć luki wynagrodzeniowej (co byłoby błędem) albo powinno się w niej wszędzie, i łącznie z definicją, używać słowa „płaca”.

Zakres regulacji

Drugi zarzut dotyczy naruszenia par. 2 rozporządzenia, zgodnie z którym „ustawa powinna wyczerpująco regulować daną dziedzinę spraw, nie pozostawiając poza zakresem swego unormowania istotnych fragmentów tej dziedziny”. Naruszenie tego przepisu w projekcie ma miejsce, w moim przekonaniu, z dwóch powodów. Pierwszym jest to, że definicja wynagrodzenia (płacy) oraz wartościowania pracy została umieszczona w kodeksie pracy. Drugim jest pozostawienie w kodeksie przepisów dotyczących obowiązków informacyjnych w stosunku do osób ubiegających się o pracę.

Co do pierwszego z zarzutów, to wybór projektodawcy nie był łatwy. Można bowiem zrozumieć, że definicja wynagrodzenia (płacy) oraz kryteria wartościowania są potrzebne także na użytek innych postaci dyskryminacji niż ta z uwagi na płeć. Jednak kodeks odwołuje się do tego pojęcia raz, a ustawa kilkadziesiąt razy. Nie kwestionuję użyteczności tej definicji dla kodeksu pracy, ale jest ona zdecydowanie istotniejsza dla ustawy. Dowodem jest to, że ustawa odsyła do art. 18^{3c} par. 2 i 3 k.p. ponad 15 razy! Innymi słowy, wykładnia ustawy wymaga stałego korzystania z kodeksu pracy. Z tego powodu projekt narusza w moim przekonaniu przywołany wyżej par. 2 rozporządzenia właśnie dlatego, że istotny fragment ustawy znajduje się poza jego treścią.

Z kolei jeśli chodzi o zarzut dotyczący obowiązków informacyjnych wobec osób zatrudnianych, to regulacja ta jest integralną częścią dyrektywy, a w konsekwencji ustawy. Nie wchodząc w szczegóły, nie da się zrozumieć skutków niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków informacyjnych

wobec osób zatrudnianych bez uwzględnienia przepisów ustawy.

Struktury i wartościowanie pracy

Trzeci zarzut wiąże się z treścią par. 6 rozporządzenia, zgodnie z którym „przepisy ustawy redaguje się tak, aby dokładnie i w sposób zrozumiały dla adresatów zawartych w nich norm wyrażały intencje prawodawcy”. W moim przekonaniu projekt wielokrotnie nie spełnia tego wymogu. Na przykład z treści art. 1 pkt 2 wynika, że ustawa określa „zasady i tryb tworzenia struktur wynagrodzeń”, tyle że z treści ustawy nie wynika, czym jest struktura wynagrodzeń.

Nie ma znaczenia próba definicji tego pojęcia w uzasadnieniu do ustawy. Nie dość, że uzasadnienie nie może kształtować treści ustawy, to jeszcze wskazuje ono jedynie na przykład struktury. Przykład nie może zostać uznany za definicję. Tymczasem brak definicji czyni ustawę niewykonalną. Skoro nie wiadomo, co jest strukturą, to tym bardziej nie wiadomo, jakie są zasady i tryb jej tworzenia. Ponadto z art. 5 projektu ustawy wynika, że struktury i wartościowanie to dwa różne pojęcia, podczas gdy z dyrektywy można wywnioskować, że struktury powstają na skutek wartościowania.

Co więcej, według powyższego przepisu struktury i wartościowanie „zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”, co świadczy wyraźnie o niezrozumieniu ani dyrektywy, ani znaczenia użytych w przepisie słów. Struktury wcale nie służą zapewnieniu realizacji zasady jednakowego wynagradzania, a jedynie ocenie „społecznej” wartości pracy na stanowisku pracy, co z kolei pozwala na ustalenie grup pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji prawnej. Tak też wynika z treści art. 4 dyrektywy, gdzie nie ma w ogóle mowy o wynagrodzeniu, a o ustaleniu, że pracownicy „są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy”. Z tego powodu struktury odnoszą się jedynie do wynagrodzeń zasadniczych, a nie do płac. Wynagrodzenia zasadnicze odnoszą się do zwartościowanych stanowisk pracy, a nie do osób na nich zatrudnianych. Osoby są oceniane indywidualnie i na podstawie kryteriów dotyczących osób, a nie stanowisk pracy.

Projekt – podobnie zresztą jak obecnie obowiązująca regulacja – zawiera także błędne znaczenie słowa „jednakowe”. Od lat znane jest nauczanie prawa rozróżnienie znaczenia słów „równy” i „jednakowy”. To ostatnie oznacza „takie samo, identyczne”. To pierwsze oznacza „takie samo, jednakowe”, ale pod warunkiem występowania jednakowej (takiej samej) sytuacji faktycznej i prawnej.

Błąd w przepisie nie ratuje też art. 5 ust. 2 projektu, który stanowi o „niejednakowym” wynagrodzeniu (płacy), albowiem odnosi się on do wynagrodzenia (płacy) w ogólności, co obejmuje wszystkie elementy tego pojęcia, w tym świadczenia niebędące wynagrodzeniem. Tymczasem struktury dotyczą wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego, skoro wartościują stanowiska pracy. Z tego zresztą powodu informacja o dopuszczalności różnicowania płac w dyrektywie znajduje się w dwóch różnych motywach – raz odnosi się do wynagrodzenia zasadniczego, a raz do wszelkich innych składników płacy w związku z progresją płacy. Dlatego sensu art. 5 nie uratowałaby nawet zamiana „jednakowe” na „równe”.

Błędne tłumaczenie

Przyjrzyjmy się regulacji proponowanego art. 7, w której wprowadzono pojęcie wzrostu wynagrodzeń, co z uwagi na wspomniane

błędne tłumaczenie „*pay*” oraz niezrozumienie, że słowo „progresja” w dyrektywie oznacza „przenoszenie się pracownika na wyższy poziom płacy”, tworzy zamęt. Ustawa sugeruje bowiem, że chodzi o podwyżki wynagrodzeń, podczas gdy przepis unijny dotyczy przede wszystkim publikowania kryteriów premiowania, co powinno zwalczyć rozpowszechnione w Polsce premie uznaniowe. W przypadku premii lub bonusów pracownik może się przenieść na wyższy poziom przychodów przez lepszą pracę.

Przejawem naruszenia prawa do przyzwoitej legislacji jest w moim przekonaniu art. 8 ust. 1 i 2 projektu. Nie mając bowiem wiedzy, jak rozumieć pojęcie roku w definicji poziomu zatrudnienia, nie wiadomo, czy pracownik może pytać o płacę wielokrotnie, czy raz na jakiś czas. Można wprawdzie dowodzić, że chodzi o rok kalendarzowy (skoro dla niektórych pracodawców będzie to okres raportowania), ale to wykładnia dalece niepewna. Ponadto przepis sugeruje, podobnie zresztą jak dyrektywa, że prawo do zapytania ma wyłącznie osoba będąca pracownikiem. Jednak mając na uwadze konstytucyjną zasadę równości wobec prawa, należałoby przyznać powyższe uprawnienie także byłym pracownikom.

Wspólna ocena wynagrodzeń

Kolejnym przykładem nierzetelnej legislacji jest materia wspólnej oceny wynagrodzeń. Propozycja projektu jest taka, że w przypadku co najmniej 5-proc. luki w danej kategorii decyzję o tym, czy przeprowadzić wspólną ocenę wynagrodzeń, podejmuje de facto strona pracownicza. Ta ostatnia może bowiem uznać, że nie ma obiektywnego uzasadnienia dla luki lub pracodawca nie podjął odpowiednich kroków zaradczych.

Dyrektywa takiego wymogu nie przewiduje, ale też nie zawiera żadnych regulacji co do tego, w jaki sposób ustala się wspomniane wyżej parametry. Z tego powodu projektodawca słusznie zaproponował jakieś rozwiązanie. Dylemat jest jednak poważny, bo propozycja projektu sprowadza się do tego, że związki zawodowe, nie ponosząc żadnej odpowiedzialności, mogą zmusić pracodawcę do wykonania czasochłonnnych zadań, które mogą się zakończyć ustaleniem, że jednak luka płacowa jest obiektywnie uzasadniona. Nie czynię więc zarzutu, że projektodawca wprowadził powyższy zapis, ale taki, że nie szuka rozwiązań na wypadek nieuzasadnionego stanowiska przedstawicieli pracowników.

Naturalnym rozwiązaniem byłoby to, aby rozbieżności pomiędzy załogą a pracodawcą podlegały ocenie organu zewnętrznego. Tyle że takowych w zasadzie nie ma, a pracodawcy polscy poniosą skutki swojej alergicznej niechęci do zrzeszania w izby społeczno-gospodarcze. Przypominam, że w kapitalistycznej II Rzeczypospolitej były i miały być tworzone takie izby po to właśnie, aby rozstrzygać niektóre spory prawne między właścicielem a pracownikami dotyczące „życia zakładowego”. Mimo to należałoby poważnie rozważyć przyznanie kompetencji do rozstrzygania takich spraw wojewódzkim komisjom dialogu społecznego. Brak możliwości odwołania od braku zgody stanowi w moim przekonaniu nieuzasadnione ograniczenie praw przedsiębiorców, w tym przede wszystkim prawa do własności. Zwłaszcza że w moim przekonaniu projekt ustawy i tak jest dotknięty wadą z tego powodu, że nie reguluje procesu decyzyjnego w toku wspólnej oceny wynagrodzeń. Innymi słowy, ustawa nie określa sposobu podejmowania decyzji w toku wspólnej oceny w przypadku braku zgodności stron. Nie robi tego także dyrektywa, co jednak nie usprawiedliwia polskiego projektodawcy. ©

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

Dziennik Ustaw z 6 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

✚ Wejście w życie
po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. 21 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 placowej 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 stroną – 61 zł;
- za sporządzenie odpisu innego niż świadectwo pracy dokumentu z zakresu stosunku pracy, w tym dokumentu potwierdzającego wysokość wynagrodzenia, za każdą rozpoczętą stroną – 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.

Plany programowo-finansowe

Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z 21 stycznia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowego zakresu planów programowo-finansowych i trybu ich uzgadniania

✚ Weszło w życie
z dniem następującym po ogłoszeniu, tj. 7 lutego 2026 r.

Poz. 139

Omówienie: Plany programowo-finansowe opracowywane przez jednostki publicznej radiofonii i telewizji i przekazywane Krajowej Radzie Radiofonii i Telewizji, zawierają m.in. opinię rady programowej o planowanym programie lub usługach oraz opinię rady nadzorczej o planowanych kosztach i źródłach finansowania, o których mowa w odpowiednich regulacjach rozporządzenia, wraz z uzasadnieniami. Zgodnie z nowymi unormowaniami jednostka przekazując Krajowej Radzie Radiofonii i Telewizji uzupełniony projekt planu załącza do niego aktualne opinie rady programowej i rady nadzorczej w wyżej wymienionym zakresie, wraz z uzasadnieniami.

Jednostki organizacyjne prokuratury

Rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 4 lutego 2026 r. w sprawie określenia jednostek organizacyjnych prokuratury właściwych do prowadzenia postępowań w sprawach o przestępstwa motywowane uprzedzeniami

✚ Weszło w życie
z dniem następującym po ogłoszeniu, tj. 7 lutego 2026 r.

Poz. 140

Omówienie: W rozporządzeniu określone zostały jednostki organizacyjne prokuratury właściwe do prowadzenia postępowań w sprawach o przestępstwa motywowane uprzedzeniami.

Państwowe Ratownictwo Medyczne

Obwieszczenie marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 21 stycznia 2026 r. w sprawie ogłoszenia jed-

nolitego tekstu ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym

Poz. 141**Wchodzą w życie** 12 lutego 2026 r.

Rezerwa szczepionek – rozporządzenie ministra zdrowia z 22 stycznia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rezerwy szczepionek oraz innych immunologicznych produktów leczniczych, stosowanych w razie wystąpienia zagrożenia epidemicznego lub epidemii (Dz.U. z 28 stycznia 2026 r. poz. 92)

Omówienie: Rozporządzenie zostało wydane na podstawie przepisów ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Zgodnie z przepisami tej ustawy, ustanawia się rezerwę szczepionek oraz innych immunologicznych produktów leczniczych, stosowanych w razie wystąpienia zagrożenia epidemicznego lub epidemii, nabywa minister zdrowia zgodnie z przepisami o zamówieniach publicznych, a finansuje Narodowy Fundusz Zdrowia. Ustawa przewiduje m.in., że minister zdrowia – uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego – określa, w drodze rozporządzenia:

- skład, wielkość i sposób przechowywania rezerwy;
- tryb jej uruchamiania;
- sposób dystrybucji produktów leczniczych uruchomionych z rezerwy;
- sposób postępowania z wyżej wymienionymi produktami leczniczymi, stanowiącymi rezerwę, dla których kończą się terminy ważności.

Zgodnie z nowymi regulacjami omawianego rozporządzenia ministra zdrowia w skład rezerwy wchodzi m.in. szczepionki przeciwko:

- duru wirusowego – nie mniej niż 2600 dawek;
 - wirusowemu zapaleniu wątroby typu A – nie mniej niż 4000 dawek, w tym nie mniej niż 2000 dawek dla dzieci oraz nie mniej niż 2000 dawek dla dorosłych;
 - ospie małej (mpox) – nie mniej niż 1000 dawek.
- Ponadto omawiane rozporządzenie przewiduje, że w skład rezerwy wchodzi:
- antytoksyna błonicza – nie mniej niż 1000 dawek;
 - antytoksyna botulinowa – nie mniej niż 500 dawek.

Przeprowadzanie badań – rozporządzenie ministra zdrowia z 22 stycznia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakresu tych badań (Dz.U. z 28 stycznia 2026 r. poz. 97)

Omówienie: Gdański Uniwersytet Medyczny został wpisany do wykazu jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia. Zgodnie z omawianym rozporządzeniem, zakres badań obejmuje ocenę materiałów i procesów technologicznych pod względem szkodliwości fizycznych, chemicznych i biologicznych.

Wchodzą w życie 13 lutego 2026 r.

Określenie powierzchni użytkowej – ustawa z 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o ochronie praw nabywcy lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego oraz Deweloperskim Funduszu Gwarancyjnym (Dz.U. z 12 stycznia 2026 r. poz. 27)

Omówienie: Nowelizacja dotyczy umów zawartych:

- między nabywcą a deweloperem,
- między nabywcą a przedsiębiorcą innym niż deweloper
- rezerwacyjnych między deweloperem albo przedsiębiorcą innym niż deweloper a osobą zainteresowaną ofertą sprzedaży, której przedmiotem jest zobowiązanie do czasowego wyłączenia z oferty sprzedaży lokalu mieszkalnego albo domu jednorodzinnego wybranego przez rezerwującego.

Zgodnie z omawianą nowelizacją w takich umowach cenę lokalu lub domu jednorodzinnego określa się jako iloczyn mkw. ich powierzchni użytkowej oraz ceny za 1 mkw. powierzchni użytkowej. Powierzchnię użytkową ustala się zgodnie z zasadami zawartymi w Polskiej Normie dotyczącej określania i obliczania wskaźników powierzchniowych i kubaturowych w budownictwie, obowiązującej w dniu złożenia wniosku o pozwolenie na budowę lub dokonania zgłoszenia budowy, o którym mowa w odpowiednich przepisach ustawy – Prawo budowlane, dotyczącego lokalu lub domu jednorodzinnego, którego powierzchnia jest ustalana.

Składanie i rozpatrywanie reklamacji – ustawa z 17 października 2025 r. o zmianie ustawy o rozpatrywaniu reklamacji przez podmioty rynku finansowego, o Rzeczniku Finansowym i o Funduszu Edukacji Finansowej (Dz.U. z 12 listopada 2025 r. poz. 1545)

Omówienie: Reklamacja może być złożona na piśmie:

- w postaci papierowej – osobiście w jednostce, albo wysłana przesyłką pocztową w rozumieniu ustawy – Prawo pocztowe, albo nadana w placówce podmiotu zajmującego się doręczaniem korespondencji na terenie Unii Europejskiej, albo
- w postaci elektronicznej – z wykorzystaniem środka komunikacji elektronicznej albo wysłana na adres do doręczeń elektronicznych, o którym mowa w ustawie o doręczeniach elektronicznych, wpisany do bazy adresów elektronicznych, o której mowa w tej ustawie.

Reklamacja może być również złożona ustnie – telefonicznie albo osobiście do protokołu podczas wizyty klienta w jednostce.

Po złożeniu przez klienta reklamacji zgodnie z ustawowymi wymogami, podmiot rynku finansowego rozpatruje reklamację i udziela klientowi odpowiedzi na piśmie:

- w postaci elektronicznej – w przypadku gdy reklamacja została złożona przez klienta na piśmie w postaci elektronicznej, chyba że klient wniósł o udzielenie odpowiedzi na piśmie w postaci papierowej;
 - w postaci papierowej – w przypadku gdy reklamacja została złożona przez klienta na piśmie w postaci papierowej, chyba że klient wniósł o udzielenie odpowiedzi na piśmie w postaci elektronicznej;
 - w postaci papierowej albo elektronicznej, zgodnie z wnioskiem klienta – w przypadku gdy reklamacja została złożona przez klienta ustnie.
- Do reklamacji złożonych i nierozpatrzonej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Prawo geodezyjne i kartograficzne – ustawa z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Prawo geodezyjne i kartograficzne (Dz.U. z 12 listopada 2025 r. poz. 1542)

Omówienie: Zgodnie z nowymi unormowaniami nie pobiera się opłatym.in. za udostępnianie zbiorów danych rejestru cen nieruchomości. Ponadto dokonano zmian w załączniku do ustawy, w którym określono wysokość stawek podstawowych w odniesieniu do odpowiednich jednostek rozliczeniowych, wysokość współczynników korygujących oraz zasady ich ustalania, a także szczególne zasady obliczania wysokości opłaty, w tym zryczałtowanej.

Świadczenia opieki zdrowotnej – rozporządzenie ministra zdrowia z 23 stycznia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania ryczałtu systemu podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. z 29 stycznia 2026 r. poz. 105)

Omówienie: W nowych regulacjach rozporządzenia określono zasady ustalania wartości ryczałtu na okres planowania przypadający w latach 2026–2029 dla świadczeniodawców, o których mowa w odpowiednich przepisach ustawy z 5 sierpnia 2025 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz ustawy o działalności leczniczej (Dz.U. poz. 1211).



krzysztof.tomaszewski@infor.pl

Polityka AI w firmie jest obecnie równie istotna jak regulamin pracy

OBOWIĄZKI Coraz częściej to właśnie narzędzia oparte na sztucznej inteligencji stają się elementem codziennej pracy, a ich używanie wiąże się z realnym ryzykiem prawnym i organizacyjnym dla pracodawcy. Dlatego wprowadzenie jasnych zasad korzystania z takich rozwiązań jest dziś konieczne, by chronić dane, informacje poufne i zapewnić możliwość egzekwowania odpowiedzialności pracowników.



Agata Majewska
radca prawny w kancelarii
TDJ Legal Morawiec sp. k.
w Katowicach

Revolucja technologiczna napędzana przez sztuczną inteligencję zmienia współczesne miejsca pracy. Narzędzia oparte na AI stały się codziennością w pracy, niezależnie od branży, w której działa organizacja. Dla pracodawców i działów HR oznacza to nowe wyzwanie – jak umożliwić pracownikom czerpanie korzyści z tych technologii, jednocześnie minimalizując ryzyko prawne i biznesowe? Odpowiedzią powinna być kompleksowa i dostosowana do specyfiki organizacji polityka AI. W dzisiejszych realiach staje się ona nie tyle opcjonalnym uzupełnieniem dokumentacji organizacyjnej, ile istotnym elementem zarządzania organizacją i porządkiem pracy.

JASNE ZASADY KORZYSTANIA

Wraz z rosnącym znaczeniem sztucznej inteligencji w codziennych operacjach biznesowych pracodawcy muszą zadbać o jasne i spójne zasady korzystania z narzędzi AI przez pracowników. Wdrożenie polityki AI w organizacji przynosi wiele korzyści.

Ochrona danych osobowych

Przede wszystkim polityka AI pomaga pracodawcy w określeniu zasad ochrony danych osobowych, tajemnicy przedsiębiorstwa oraz innych informacji poufnych. Dzięki ustaleniu jasnych reguł organizacja zmniejsza ryzyko naruszenia prawa. Zdefiniowanie wytycznych dotyczących korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji pozwala też przypisać odpowiedzialność pracownikom za ewentualne naruszenia, takie jak udostępnienie danych za pośrednictwem narzędzi AI bez zgody pracodawcy.

W przypadku braku wytycznych pracodawca może mieć trudności w egzekwowaniu odpowiedzialności pracownika, który nieświadomie lub celowo naruszy zasady ochrony danych. Wprowadzenie polityki umożliwia jednoznaczne określenie, jakie działania są akceptowane, a jakie stanowią naruszenie obowiązków pracowniczych.

Uwaga! Polityka AI zwiększa zakres odpowiedzialności pracownika, przy czym decydujące znaczenie ma zawsze ocena, czy jego zachowanie służyło wykonywaniu obowiązków pracowniczych

i czy mieściło się w granicach praktyk akceptowanych przez pracodawcę, ukształtowanych realiami organizacji pracy. Gdy pracodawca wprowadził wyraźne zakazy korzystania z nieautoryzowanych narzędzi AI, a pracownik je naruszył, wykazanie jego winy staje się istotnie łatwiejsze.

Firmowe narzędzia

Polityka AI umożliwia pracownikom bezpieczne i efektywne korzystanie z firmowych narzędzi, co może przyczynić się do poprawy wydajności w organizacji.

Dobrze skrojona polityka AI wspomaga zarządzanie ryzykiem prawnym. Może stanowić dowód dochowania przez pracodawcę należytej staranności w zakresie ochrony danych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa, co ma istotne znaczenie w ewentualnych postępowaniach prowadzonych przed organami nadzorczymi. Posiadanie udokumentowanych procedur i szkoleń może być okolicznością łagodzącą w przypadku incydentów oraz dowodem profesjonalnego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem informacji.

Jeśli bowiem pracownik wprowadzi dane osobowe klientów, kontrahentów czy innych pracowników do zewnętrznego narzędzia AI, może dojść do naruszenia bezpieczeństwa ich danych osobowych, a pracodawca może wówczas odpowiadać m.in. za brak odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych zabezpieczających dane lub ich ujawnienie bez podstawy prawnej, co może się wiązać z sankcjami administracyjnymi, jakie może nałożyć na organizację prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

OCHRONA TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA

Wprowadzenie informacji, które stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa, do publicznie dostępnych narzędzi AI może skutkować utratą statusu prawnego takich informacji jako tajemnicy. Jeśli systemy AI wykorzystują te informacje do trenowania modeli lub – w zależności od ustawień – udostępnią je innym użytkownikom, może to oznaczać utratę ochrony prawnej i prowadzić do utraty przewagi konkurencyjnej organizacji, której odbudowanie będzie niemożliwe lub niezwykle kosztowne.

Uwaga! Polityka AI, która precyzyjnie określa, jakie informacje mogą być wprowadzane do narzędzi AI, a jakie są objęte bezwzględnym zakazem, stanowi istotny mechanizm ochrony aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa. Jej celem jest zapewnienie

Kluczowe elementy polityki AI w miejscu pracy

- Zakres dozwolonego korzystania z narzędzi AI** – pracodawca musi wyraźnie określić, które narzędzia AI są dozwolone w organizacji, a także w jakich celach i w jaki sposób pracownicy mogą z nich korzystać. Istotne jest również wskazanie, które rozwiązania są zabronione ze względu na ryzyko związane z bezpieczeństwem danych.
- Klasyfikacja danych i informacji** – kluczowym elementem jest jednoznaczne określenie, które kategorie danych mogą być wprowadzane do narzędzi AI. Polityka powinna zawierać:
 - listę danych bezwzględnie zakazanych do wprowadzania (m.in. dane osobowe, tajemnica przedsiębiorstwa, informacje objęte klauzulami poufności);
 - dane wymagające specjalnej autoryzacji (informacje wewnętrzne, dane biznesowe niestanowiące tajemnicy);
 - dane dopuszczone do przetwarzania przez narzędzia AI (informacje publicznie dostępne, ogólne zapytania merytoryczne).
- Ochrona danych i poufności** – polityka powinna szczegółowo wskazywać zasady ochrony danych osobowych, tajemnicy przedsiębiorstwa oraz innych informacji poufnych, które mogą być przetwarzane przez narzędzia AI. Powinna zawierać wytyczne dotyczące bezpiecznego przechowywania danych oraz zasad ich udostępniania, aby zapobiec ich wyciekom.
- Szkolenia i świadomość** – opracowanie polityki AI to dopiero pierwszy krok. Kluczowe jest odpowiednie i praktyczne przeszkolenie pracowników w zakresie bezpiecznego korzystania z narzędzi AI. Szkolenia powinny obejmować zarówno teoretyczne aspekty polityki, jak i praktyczne zasady korzystania z narzędzi, a także potencjalne ryzyka związane z ich niewłaściwym użyciem.
- Mechanizmy odpowiedzialności i konsekwencje** – dokument powinien jasno określać konsekwencje naruszenia zasad korzystania z narzędzi AI.
- Procedury zgłaszania incydentów** – polityka AI powinna zawierać jasne procedury postępowania w przypadku wykrycia naruszenia zasad, takich jak nieautoryzowane wprowadzenie danych do narzędzi AI. Powinny one obejmować zarówno reakcję na incydenty, jak i ocenę ich wpływu na bezpieczeństwo organizacji.



spójności i bezpieczeństwa w podejściu do wykorzystania tych technologii w organizacji.

ROLA DZIAŁÓW HR

Działy HR odgrywają istotną rolę we wdrażaniu i przestrzeganiu polityki AI w organizacji. To właśnie HR odpowiada za komunikowanie zasad pracownikom i zapewnienie im odpowiednich szkoleń. Ważne jest, aby ten dział monitorował przestrzeganie polityki AI przez pracowników, a także współpracował z IT i inspektorem ochrony danych osobowych oraz Compliance Officerem w zakresie zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń.

Niezbędny nadzór...

Rola HR w tym procesie to także nadzór nad odpowiedzialnością pracowników, zarówno w zakresie przestrzegania polityki, jak i ewentualnych konsekwencji jej naruszenia. HR musi współpracować w tym zakresie z działem prawnym, aby ustalić, jakie konsekwencje mogą wynikać z nieprzestrze-

gania polityki AI, w tym możliwe sankcje i procedury dyscyplinarne.

...i aktualizacja

Ze względu na dynamiczny rozwój technologii AI działy HR – we współpracy z działami IT i prawnym – powinny zapewnić regularną aktualizację polityki. Zmiany w dostępnych narzędziach, ich funkcjonalnościach oraz zagrożeniach wymagają ciągłego dostosowywania regulacji wewnętrznych.

RYZYKA I KONSEKWENCJE BRAKU POLITYKI AI

Brak polityki AI naraża pracodawcę na liczne ryzyka, które mogą prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych i finansowych. Jednym z najważniejszych zagrożeń jest utrata danych osobowych lub tajemnicy przedsiębiorstwa. Wprowadzenie poufnych informacji do publicznych narzędzi AI, takich jak darmowe wersje



Dokończenie na s. C3

Dziesięć najważniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego dla pracodawców i pracowników

Wybraliśmy – naszym zdaniem – najistotniejsze orzeczenia SN z 2025 r. w sprawach z zakresu prawa pracy. SN rozstrzygnął w nich m. in. o wyższych oczekiwaniach względem kadry kierowniczej, nieabsolutnego charakteru ochrony związkowej oraz rozciągnięcia ochrony przedemerytalnej na umowy terminowe. Orzeczenia te stanowią praktyczną wskazówkę dotyczącą tego, na co zwrócić uwagę przy planowaniu działań i budżetów kadrowych na 2026 r.



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



Marcin Szlasa-Rokicki
radca prawny, partner w PCS
Paruch Chruściel Stępień
Kancelarz



Oskar Kwiatkowski
radca prawny, starszy
prawnik w PCS Paruch Chru-
ściel Stępień Kancelarz



Julia Rozeń
asystent prawny w PCS
Paruch Chruściel Stępień
Kancelarz

1. Nawet mniej poważne nieprawidłowości kadry kierowniczej uzasadniają wypowiedzenie (postanowienie z 26 lutego 2025 r., sygn. akt III PSK 150/24)

Praca na stanowiskach kierowniczych wiąże się z szerszym zakresem obowiązków oraz większą odpowiedzialnością, co znajduje odzwierciedlenie w wyższym wynagrodzeniu. Pracodawca może zatem wymagać od takich osób większej staranności i sumienności. Choć nie każde uchybienie w ich przypadku uzasadnia zwolnienie, poprzeczka postawiona jest nieco wyżej.

Wyższe kryteria oceny pracy pozwalają rozwiązać umowę z kierownikiem bez konieczności wykazywania nieprawidłowości takiej rangi, jak w przypadku pracownika szeregowego.

Przyczyną wypowiedzenia nie mogą być jednak działania stanowiące utrwaloną i tolerowaną przez pracodawcę normę wobec pozostałych pracowników. Mimo że od kadry zarządzającej oczekuje się wyższego poziomu dyscypliny i odpowiedzialności, nieuzasadnione byłoby wyciąganie wobec niej konsekwencji za zachowania powszechnie akceptowane i niewpływające negatywnie na funkcjonowanie zakładu ani realizację jego celów.

Orzecznictwo SN potwierdza, że pracodawca ma prawo dobrać pracowników gwarantujących realizację swoich uzasadnionych oczekiwań, a niespełnienie ich często (choć nie zawsze) uzasadnia rozwiązanie umowy. Dlatego przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych kluczowy jest wybór osoby obdarzonej szczególnym zaufaniem, a jego utrata może oznaczać konieczność rozwiązania współpracy.

2. Odpowiedzialność pracodawcy za BHP ma szeroki zakres (postanowienie z 24 stycznia 2025 r., sygn. akt I PSK 1/24)

Jeżeli pracodawca nie zapewni wymaganych przepisami standardów bezpieczeństwa pracy, ponosi odpowiedzialność za powstałe w związku z tym szkody. Obowiązki te wykraczają poza klasyczne BHP i mogą obejmować m.in. szkody następne, w tym negatywny wpływ na zdrowie psychiczne pracowników, a także zaniedbania w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy, np. w zakresie przeciwdziałania mobbingowi czy dyskryminacji.

Jak podkreślił SN, poziom bezpieczeństwa należy oceniać indywidualnie z uwzględnieniem rodzaju i organizacji pracy oraz stosowanych narzędzi. Dla zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności nie wystarczy samo podjęcie działań – konieczne jest faktyczne osiągnięcie efektu, potwierdzone realnymi, konkretnymi czynnościami. Kluczowe są odpowiednie regulaminy i procedury, ich aktualizacja oraz regularne szkolenia pracowników. Dbłość o te mechanizmy pozwala wykazać, że pracodawca rzeczywiście działał na rzecz bezpieczeństwa i może to być podstawą do ograniczenia jego odpowiedzialności.

3. Działalność związkowa nie chroni przed rozwiązaniem umowy z przyczyn nie dotyczących pełnionej funkcji (wyrok z 25 marca 2025 r., sygn. akt III PSKP 44/24)

Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych nie ma charakteru absolutnego. Pracodawca może rozwiązać umowę z chronionym pracownikiem w ściśle określonych przypadkach, gdy przyczyny są obiektywne i niezwiązane z pełnioną funkcją związkową.

Celem ochrony przyznanej działaczom związkowym jest zapewnienie niezależności pracownika w wykonywaniu tej działalności oraz przeciwdziałanie nadużyciom polegającym na rozwiązywaniu stosunku pracy z przyczyn związanych z aktywnością związkową. Nie stanowi ona jednak bezwzględnej immunitetu w każdej sytuacji, zwłaszcza gdy przyczyny dotyczą samego pracownika i nie wynikają z pełnionej funkcji związkowej. Przyjęcie innego stanowiska byłoby dyskryminujące wobec pracowników niezrzeszonych w związku.

Jeżeli zatem istnieją konkretne, rzeczywiste i uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy, niezwiązane z działalnością związkową, np. uzyskanie przez pracownika zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego trwałą niezdolność do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku – rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy uznać za dopuszczalne. W takiej sytuacji brak zgody związku zawodowego reprezentującego pracownika nie wpływa na skuteczność wypowiedzenia, a ewentualne roszczenie pracownika o przywróce-

nie do pracy powinno zostać uznane za niezasadne.

4. Ochrona przedemerytalna obejmuje również pracowników zatrudnionych na czas określony (uchwała z 30 września 2025 r., sygn. akt III PZP 6/24)

Pracownikowi, któremu do osiągnięcia wieku emerytalnego pozostały maksymalnie cztery lata, przysługuje ochrona przedemerytalna, jeśli jego staż ubezpieczeniowy umożliwia mu nabycie prawa do emerytury z chwilą osiągnięcia tego wieku.

W uchwale podjętej w składzie siedmiu sędziów SN jednoznacznie przesądził, że ochrona przedemerytalna obejmuje również pracowników zatrudnionych na czas określony, nawet jeśli ich umowa o pracę rozwiązuje się przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Przyjęcie takiej wykładni zapewnia jednolitą ochronę pracownikom zatrudnionym na różnych podstawach prawnych oraz w praktyce istotnie ogranicza możliwość wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z osobami znajdującymi się w okresie bezpośrednio poprzedzającym przejście na emeryturę. Kierunek ten wpisuje się w szerszą tendencję do zacierania różnic między umowami na czas określony i nieokreślony, czego wyrazem jest m.in. wprowadzenie wymogu uzasadnienia wypowiedzenia umów terminowych.

5. Tylko utrata uprawnień wymaganych przepisami uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (wyrok z 17 czerwca 2025 r., sygn. akt I PSKP 15/25)

Podstawą do natychmiastowego rozwiązania umowy ze względu na utratę uprawnień pracownika może być wyłącznie utrata tych uprawnień, które są wymagane przepisami prawa do wykonywania danego zawodu. Chodzi o kwalifikacje formalne, potwierdzone dokumentami lub certyfikatami, bez których dalsza praca na danym stanowisku jest prawnie niedopuszczalna.

Poza tym zakresem pozostaje utrata uprawnień istotnych jedynie z punktu widzenia pracodawcy, np. odebranie prawa jazdy przedstawicielowi handlowemu, które utrudnia obowiązki, ale nie uniemożliwia ich wykonywania zgodnie z prawem.

Zwolnienie dyscyplinarne pracownika na tej podstawie jest dopuszczalne wyłącznie w przypadku rzeczywistej, prawnej niemożności wykonywania pracy, do której doprowadził, tracąc uprawnienia.

Nie oznacza to jednak, że pracodawca musi nadal zatrudniać pracownika, który jego zdaniem nie spełnia już wymagań istotnych dla realizacji celów pracodawcy. W takim przypadku umowa może zostać rozwiązana w drodze wypowiedzenia, a utrata tych innych uprawnień – stanowić jego przyczynę.

6. O danej grupie zawodowej decyduje podobieństwo rodzaju wykonywanej pracy, a nie samo stanowisko

(postanowienie z 12 sierpnia 2025 r., sygn. akt I PSK 39/25)

Pojęcie grupy zawodowej nie ogranicza się wyłącznie do zespołu pracowników wykonujących ten sam zawód ani do osób realizujących identyczny zakres czynności. O przynależności decyduje przede wszystkim podobieństwo rodzaju wykonywanej pracy, nawet jeśli realizowana jest na różnych stanowiskach. W praktyce oznacza to, że osoby formalnie zatrudnione na tym samym stanowisku, lecz wykonujące odmienne zadania, mogą należeć do różnych grup zawodowych, a osoby na różnych stanowiskach, wykonujące zbliżone obowiązki, do jednej grupy.

Tak szerokie rozumienie pojęcia grupy zawodowej podkreśla znaczenie rzetelnej analizy faktycznych obowiązków i wymaganych kompetencji. Ma to kluczowe znaczenie przy doborze pracowników do zwolnień, przy ponownym zatrudnianiu w tej samej grupie zawodowej po zakończeniu zwolnień grupowych, a także w kontekście planowania regulacji dotyczących równości i jawności wynagrodzeń, gdzie jednakowe zaszerogowanie pozwala pracownikom uzyskać informacje o poziomie wynagrodzeń osób zakwalifikowanych w ten sam sposób.

7. Nie każde punktowe kryterium doboru do zwolnienia jest obiektywne i sprawiedliwe (wyrok z 2 kwietnia 2025 r., sygn. akt III PSKP 1/25)

Coraz częściej przy zwolnieniach grupowych pracodawcy sięgają po wewnętrzne systemy punktowe umożliwiające trudny wybór osób, z którymi stosunek pracy zostanie rozwiązany. Jednak posługiwanie się mechanizmem liczbowym samo w sobie nie daje gwarancji obiektywności.

Kluczowe jest, aby przyznane punkty faktycznie odzwierciedlały osiągnięcia, kompetencje i zaangażowanie pracownika, a sam zatrudniony miał świadomość stosowanych kryteriów i je rozumiał. Przyznanie niskiej liczby punktów w oderwaniu od rzeczywistych wyników lub brak racjonalnego uzasadnienia mogą zostać zakwestionowane w odwołaniu od wypowiedzenia.

Decyzja o doborze do zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników wymaga jednolitych i przejrzystych kryteriów. Ważne jest też dokumentowanie całego procesu krok po kroku. W ten sposób pracodawca może potwierdzić prawidłowość stosowanego mechanizmu i ochronić się przed ewentualnymi roszczeniami pracowników.

8. Nieuzasadniona odmowa przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego pozbawia pracownika prawa do odprawy (wyrok z 14 stycznia 2025 r., sygn. akt I PSKP 23/24)

Odprawa przysługuje wyłącznie osobom, z którymi rozwiązano umowę z przyczyn ich nie dotyczących. Przyczyny te muszą być wyłączone, a nie „mieszane”.

W konsekwencji do grona osób uprawnionych do otrzymania odpra-

wy nie będzie należał pracownik, który odrzucił zaproponowane mu przez pracodawcę w ramach wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia, obiektywnie możliwe do przyjęcia. Dotyczy to sytuacji, w których wprawdzie dochodzi do pogorszenia warunków pracy lub płacy, jednak zmiany te mają na celu ochronę miejsca pracy. Przykładem może być niewielkie obniżenie wynagrodzenia, pozostające w racjonalnej proporcji do ograniczenia zakresu odpowiedzialności pracownika.

Jeżeli zatem zaproponowane warunki były akceptowalne, a pracownik odmówił ich przyjęcia bez uzasadnionej przyczyny, jego decyzja może zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania umowy i stanowić podstawę do pozbawienia go prawa do odpłaty.

9. Nie ma konkretnego terminu, po którym zdarzenie przeszłe przestaje uzasadniać wypowiedzenie (wyrok z 2 kwietnia 2025 r., sygn. akt I PSKP 41/24) Pracodawca rozwiązujący stosunek pracy za wypowiedzeniem, w przeciwnieństwie do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, co do zasady nie jest związany żadnym terminem, w szczególności czasem, jaki upłynął od zdarzenia uzasadniającego wypowiedzenie.

Uprawnienie to nie ma jednak charakteru bezwzględnie. Skuteczność wypowiedzenia zależy od aktualności przyczyny. Zdarzenie odległe w czasie może zostać uznane przez sąd za zdezaktualizowane i w konsekwencji nieuzasadnione, zwłaszcza jeśli pracownik przez dłuższy czas po nim pozostawał w zatrudnieniu.

10. Korzystniejsze traktowanie pracowników-rodziców może stanowić dyskryminację względem pracowników bez dzieci (wyrok z 9 stycznia 2025 r., sygn. akt I PSKP 32/23)

Podział pracowników na osoby mające dzieci i bezdziejne może prowadzić do naruszenia zasady równego traktowania. Przykładowo tolerowanie przez pracodawcę opuszczania pracy w celu odprowadzania dzieci do przedszkola może być dyskryminujące wobec pracowników niemających potomstwa, których faktyczny czas pracy jest dłuższy.

Zasadą jest, że pracownik nie powinien opuszczać miejsca pracy ani załatwiać spraw osobistych w godzinach pracy. Dotyczy to także rodziców, jeśli praktyki te prowadzą do nierównego obciążenia lub czasu pracy bez proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia.

Powyższe zasady należy odnosić także do innych obszarów HR. Nierówne traktowanie pracowników-rodziców może bowiem przejawiać się na wielu płaszczyznach, w tym w zakresie planowania urlopów wypoczynkowych. Sam fakt posiadania dzieci prawnie nie daje pierwszeństwa w uzyskaniu zgody na urlop w tzw. sezonie szczytowym (lipiec i sierpień). Ważną rolę w zapobieganiu nierównemu traktowaniu odgrywają osoby zarządzające, które powinny organizować pracę w sposób wyważony, sprawiedliwy i niedyskryminujący wobec wszystkich pracowników.



Czy pracownik ma prawo wglądu do swojej ewidencji czasu pracy

Pytanie. Pracownik zażądał udostępnienia ewidencji czasu pracy dotyczącej jego zatrudnienia. Czy pracodawca musi spełnić takie żądanie?



Anna Puszkarska
radca prawny

Odpowiedź. Tak. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone wynagrodzenie pracownika, w tym ewidencję jego czasu pracy.

Do obowiązków pracodawcy należy między innymi prowadzenie oraz przechowywanie – w postaci papierowej lub elektronicznej – dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (dokumentacji pracowniczej). Powinna ona być przechowywana w sposób zapewniający zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach zabezpieczających ją przed uszkodzeniem lub zniszczeniem przez

cały okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, liczony od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Pracodawca prowadzi odrębną dla każdego pracownika akta osobowe oraz dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, obejmującą między innymi kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, a także dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy. Do wskazanej dokumentacji należy w szczególności ewidencja czasu pracy, zawierająca m.in. informacje o liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej, liczbie godzin nadliczbowych, dniach wolnych od pracy z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy, rodzaju i wymiarze innych usprawie-

dliwionych nieobecności w pracy oraz wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy.

Uwaga! Ciążący na pracodawcy obowiązek udostępnienia pracownikowi, na jego żądanie, do wglądu dokumentów, na podstawie których została obliczona jego pensja, nie ogranicza się wyłącznie do karty (listy) wypłaconego wynagrodzenia, lecz obejmuje również inne dokumenty, którymi pracodawca posłużył się przy jego ustalaniu, w tym ewidencję czasu pracy.

W orzecznictwie podkreśla się ponadto, że nawet w przypadku braku ewidencji czasu pracy albo jej niezrzetelnego prowadzenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych (por. np. wyrok SN z 6 lutego 2024 r., sygn. akt I PSKP 51/22).

Podstawa prawna:

- art. 85 par. 5, art. 94 pkt 9a i 9b ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ost. zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- par. 2–3 i 6 rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 535, ost. zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 335).

Polityka AI w firmie jest obecnie równie istotna jak regulamin pracy

Dokończenie ze s. C1

ChatGPT, może prowadzić do ich wycieku, co z kolei naraża organizację na sankcje administracyjne, w tym grzywny i inne kary.

Pracodawca jako administrator danych osobowych odpowiada za zapewnienie ich bezpieczeństwa, a zgodnie z art. 32 RODO jego obowiązkiem jest wdrożenie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, by zapewnić stopień bezpieczeństwa odpowiadający ryzyku. Pod pojęciem takich środków niewątpliwie powinniśmy rozumieć chociażby jasno określone i zakomunikowane pracownikom zasady korzystania z narzędzi AI.

Brak odpowiednich regulacji wewnętrznych w zakresie wykorzystywania AI może być interpretowany jako niedopełnienie obowiązków administratora danych, co naraża organizację na sankcje ze strony organów nadzorczych, w tym prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Nieautoryzowane przetwarzanie

Kolejnym ryzykiem jest odpowiedzialność prawna za nieautoryzowane przetwarzanie danych lub naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Pracodawcy, którzy nie wprowadzą odpowiednich zasad, mogą napotkać trudności w przypisaniu odpowiedzialności pracownikom za takie naruszenia, a także w obronie przed roszczeniami ze strony osób trzecich – klientów, kontrahentów.

Brak polityk AI, szkoleń oraz jasno określonych reguł przez pracodawcę istotnie osłabia też podstawy rozwiązywania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Trudno bowiem uznać

za bezprawne zachowanie pracownika polegające na wykonywaniu obowiązków służbowych przy braku jednoznacznie określonego przez pracodawcę sposobu organizacji pracy z wykorzystaniem narzędzi AI.

Niezależnie od konsekwencji wewnętrznych wyciek danych lub poufnych informacji, naruszenie autorskich praw majątkowych innych osób mogą skutkować roszczeniami klientów, kontrahentów czy pracowników, na przykład przy naruszeniu danych osobowych. Konsekwencje wizerunkowe i reputacyjne takiego incydentu mogą przewyższać bezpośrednie straty finansowe, prowadząc do utraty kontraktów, obniżenia wartości marki i trudności w pozyskiwaniu nowych klientów.

Nie opcja, ale konieczność

Organizacje powinny potraktować zasady korzystania z AI jako element zarządzania ryzykiem przedsiębiorstwa, a nie wyłącznie kwestię narzędzia ułatwiającego i przyspieszającego pracę. Polityka AI to fundament praktycznego podejścia do zarządzania ryzykiem. Pozwala na identyfikację, ocenę i mitygację zagrożeń, które wiążą się z wykorzystywaniem technologii AI w codziennych procesach biznesowych.

W obliczu rosnącej roli sztucznej inteligencji w biznesie pracodawcy

nie mogą sobie pozwolić na brak takich regulacji. Wdrożenie polityki AI, której zasady są zgodne z przepisami prawa, pozwala nie tylko chronić organizację przed ryzykiem prawnym, ale również budować zaufanie wśród pracowników i partnerów biznesowych, pokazując, że firma podchodzi odpowiedzialnie do kwestii ochrony danych i poufności.

Uwaga! Inwestycja w kompleksową politykę AI, szkolenia i bieżące dostosowywanie regulacji do zmieniającej się rzeczywistości technologicznej to dziś nie opcja, ale konieczność dla każdego odpowiedzialnego pracodawcy.

Podstawa prawna

- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U.UE.L. z 2016 r. poz. 119 str. 1)
- ustawa 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)

Pisaliśmy o tym...

„Brak zasad korzystania z AI działa na niekorzyść pracodawcy” – tygodnik „Kadry i Płace” nr 19, DGP z 29 stycznia 2026 r., s. C1 i C3.

Zapraszamy do zadawania pytań

kip@gazetaprawna.pl

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

Program kontroli PIP: co sprawdzą inspektorzy pracy w najbliższych miesiącach

Priorytetem działań Państwowej Inspekcji Pracy w 2026 r. będzie przestrzeganie przepisów o czasie pracy, terminowa wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń oraz legalność zatrudnienia, w tym eliminowanie zastępowania umów o pracę kontraktami cywilnoprawnymi. Istotna wciąż będzie m.in. kontrola zatrudniania młodocianych i przeciwdziałanie mobbingowi.



Sebastian Kryczka
prawnik, ekspert prawa pracy

Przy typowaniu podmiotów do kontroli w zakresie wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, a także przestrzegania przepisów o czasie pracy, PIP uwzględni następujące kryteria:

- wielkość zatrudnienia,
- forma własności,
- branże, w których odnotowuje się najlichniesze skargi dotyczące wskazanych zagadnień.

W szczególności kontrolą będą objęte podmioty prowadzące działalność w branżach handlu i napraw, przetwórstwa przemysłowego, transportu i gospodarki magazynowej, a także budownictwa.

Zatrudnianie młodocianych

Z definicji stosunku pracy, jak również z definicji pracownika, nie wynika wprost ograniczenie dotyczące wieku osoby zatrudnionej. Kodeks pracy (dalej k.p.) stanowi jednak, że co do zasady pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat.

Jednocześnie na warunkach określonych w dziale dziewiątym k.p. dopuszczalne jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 18 lat. Osoba, która ukończyła 15 lat, a nie ukończyła 18. roku życia, jest określana jako młodociany. Osoby takie mogą świadczyć pracę, jednak z uwzględnieniem przepisów szczególnych, które uwzględniają obowiązki szkolny oraz potrzebę ochrony rozwoju psychofizycznego młodocianych.

W 2026 r. inspektorzy będą kontrolować prawidłowość zatrudniania młodocianych zarówno w celu przygotowania zawodowego, jak i przy wykonywaniu prac lekkich.

Kontrolę obejmą także wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do ukończenia 16. roku życia na rzecz podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową.

Uwaga! Czynności kontrolne będą realizowane przede wszystkim w małych i średnich podmiotach prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw, przetwórstwa przemysłowego oraz usług. Pracownicy młodociani są najczęściej zatrudniani w tych właśnie branżach.

Inspektorzy będą weryfikować przestrzeganie przepisów dotyczących w szczególności prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych, zawierania umów o pracę w celu przy-

gotowania zawodowego, wypłaty wynagrodzenia, czasu pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych, a także ewidencjonowania czasu pracy przy pracach wzbudzonych młodocianym, dozwolonych jednak w celu przygotowania zawodowego.

Przeciwdziałanie mobbingowi

Z programu działania PIP na 2026 r. wynika, że w przypadku interwencji wpływających do urzędu, dotyczących zarzutów mobbingu, inspektorzy będą ustalać, jak realizowany jest obowiązek przeciwdziałania temu zjawisku. Za zgodą pracodawcy możliwe będzie także przeprowadzenie rozpoznania skali i charakteru zjawiska mobbingu z wykorzystaniem anonimowych ankiet. W szczególności inspektorzy będą zwracać uwagę na to, czy u pracodawcy zostały wprowadzone oraz czy faktycznie funkcjonują odpowiednie procedury antymobbingowe.

Pozorne umowy cywilnoprawne

Bezasadne zastępowanie umów o pracę kontraktami prawa cywilnego stanowi naruszenie przepisów prawa, a jednocześnie prowadzi do pozbawienia zatrudnionych wielu uprawnień wynikających z k.p. Dlatego w 2026 r. kontrole dotyczące zatrudniania na podstawie umów prawa cywilnego będą traktowane przez urząd priorytetowo.

Obecnie, w przypadku stwierdzenia, że stosunek prawny łączący osobę wykonującą pracę z podmiotem powierzającym jej wykonywanie pracy nie ma charakteru cywilnoprawnego, lecz w istocie spełnia cechy stosunku pracy, inspektor pracy może skierować wystąpienie lub wydać polecenie dotyczące zmiany podstawy prawnej świadczenia pracy. Może również wniesić do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Ponadto inspektorzy są uprawnieni do prowadzenia czynności w sprawie o wykroczenie, które mają ustalić, czy nie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy. Zastępowanie umowy o pracę kontraktem cywilnoprawnym przy zachowaniu warunków właściwych stosunkowi pracy stanowi bowiem wykroczenie określone w art. 281 par. 1 pkt 1 k.p. ©

Podstawa prawna

- ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 769)

Pisaliśmy o tym...

„Kontrole PIP w 2026 r.: kto i w jakim zakresie może się jej spodziewać” – tygodnik „Kadry i Płace” nr 19, DGP z 29 stycznia 2026 r.,

Co musi zrobić pracodawca, który przekroczył termin skierowania pracownika na badania

PYTANIE: Jeden z pracowników miał badania profilaktyczne ważne do 5 lutego 2026 r. Termin ten nie został dochowany i pracodawca skierował go na badania dopiero 9 lutego 2026 r., wyznaczając je na 11 lutego 2026 r. W okresie oczekiwania na badania pracownik został odsunięty od pracy na dwa dni. Jak należy postąpić w takiej sytuacji? Czy pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas dwudniowego oczekiwania na badania?



Maciej Ambroziewicz
ekspert ds. bhp

ODPOWIEDŹ: W opisanej sytuacji pracodawca powinien skierować pracownika na badania profilaktyczne. Do czasu ich przeprowadzenia zatrudniony musi być odsunięty od pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia jak za czas przestoju.

Obowiązki ustawowe

Zgodnie z art. 229 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom, na swój koszt, profilaktyczną opiekę lekarską na zasadach określonych w przepisach rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy. Na tę opiekę składają się trzy rodzaje badań:

- wstępne, dla osób przyjmowanych do pracy lub pracowników młodocianych przenoszonych na inne sta-

nowiska pracy i innych pracowników przenoszonych na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe;

- okresowe, w terminie wyznaczonym przez lekarza medycyny pracy;
- kontrolne, w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą.

Zgodnie z art. 229 par. 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Prawo do wynagrodzenia

Jeśli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy doszło do przeoczenia terminu ważności orzeczenia lekarskiego i nieskierowania pracownika na wyma-

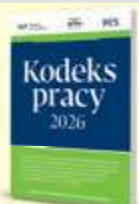
gane badania, pracodawca powinien niezwłocznie wykonać ten obowiązek. Do czasu przeprowadzenia badań musi odsunąć pracownika od pracy. Za okres oczekiwania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia jak za czas przestoju.

Uwaga! Za czas wykonywania badań, w tym dzień stawienia się w placówce medycyny pracy, pracownik – zgodnie z art. 229 par. 3 k.p. – zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia. ©

Podstawa prawna:

- art. 81 par. 1, art. 229 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- rozporządzenie ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (t.j.: Dz.U. z 2023 r. poz. 607)

Kodeks pracy 2026



Ustawa z komentarzem ekspertów do wprowadzonych i planowanych zmian w prawie pracy

DGP Dziennik Gazeta Prawna

Kup sklep.infor.pl



Zmiany w wystawianiu e-ZLA – skutki dla płatnika i ubezpieczonego

NOWE PRAWO Przepisy, które wejdą w życie 1 stycznia 2027 r., wywołują wątpliwości nie tylko dotyczące samego wystawiania zwolnień lekarskich od pracy, lecz także ustalania okresu zasiłkowego i prawa do świadczeń. Dlatego odpowiadamy na pytania, czy pracownik będzie miał swobodę we wskazaniu, u którego pracodawcy będzie korzystał ze zwolnienia, a u którego wykonywał pracę, oraz podkreślamy, że lekarz nie będzie weryfikował zakresu obowiązków pracowniczych pacjenta. Wyjaśniamy też, kto będzie musiał zwrócić nienależny zasiłek chorobowy z powodu niewłaściwego ustalenia okresu zasiłkowego oraz czy jest możliwość potrącenia nadpłaty z wynagrodzenia pracownika.

Aleksandra Kowalska
ekspert ds. ubezpieczeń społecznych

Zwrot nienależnie pobranego zasiłku chorobowego

1. Ubezpieczony pracuje u dwóch różnych pracodawców. Rozważmy sytuację, w której uzyska zaświadczenie o niezdolności do pracy wyłącznie w odniesieniu do jednego płatnika, natomiast w zakresie pracy wykonywanej u drugiego pracodawcy zostanie uznany za zdolnego do pracy. Pracownik nie poinformuje jednak pracodawcy, u którego został uznany za zdolnego do pracy, że otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy u pierwszego pracodawcy. Dlatego drugi pracodawca nieprawidłowo ustali okres zasiłkowy, w wyniku czego dojdzie do nadpłaty zasiłku chorobowego. Kto w takiej sytuacji będzie zobowiązany do zwrotu świadczenia? W opisanym przypadku obowiązek zwrotu zasiłku będzie spoczywał na ubezpieczonym.

Okres zasiłkowy to czas, w którym pracownik może pobierać wynagrodzenie chorobowe oraz zasiłek chorobowy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy zasiłkowej zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych – nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni.

Do jednego okresu zasiłkowego zalicza się okresy:

- nieprzerwanej niezdolności do pracy;
 - niezdolności do pracy, między którymi wystąpiła przerwa, jeśli między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy przerwa nie przekraczała 60 dni.
- Wyjątkiem jest sytuacja, gdy niezdolność do pracy po przerwie – niezależnie od jej długości – powstała w trakcie ciąży, co oznacza konieczność otwarcia nowego okresu zasiłkowego.

Jeśli ubezpieczony nie poinformuje płatnika o niezdolności do pracy orzeczonej u drugiego płatnika, może dojść do błędnego ustalenia okresu zasiłkowego i nadpłaty zasiłku chorobowego. Jak bowiem będzie wynikało z art. 9 ust. 4 ustawy zasiłkowej, niezależnie od liczby tytułów ubezpieczenia chorobowego ustala się jeden okres zasiłkowy.

Zasady zwrotu świadczeń określone zostały w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: u.s.u.s.). Zgodnie z art. 84 ust. 1 u.s.u.s. osoba, która pobrała nienależne świadczenie z ubezpieczeń społecznych, jest obowiązana do jego zwrotu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, w wysokości i na zasadach określonych przepisami prawa cywilnego. Za kwoty nienależnie pobranych świadczeń uważa się m.in. świadczenia 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 (art. 84 ust. 2 pkt 2 u.s.u.s.).

Niepoinformowanie drugiego płatnika o niezdolności do pracy orzeczonej u innego płatnika traktowane będzie jako wprowadzenie w błąd. W konsekwencji odpowiedzialność za zwrot nienależnie pobranego świadczenia będzie ponosił ubezpieczony, a nie płatnik. W takiej sytuacji brak jest podstaw do zastosowania art. 84 ust. 6 u.s.u.s., zgodnie z którym, 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, o których mowa w ust. 1, obciąża odpowiednio płatnika składek lub inny podmiot za cały okres, za który nienależne świadczenia zostały wypłacone.

Skutki wprowadzenia lekarza w błąd co do zakresu obowiązków

2. Czy wejście w życie przepisów o możliwości wystawiania zaświadczeń o niezdolności do pracy tylko dla jednego płatnika wpłynie na zakres odpowiedzialności lekarza? Jak należy ocenić sytuację, w której lekarz wystawi zaświadczenie tylko dla jednego płatnika na podstawie nieprawdziwego opisu obowiązków przedstawionego przez ubezpieczonego?

Lekarz nie ponosi odpowiedzialności za to, że ubezpieczony wprowadzi go w błąd co do rodzaju pracy wykonywanej u jednego z płatników, aby uzyskać zaświadczenie obejmujące tylko jeden tytuł do ubezpieczenia.

Dla zakresu odpowiedzialności lekarza istotne znaczenie ma art. 60 ustawy zasiłkowej. Zgodnie z jego ust. 1 w przy-

padku stwierdzenia nieprawidłowości w wystawianiu zaświadczeń lekarskich, w szczególności gdy zaświadczenie lekarskie zostało wystawione:

- bez przeprowadzenia bezpośredniego badania ubezpieczonego;
 - bez udokumentowania rozpoznania stanowiącego podstawę orzeczonej czasowej niezdolności do pracy
- zakład ubezpieczeń społecznych może, w formie decyzji, cofnąć upoważnienie do wydawania zaświadczeń o niezdolności do pracy na okres nieprzekraczający 12 miesięcy od dnia, w którym decyzja stała się ostateczna. W przypadku powtarzającego się naruszania zasad wystawiania zaświadczeń ZUS może, w drodze decyzji, cofnąć upoważnienie na okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia, w którym decyzja stała się ostateczna.

Zatem cofnięcie przez ZUS upoważnienia następuje w sytuacjach, w których to lekarz nie dopełnił swoich obowiązków. Osoba wystawiająca zwolnienie nie ma obowiązku weryfikowania prawdziwości oświadczenia ubezpieczonego dotyczącego rodzaju pracy wykonywanej u jednego z płatników.

Uwaga! Obecnie lekarz również nie weryfikuje zakresu obowiązków pacjenta ani podmiotu, na rzecz którego świadczy on pracę, lecz ocenia jego stan zdrowia i zdolność do wykonywania pracy na podstawie wiedzy medycznej oraz wywiadu z pacjentem.

Istotny rodzaj pracy a nie decyzja pracownika

3. Pracownik jest zatrudniony u dwóch pracodawców. U jednego pracuje stacjonarnie przy obsłudze klienta, natomiast u drugiego świadczy pracę w formie zdalnej. Czy w tym przypadku lekarz będzie mógł wystawić zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy wyłącznie w odniesieniu do pracy wykonywanej stacjonarnie?

Tak, od 1 stycznia 2027 r. będzie taka możliwość. Zgodnie z nowym art. 17 ust. 1d ustawy zasiłkowej, jeżeli praca zarobkowa w ramach określonego tytułu może być wykonywana z uwagi na rodzaj tej pracy, na żądanie ubezpieczonego można nie wystawić zwolnienia od pracy z tego tytułu.

Należy jednak podkreślić, że nowy przepis nie oznacza możliwości swobodnego wyboru przez ubezpieczonego pracodawcy, u którego chce on konty-

nuować pracę. Przepis ten wyraźnie wskazuje, że chodzi o pracę, która może być wykonywana u jednego płatnika z uwagi na „rodzaj pracy”. W opisanym stanie faktycznym praca polegająca na stacjonarnej obsłudze klienta co do zasady wymaga osobistej obecności i określonej sprawności psychofizycznej, natomiast praca zdalna może być wykonywana w innych warunkach organizacyjnych i przy innym obciążeniu. Oznacza to, że nie są to prace tego samego rodzaju, a zatem możliwe jest orzeczenie niezdolności do wykonywania jednej z nich przy jednoczesnym zachowaniu zdolności do wykonywania drugiej. Należy jednak podkreślić, że art. 17 ust. 1d ustawy zasiłkowej nie można będzie zastosować do sytuacji, w których ubezpieczony będzie wykonywał u płatników podobny rodzaj pracy.

Ponadto nadal obowiązuje art. 17 ustawy zasiłkowej, choć w zmienionym brzmieniu. Od 13 kwietnia 2026 r., zgodnie z jego ust. 1, ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy, w przypadku gdy w okresie orzeczonej niezdolności do pracy:

- 1) wykonuje pracę zarobkową lub
- 2) podejmuje aktywność niezgodną z celem tego zwolnienia.

Ponadto dodany art. 17 ust. 1a ustawy zasiłkowej przewiduje, że pracą zarobkową jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcie w okresie zwolnienia jest uzasadnione istotnymi okolicznościami. Istotną okolicznością nie będzie mogło być polecenie pracodawcy.

Pracodawca nie potrąci z pensji nadpłaconego świadczenia

4. Pracownik otrzyma zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy wyłącznie u jednego płatnika i nie poinformuje drugiego pracodawcy o tym fakcie. Drugi płatnik błędnie ustali okres zasiłkowy, co doprowadzi do nadpłaty zasiłku chorobowego. Czy po stwierdzeniu takiej nadpłaty płatnik może potrącić jej kwotę z wynagrodzenia pracownika?

ZUS IMIR za 2025 r.: obowiązek przekazania informacji do 2 marca i wyłączenia

Rocznego zestawienia danych przekazywanych do ZUS w raportach **nie trzeba sporządzać, jeśli ubezpieczony otrzymywał takie informacje co miesiąc, chyba że tego zażąda**. Zwolnienie obejmuje także płatników pobierających wyłącznie składkę zdrowotną



Izabela Nowacka
ekspert ds. ubezpieczeń społecznych

Informacje zawarte w comiesięcznych imiennych raportach składanych do ZUS za ubezpieczonych, tj. ZUS RCA, ZUS RSA, ZUS RPA, płatnik składek przekazuje zatrudnionym (pracownikom, zleceniobiorcom) w układzie miesięcznym za rok poprzedni, w terminie do 28 lutego roku następnego, na piśmie lub – za zgodą ubezpieczonego – w postaci dokumentu elektronicznego, aby umożliwić ich weryfikację.

Uwaga! W tym roku ustawowy termin 28 lutego wypada w sobotę, dlatego termin ulega przesunięciu na najbliższy dzień roboczy – 2 marca.

Niezbędne podpisy
Informacja roczna powinna ponadto zawierać datę jej sporządzenia oraz podpis płatnika składek lub osoby przez niego upoważnionej. Jeśli będzie to dokument w formie elektronicznej, powinien on zostać opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym osoby odpowiedzialnej za jego przekazanie. Dopuszczalne jest również doręczenie informacji w postaci wydruku z programu kadrowo-płacowego, pod warunkiem opatrzenia go podpisem właściwej osoby.

Zakres danych
Dokument powinien odzwierciedlać ten sam zestaw danych, które były wykazywane w raportach rozliczeniowych w poszczególnych miesiącach ubiegłego roku, a więc m.in.:

- zestawienie należnych składek na ubezpieczenia społeczne w podziale na ubezpieczenia emerytalne,

PRZYKŁAD

Wystarczają miesięczne paski wynagrodzeń

Pracodawca wydaje pracownikom tzw. paski wynagrodzeń zawierające miesięczne rozliczenie. Jeżeli dokumenty te spełniają wszystkie wymogi formalne oraz zawierają zakres danych wymagany przepisami, mogą zastępować informację roczną dla ubezpieczonego. W takiej sytuacji pracodawca nie sporządza informacji rocznej, chyba że pracownik wystąpi z wnioskiem o jej wydanie.

©

- rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne,
- dane o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- rodzaje i okresy przerw w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne,
- dane o wypłaconych zasiłkach oraz wynagrodzeniach z tytułu niezdolności do pracy wypłaconych na podstawie kodeksu pracy oraz o zasiłkach finansowanych z budżetu państwa,
- kwotę obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, wynikającego z ustawy o PPK,
- dane o pracy nauczycielskiej.
- Informacja powinna ponadto zawierać symbol wojewódzkiego oddziału Narodowego Funduszu Zdrowia, datę jej sporządzenia oraz podpis płatnika składek lub podpis osoby przez niego upoważnionej.

Tabela Jak wypełnić informację roczną dla osoby ubezpieczonej

Część formularza	Komentarz
Blok I	Ta część zawiera dane organizacyjne. Na początku formularza wpisuje się identyfikator informacji za rok rozliczeniowy, a więc numer i rok (01 2025).
Blok II	Wpisuje się dane identyfikacyjne płatnika składek, w szczególności NIP, REGON oraz – jeśli jest osobą fizyczną – nr PESEL, imię, nazwisko, datę urodzenia.
Blok III. A.	Formularz w tym miejscu zawiera miejsce na wpisanie danych identyfikacyjnych osoby ubezpieczonej, tj. nazwisko, imię, typ i numer identyfikatora (najczęściej PESEL). Następnie przed blokiem III.B. wpisuje się okres rozliczeniowy, czyli każdy miesiąc rozliczenia składek, np. 01 2025 dla stycznia, 02 2025 dla lutego itd.
Blok III. B.	To pole dotyczy zestawienia należnych składek na ubezpieczenia społeczne. Płatnik wskazuje w nim kod tytułu ubezpieczenia – np. dla pracownika 0110 x x – oraz kod właściwego oddziału NFZ. Kolejne pola obejmują: ■ informację o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tzw. limit 30-krotności) – cyfra 1, 2 lub 3 wskazuje, czy informację o przekroczeniu przekazał ubezpieczony, płatnik czy ZUS; ■ wymiar czasu pracy pracownika z umowy o pracę – wykazywany w postaci ułamka zwykłego, np. 3/4 etatu, 1/1 – pełen etat. W polach od 05 do 07 wpisuje się podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia społeczne. W polach od 08 do 15 wskazuje się kwoty poszczególnych składek finansowanych przez ubezpieczonego i płatnika. Kolejne pola wypełnia się w zależności od tego, czy składki pracownika są finansowane przez budżet państwa, PFRON lub Fundusz Kościelny. W ostatnim polu, tj. 29, wpisuje się łączną kwotę składek, czyli stanowiącą sumę wartości wykazanych w poprzednich polach.
Blok III. C.	Formularz zawiera pola przeznaczone do wykazania zestawienia należnych składek na ubezpieczenie zdrowotne. Wpisuje się w nich podstawę wymiaru składki zdrowotnej (po pomniejszeniu o część składek społecznych finansowanych przez pracownika) oraz kwotę składki zdrowotnej finansowanej przez ubezpieczonego.
Blok III. D.	W tej części formularza wpisuje się zestawienie wypłaconych świadczeń i wynagrodzeń za czas absencji chorobowej oraz rodzaje i okresy przerw w opłaceniu składek. Blok ten służy do zamieszczenia danych z raportu ZUS RSA za miesiąc, który uwzględniamy w informacji, i wypełnia się go np. w razie choroby pracownika. Uwaga! Ważne jest prawidłowe przepisanie 3-znakowego kodu świadczenia lub przerwy, a w polu 02 „Okres od-do” – prawidłowe jego określenie. Okres ten nie może bowiem wykraczać poza ostatni dzień kalendarzowy miesiąca, za który był sporządzany raport ZUS RSA (tj. wskazane daty mogą być wcześniejsze niż pierwszy dzień miesiąca, za który był sporządzany raport, lecz nie mogą być późniejsze niż ostatni dzień tego miesiąca kalendarzowego). Jeżeli w danym okresie rozliczeniowym dany pracownik nie miał żadnej absencji, to pola tego bloku pozostawia się niewypełnione.
Blok III. E	W tych polach wpisuje się kwotę przychodu wypłaconego w danym miesiącu, lecz należnego za inny rok kalendarzowy, który stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Dotyczy to np. dodatkowego wynagrodzenia rocznego (tzw. trzynastki) należnego za 2024 r., a wypłaconego w 2025 r.
Blok III.F.	W tym bloku wskazuje się kwotę przychodu wypłaconego w danym miesiącu, lecz należnego za inny rok kalendarzowy, który stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe, np. kwota przychodu powyżej rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.
Blok III.G.	W tej części płatnik wykazuje kwotę przychodu wypłaconego w danym miesiącu, obok wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, który w okresie pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku nie stanowił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Blok ten dotyczy składników wynagrodzenia (np. dodatku stażowego), które w czasie świadczenia pracy stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, lecz zostały z niej wyłączone wyłącznie z tego powodu, że wypłacono je łącznie ze świadczeniami związanymi z niezdolnością do pracy lub macierzyństwem. Prawo do pobierania takich składników w czasie niezdolności do pracy wynika z postanowień układów zbiorowych pracy lub z przepisów o wynagrodzeniu obowiązujących w danym zakładzie pracy.
Blok III.H.	W tym miejscu wykazuje się kwotę przychodu wypłaconego w danym miesiącu, obok wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego lub świadczenia rehabilitacyjnego, który w okresie pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku nie stanowił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a jednocześnie był należny za inny rok kalendarzowy. Zasady wykazywania tego przychodu są analogiczne jak w bloku III.G., z tym, że dotyczy on przychodu należnego za inny rok kalendarzowy.
Blok III.I.	W tym polu płatnik wykazuje okresy wykonywania pracy nauczycielskiej. Wskazuje się wyłącznie okresy, w których praca nauczycielska była faktycznie wykonywana (wraz z okresami urlopu wypoczynkowego), oraz wymiar zajęć, jaki obowiązuje danego nauczyciela na podstawie umowy o pracę zawartej ze szkołą/placówką (w postaci ułamka zwykłego).
Blok IV	Ta część stanowi oświadczenie płatnika składek. Wpisuje on w niej datę sporządzenia informacji oraz składa swój podpis własny albo podpis osoby upoważnionej, a także opatruje dokument pieczęcią zakładu pracy.

Nie tylko formularz

Płatnik może skorzystać z gotowego formularza „Informacja roczna dla osoby ubezpieczonej”, jednak nie jest to obowiązkowe. Forma dokumentu jest dowolna, byle spełniała wymogi określone w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych co do zakresu danych (art. 41 ust. 8 ustawy systemowej).

Wyłączenie

Z obowiązku przekazania rocznej informacji zwolnieni są tylko ci płatnicy, którzy w ubiegłym roku wydawali ubezpieczonym informacje miesięczne z danymi z raportów.

Informacja miesięczna jest doręczana ubezpieczonemu jedynie na jego żądanie, ale nie częściej niż raz na miesiąc, za miesiąc poprzedni. Jeżeli informacje te były przekazywane regularnie, płatnik nie ma obowiązku przekazywania informacji rocznej, chyba że ubezpieczony wystąpi o jej wydanie.

Płatnik jest także zwolniony z obowiązku doręczania ubezpieczonemu informacji rocznej o składce zdrowotnej, jeżeli pobierał wyłącznie składkę na to ubezpieczenie. [przykład]

Czas na reklamację

Ubezpieczony po otrzymaniu rocznej informacji powinien sprawdzić, czy jest zgodna ze stanem faktycznym. Jeżeli weryfikacja nie wykaże nieprawidłowości, a ubezpieczony niełoży reklamacji w ciągu trzech miesięcy od dnia jej otrzymania, to dane zawarte w informacji uznaje się za zgodne ze stanem faktycznym. Nie wyłącza to jednak możliwości zakwestionowania danych przez ZUS. W przypadku ich podważenia i zmiany ZUS zawiadamia o tym zarówno ubezpieczonego, jak i płatnika składek.

Jeżeli natomiast ubezpieczony stwierdzi, że dane zawarte w informacji nie są zgodne ze stanem faktycznym, może – w terminie trzech miesięcy od jej otrzymania – wystąpić do płatnika składek z pisemnym wnioskiem o sprostowanie informacji lub zgłosić taki wniosek do protokołu. O fakcie tym ubezpieczony informuje również ZUS. Jeżeli płatnik reklamacji w terminie jednego miesiąca od daty jej wpływu, ZUS wydaje decyzję na wniosek ubezpieczonego, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego.

Uwaga! Za nieprzekazanie informacji płatnik może ponosić odpowiedzialność na podstawie art. 98 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który przewiduje grzywnę. Jej konkretna wysokość, w limicie do 46 tys. zł, zależy od kwalifikacji naruszenia.



Podstawa prawna:

- art. 41 ust. 8, ust. 8a, ust. 8b, art. 47a ust. 2a, art. 98. 1 pkt 2 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)

■ Czy **przeliczenie emerytury czerwcowej** zależy od daty wydania pierwszej decyzji przez ZUS, czy też złożenia wniosku?

■ Czy **emerytury pomostowe są wyłączone z przeliczeń**, choć były przyznane od czerwca?

■ Czy ZUS ustali **ponownie wysokość renty rodzinnej** po osobie, która zmarła w czerwcu?

■ Czy doliczanie nowych składek z powodu podjęcia zatrudnienia po przyznaniu emerytury od czerwca **wyklucza jej waloryzację**?

Marek Opolski

ekspert ds. emerytur

■ W maju 2016 r. ukończyłem wiek emerytalny 65 lat. W połowie czerwca 2016 r. zgłosiłem wniosek o emeryturę, a ZUS przyznał mi to świadczenie od 1 czerwca 2016 r.. Decyzję w tej sprawie wydał w lipcu 2016 r. Czy obecnie ZUS przeliczy moją emeryturę na podstawie przepisów ustawy z 5 sierpnia 2025 r.?

ZUS przelicza emeryturę na podstawie ustawy z 5 sierpnia 2025 r. zarówno w przypadku, gdy w czerwcu danego roku osoba zainteresowana ukończyła wiek emerytalny (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn) i w tym samym miesiącu zgłosiła wniosek o emeryturę, jak również wtedy, gdy wiek ten ukończyła wcześniej, ale w czerwcu danego roku zgłosiła wniosek o emeryturę i od tego miesiąca emerytura została przyznana. Nie ma przy tym znaczenia, kiedy faktycznie ZUS wydał decyzję w tej sprawie (w czerwcu czy w kolejnych miesiącach roku). Zastosowanie niekorzystnych zasad waloryzacji składek i kapitału początkowego dotyczyło bowiem wszystkich świadczeń przyznanych od czerwca danego roku.



■ Od czerwca 2018 r. mam przyznaną emeryturę pomostową. Składki i kapitał początkowy uwzględnione do obliczenia tej emerytury zostały zwaloryzowane według niekorzystnych zasad. Wiem, że od stycznia ZUS przelicza emeryturę czerwcowe. Czy to przeliczenie obejmie również moje świadczenie?

Emerytury pomostowe, przysługujące z tytułu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, obliczane są w podobny sposób jak emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Do podstawy ich obliczenia wchodzi składki emerytalne

oraz kapitał początkowy zewidencjonowane na indywidualnym koncie ubezpieczonego w ZUS. Podlegają one waloryzacji na tych samych zasadach jak emerytury przysługujące na podstawie ustawy emerytalnej. Oznacza to, że osoby, które mają taką emeryturę przyznaną od czerwca danego roku, również mają obliczone świadczenie z zastosowaniem niekorzystnych zasad waloryzacji składek i kapitału początkowego. Innymi słowy – ich emerytura obliczona na wniosek złożony w czerwcu jest niższa od tej, która zostałaby obliczona na wniosek zgłoszony w lipcu i kolejnych miesiącach.

Pomimo tego ustawodawca zarówno w 2020 i 2021 r., jak i obecnie nie zdecydował się uregulować sytuacji tej grupy osób. Dlatego też ZUS nie przeliczy emerytury pomostowej przy zastosowaniu wskaźników waloryzacji kwartalnych składek za poszczególne kwartały 2017 r. (zamiast waloryzacji rocznej za cały 2017 r.).



■ W czerwcu 2017 r. zmarł mój ojciec. W dniu śmierci miał ukończony wiek emerytalny 65 lat, ale nie miał przyznanej emerytury. W lipcu 2017 r. wystąpiłem z wnioskiem o rentę rodzinną. ZUS przyznał mi to świadczenie. Czy obecnie ZUS przeliczy moją rentę rodzinną?

Renta rodzinna jest świadczeniem pochodnym po osobie zmarłej i stanowi określony procent emerytury lub renty z tytułu niezdolności, która przysługiwała lub przysługiwałaby tej osobie. W przypadku gdy osoba zmarła nie miała za życia ustalonego prawa do świadczenia, ZUS bada, czy na dzień śmierci spełniła wymagane warunki do jego przyznania i jeśli tak – ustala, również na dzień śmierci, wysokość świadczenia, które przysługiwałoby zmarłemu. W związku z tym, przyznając w lipcu 2017 r. rentę rodzinną, ZUS obliczył kwotę emerytury, jaka przysługiwała by Pana ojcu. Obliczając to świad-

czenie, ZUS zastosował niekorzystny mechanizm waloryzacji rocznej składek i kapitału początkowego, tj. zwaloryzował składki i kapitał początkowy osoby zmarłej m.in. wskaźnikiem waloryzacji rocznej za 2016 r.

Ustawa z 5 sierpnia 2025 r. obejmuje swoim zakresem również przeliczenie rent rodzinnych przysługujących na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z FUS po ubezpieczonych:

- którym ustalono emeryturę w czerwcu w latach 2009–2019,
- którzy osiągnęli wiek emerytalny 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn i zmarli w czerwcu w latach 2009–2019 oraz nie mieli ustalonego prawa do emerytury.

■ Jestem na emeryturze od czerwca 2014 r. Po przyznaniu świadczenia ponownie podjąłem zatrudnienie i byłem ubezpieczony. Co roku zgłaszałem wniosek o przeliczenie emerytury poprzez doliczenie nowych składek emerytalnych. Dwa razy zdarzyło mi się to zrobić w czerwcu danego roku. Czy ZUS przeliczy moją emeryturę i zastosuje parametry dla wniosku zgłoszonego w maju danego roku?

ZUS uwzględni szczególną regulację dotyczącą ustalania wysokości emerytury w czerwcu danego roku, zgodnie z którą waloryzacji składek i kapitału początkowego dokonuje się tak, jakby ustalenie wysokości emerytury nastąpiło w maju danego roku. Jeśli po przyznaniu emerytury ZUS ją przeliczał (np. doliczał składki), to uwzględni to. Następnie ZUS przeliczy emeryturę z uwzględnieniem wszystkich kolejnych waloryzacji, jakie miały miejsce po jej przyznaniu.



Podstawa prawna:

- ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1749)
- ustawa z 5 sierpnia 2025 r. o ustalaniu wysokości emerytur z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ustalonych w czerwcu w latach 2009–2019 oraz rent rodzinnych po ubezpieczonych, którym ustalono emeryturę w czerwcu w latach 2009–2019 (Dz.U. poz. 1169)

AUTOPROMOCJA

3

miesiące
gratis
w zimowej
promocji

Twój dostęp do eksperckiej wiedzy.

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

dgp.pl/prenumerata

* Dotyczy oferty na 6 miesięcy

Niekorzystne orzeczenie w innej sprawie ubezpieczeniowej nie uzasadnia wyłączenia sędziego

PYTANIE: Sąd będzie rozpoznawał kolejną sprawę, tym razem dotyczącą decyzji ZUS o odmowie wypłaty odszkodowania w związku z wypadkiem w czasie wykonywania zlecenia u klienta. Wątpliwości budzi fakt, że sprawę ma rozstrzygać sędzia, który kilka miesięcy temu rozpoznawał inną sprawę ubezpieczeniową tego przedsiębiorcy i oddalił jego odwołanie. Powstaje obawa, że podobnie będzie w tej sprawie dotyczącej odszkodowania. Czy istnieją podstawy do wnioskowania o wyłączenie sędziego?



Marcin Nagórek
radca prawny

ODPOWIEDŹ: Sam fakt wydania przez sędziego orzeczenia w innej sprawie, które nie było korzystne dla ubezpieczonego, nie stanowi podstawy do wnioskowania o wyłączenie sędziego w kolejnej sprawie. Strona musiałaby wykazać istnienie okoliczności podważających bezstronność sędziego, przy czym w orzecznictwie wskazuje się przykładowo na takie relacje, jak: przyjaźń, nienawiść, więź rodzinna, powiązania majątkowe, gospodarcze, jak również ujawniona niechęć lub sympatia do strony albo faworyzowanie jednej ze stron kosztem drugiej.

Zachowanie bezstronności

Przepisy merytoryczne dotyczące spraw o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy mają pod-

stawę normatywną w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (dalej: ustawa wypadkowa). Na uwagę zasługuje w szczególności art. 11 tej ustawy, z którego wynika, że ubezpieczonemu, który wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, przysługuje jednorazowe odszkodowanie. Oceny stopnia uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową dokonuje się po zakończeniu leczenia i rehabilitacji.

Istotny jest również art. 15 ustawy wypadkowej, zgodnie z którym przyznanie lub odmowa przyznania jednorazowego odszkodowania oraz ustalenie jego wysokości następuje w drodze decyzji zakładu, od której przysługuje odwołanie w trybie i na zasadach określonych w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych.

W kontekście zgłaszanych wątpliwości należy się także odwołać do art. 49 kodeksu postępowania cywilnego (dalej k.p.c.), zgodnie z któ-

rym niezależnie od przyczyn wymienionych w art. 48 (np. gdy sędzia jest wyłączony z mocy samej ustawy w sprawach: w których jest stroną lub pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku prawnym, że wynik sprawy oddziaływał na jego prawa lub obowiązki; swego małżonka, krewnych lub powinowatych w linii prostej, krewnych bocznych do czwartego stopnia i powinowatych bocznych do drugiego stopnia), sąd wyłącza sędziego na jego żądanie lub na wniosek strony, jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego w danej sprawie. Za okoliczność, o której mowa w par. 1, nie uważa się wyrażenia przez sędziego poglądu co do prawa i faktów przy wyjaśnianiu stronom czynności sądu, nakłanianiu do ugody lub udzielaniu pouczeń.

Niezadowolone to za mało

W przedstawionym stanie faktycznym przedsiębiorca ma obawy co do sposobu rozstrzygnięcia sprawy dotyczącej decyzji ZUS odmawiającej odszkodowania. Warto się powołać na postanowienie Sądu Okręgowego w Szczecinie z 4 września 2025 r. (sygn. akt VI Uz 10/25), w którym sąd rozpatrywał zażalenie ubezpieczonego na postanowienie sądowe o oddaleniu wniosku o wyłączenie sędziego od rozpozna-

nia sprawy. W uzasadnieniu sąd m.in. wskazał, że nie zaszły przesłanki, które mogłyby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego. Podkreślił, że o możliwości wyłączenia sędziego nie decyduje samo subiektywne przekonanie strony, lecz wystąpienie okoliczności, które w realiach sprawy mogą takie wątpliwości obiektywnie uzasadniać. Ciężar uprawdopodobnienia tych okoliczności spoczywa na stronie wnoszącej o wyłączenie sędziego.

Sąd wskazał również, że skarżący nie przedstawił żadnych faktów, które podważyłyby bezstronność sędziego ani wiarygodność jego oświadczenia o braku podstaw do wyłączenia na podstawie art. 49 k.p.c. Podniesione zarzuty sprowadzały się wyłącznie do niezadowolonych z dotychczasowych orzeczeń, co nie może stanowić podstawy do wyłączenia.

Uwaga! Sam fakt wydania niekorzystnego dla strony orzeczenia nie świadczy o braku bezstronności sędziego. Ostatecznie sąd nie znalazł przesłanek uzasadniających jego wyłączenie.

© P

Podstawa prawna:

- art. 48, art. 49 ustawy z 11 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1568, ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1518).
- art. 11, art. 15 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. 1644, ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1083)

Zmiany w wystawianiu e-ZLA – skutki dla płatnika i ubezpieczonego

Dokończenie ze s. D1

Nie, płatnik nie może potrącać kwoty nadpłaty z wynagrodzenia pracownika.

Należy przede wszystkim wskazać, że choć płatnik może samodzielnie ustalić, że doszło do nadpłaty, to ocena, czy zasiłek stanowi świadczenie nienależnie pobrane, należy do ZUS. Zakład, wydając taką decyzję, zobowiązuje ubezpieczonego do zwrotu świadczenia. Płatnik nie może samodzielnie stwierdzić, że zasiłek miał taki charakter.

Zasady dokonywania potrąceń z wynagrodzenia określają art. 87–91 kodeksu pracy (dalej: k.p.). Zgodnie z art. 87 par. 1 k.p. z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;

- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
- kary pieniężne.

Takie potrącenia pracodawca może, a w określonych sytuacjach musi zastosować.

Jeśli ubezpieczony nie zwróci do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nienależnie pobranego zasiłku, ZUS może wszcząć postępowanie egzekucyjne. Dopiero w jego toku pracodawca może być zobowiązany do dokonywania potrąceń z wynagrodzenia pracownika.

Jeden okres zasiłkowy niezależnie od liczby tytułów do ubezpieczenia

5. Ubezpieczony zatrudniony u dwóch pracodawców wyczerpał okres zasiłkowy z końcem ostatniego zaświadczenia lekarskiego. Po upływie dwóch tygodni do jednego z pracodawców wpływa kolejne zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy wystawione wyłącznie w odniesieniu do pracy wykonywanej u tego pracodawcy. Jak wpłynie to na okres zasiłkowy i prawo do zasiłku chorobowego?

W związku z wyczerpaniem okresu zasiłkowego ubezpieczony nie będzie miał prawa do zasiłku u pracodawcy,

dla którego zostało wystawione nowe zaświadczenie o niezdolności do pracy. Okres ten będzie jednak traktowany jako usprawiedliwiona, lecz niepłatna nieobecność w pracy. Pracownik może natomiast wystąpić do ZUS z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, które będzie mógł pobierać maksymalnie przez 12 miesięcy.

W odniesieniu do drugiego płatnika czas ten będzie okresem wykonywania pracy, a więc pracownikowi będzie przysługiwało wynagrodzenie za pracę.

Taka sytuacja wpłynie na ustalenie okresu zasiłkowego. Zgodnie bowiem z art. 9 ust. 4 ustawy zasiłkowej, który także zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2027 r., niezależnie od liczby tytułów ubezpieczenia chorobowego ustala się jeden okres zasiłkowy. Dotyczy to także przypadku określonego w art. 17 ust. 1d

ustawy zasiłkowej, a więc wystawienia zaświadczenia o niezdolności do pracy tylko dla jednego płatnika.

Ponieważ do otwarcia nowego okresu zasiłkowego konieczne jest minimum 61 dni zdolności do pracy, należy przyjąć, że również w odniesieniu do drugiego pracodawcy nie dojdzie do przerwania okresu zdolności do pracy z uwagi na treść wspomnianego art. 9 ust. 4 ustawy zasiłkowej.

© P

Podstawa prawna:

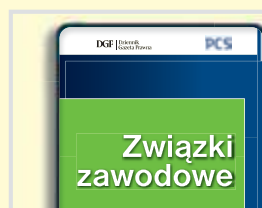
- art. 8–9 i art. 17 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 501, ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- art. 84 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 350, ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- art. 87–91 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)

Zapraszamy do zadawania pytań

uis@gazetaprawna.pl

Redaktor prowadzący:

Leszek Jaworski – leszek.jaworski@infor.pl



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

Zeskanuj kod i pobierz poradnik

