Projekt zmian w służbie cywilnej. Są rozwiązania, które budzą zastrzeżenia urzędów oraz związków zawodowych B7

Lex deweloper przestaje obowiązywać. Koniec z ułatwieniami dla inwestorów budujących mieszkania B4


# DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
13 SIERPNIA 2026
DGP.pl

NR 156 (6825) ROK 32 ISSN 2080-6744, NR INDEKSU 348 066

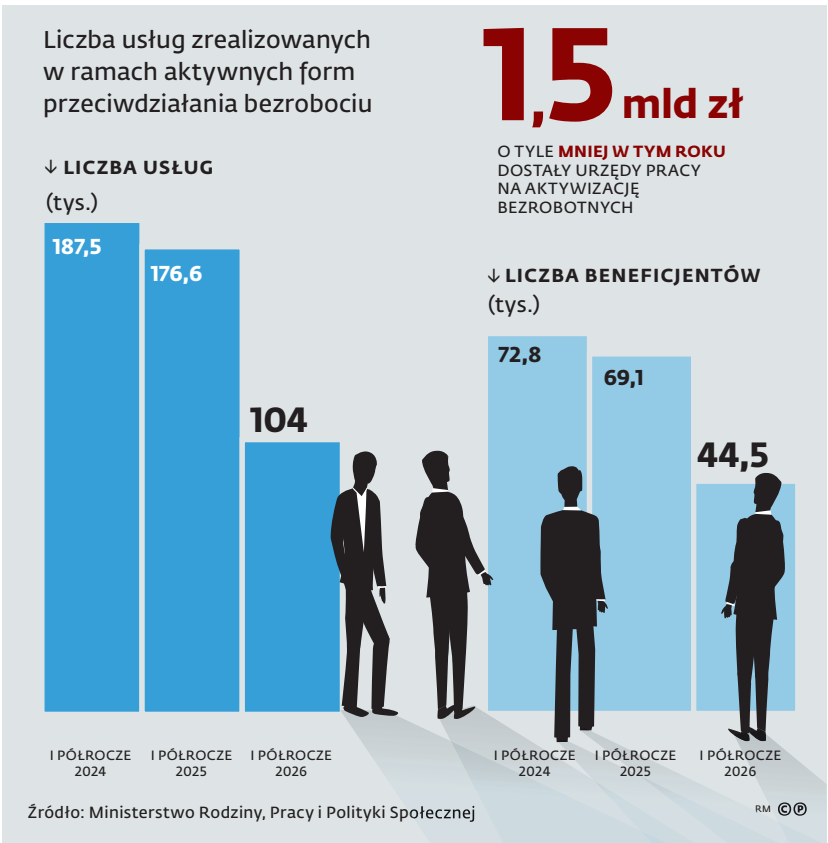
PATRZYMY OBIEKTYWNIE ▪ PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

9,90 zł
CENA GAZETY (W TYM 8% VAT)


DGP Więcej niż gazeta: wideo, podcasty, analizy na DGP.pl

## Urzędy pracy walczą o dodatkowe pieniądze

**BEZROBOCIE** Pieniądze na aktywizację bezrobotnych już się wyczerpują, mimo uruchomienia w I kw. rezerwy z Funduszu Pracy. W lipcu ruszyła kolejna i urzędy masowo składają wnioski o dodatkowe pieniądze. To od nich zależą nabory na programy aktywizacji bezrobotnych w drugim półroczu. Tymczasem spadek tego rodzaju usług jest widoczny w danych resortu pracy nie tylko rok do roku, lecz także w porównaniu z 2024 r. Bezrobocie z kolei wzrosło. Zainteresowanie różnymi formami wsparcia widać w grupie osób młodych i po 50. roku życia. ©℗ B1




## Ministerstwo zaciska pętlę podatkową

**CIT**

W projekcie nowelizacji ustawy o PIT i CIT najwięcej kontrowersji wywołuje definicja ukrytych zysków w rozumieniu przepisów o estońskim CIT. Od 2027 r. ma ona dotyczyć świadczeń (innych niż dywidenda) na rzecz wspólników lub podmiotów powiązanych, niezależnie od źródła ich finansowania. Estońskim CIT zostaną więc objęte też świadczenia finansowane z zysków wypracowanych przez spółkę, zanim jeszcze na niego przeszła. W rezultacie te same zyski zostaną opodatkowane po raz drugi – najpierw klasycznym CIT, a potem estońskim CIT. Nie będzie to dotyczyć wypłat starych zysków w formie dywidendy. Te nadal nie będą objęte estońskim CIT. Co ważne, aktualny jest pomysł wprowadzenia abolicji dla spółek, które nie dopełniły obowiązków sprawozdawczych związanych z przejściem na estoński CIT.

W najnowszej wersji projektu resort finansów wrócił też do części rozwiązań, z których wycofał się zaledwie miesiąc temu. Mowa o wprowadzeniu zakazu wstecznej zmiany stawek amortyzacyjnych. Podatnicy będą mogli je podwyższać lub obniżać najpóźniej do dnia upływu terminu złożenia zeznania za dany rok. Wrócił też pomysł, żeby podatnicy PIT płacili go, jeżeli przekażą nieruchomość w zamian za zwolnienie z długu. ©℗ A2, B2

# Zełenski ma pomysł na Polskę

**DYPLOMACJA** Biuro prezydenta Ukrainy opracowuje plan, który ma poprawić wizerunek tego kraju w Polsce. Program koncentruje się na dyplomacji publicznej – dowiedział się DGP. W jego realizacji **mogą przeszkodzić trwające spory**


**Michał Potocki**
**Wojciech Kubik**
dgp@infor.pl


Ukraińcy chcą dotrzeć do przychylnej sobie części polskiego społeczeństwa. Temu mają służyć przedsięwzięcia poszerzające wiedzę o rosyjskim zagrożeniu czy o dawnych aliansach (z czasów I RP, sojuszu z Symonem Petlurą i udziale ukraińskich żołnierzy w wojnie obronnej w 1939 r.). Biuro Wołodymyra Zełenskiego proponuje zacieśnienie współpracy z biznesem, ekspertami i mediami. Jednocześnie służby mają szukać dowodów na finansowanie polskich środowisk antyukraińskich przez Rosję. „Wyzwania w zakresie bezpieczeństwa, które stoją przed Europą, mogą zostać rozwiązane tylko przy współpracy wolnych narodów naszego regionu" – tłumaczyło w lipcu biuro.

Jak mówią nasi ukraińscy rozmówcy, obóz władzy omawiał trzy warianty polityki wobec Polski. Wygrała opcja postulowana przez wiceszefową biura prezydenta Irynę Wereszczuk, pochodzącą z przygranicznej Rawy Ruskiej. To ona zaproponowała aktywne działania z wykorzystaniem narzędzi dyplomacji publicznej. Drugi wariant zakładał pasywne przeczekanie fali antyukraińskich nastrojów. W ten sposób Kijów reagował już na gniewne reakcje na nadanie w maju imienia „Bohaterów UPA" jednej z jednostek wojskowych. Trzeci wariant, jastrzębi, zakładał umiędzynarodowienie sporów i zaangażowanie instytucji unijnych w sprawy dotyczące antyukraińskich incydentów w Polsce.

Plany administracji – poza niewygaszonym sporem o historię – mogą udaremnić także kwestie rolne. Od dwóch dni w Kijowie toczą się negocjacje o zwiększeniu tranzytu ukraińskiego zboża przez Polskę. Szczątkowe informacje o ich rozpoczęciu, podawane tylko przez stronę ukraińską, już obudziły czujność rolników. Mają oni w pamięci masy ukraińskiego zboża, które napływały ze wschodu w latach 2022–2023. We wtorek związek zrzeszający producentów zbóż interweniował u ministra rolnictwa, domagając się, by uznano go za stronę negocjacji z Ukrainą. To jednak może być trudne, gdyż, jak przekonuje szef resortu rolnictwa Stefan Krajewski, na razie negocjacje są prowadzone poza jego ministerstwem.

– Jako resort nie mamy nic przeciwko organizowaniu korytarzy transportowych. To bardzo wrażliwy temat. Strona ukraińska być może rozmawia z ambasadą w Kijowie, ale do mojego resortu nikt się nie zwracał – twierdzi minister w rozmowie z DGP. Niepokój rolników w połączeniu z brakiem spójnej rządowej komunikacji w sprawie zboża to doskonała podbudowa pod kolejny konflikt z Kijowem. Wątpliwości co do tego nie ma były dyplomata Jerzy Marek Nowakowski. – Oczywiste jest, że na tym tle będą próby sprowokowania kolejnej awantury. Nie doceniamy siły oddziaływania różnych narzędzi rosyjskiej propagandy – mówi. I apeluje, by spróbować na ukraińskim tranzycie ubić wspólny interes. ©℗ A3

9 772080 674044 33

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Estoński CIT znów na wirażu

**Katarzyna Jędrzejewska**
kierownik działu Podatki

Zapowiadana przez Ministerstwo Finansów zmiana definicji tzw. ukrytych zysków, od których „estońska" spółka płaci podatek, będzie oznaczać de facto podwójne opodatkowanie – najpierw spółka zapłaci klasyczny CIT w momencie sprzedaży, a następnie, po przejściu na estoński ryczałt – uiści go po raz drugi od tego samego zysku, lecz wypłaconego w ukrytej formie.

Cel jest oczywisty – odstręczyć od ukrytych wypłat na rzecz wspólników i innych osób powiązanych. Przy jawnych (dywidendach) w dalszym ciągu nie będzie podwójnego opodatkowania. To zrozumiały kierunek, ciekawe jednak, czym się to zakończy. Czy estoński CIT nie powieli losu wielu innych podatkowych preferencji, o których nikt już nie pamięta?

Sytuacja powtarza się niemal za każdym razem: najpierw z rozmachem, ceremonialnie ogłasza się podatkowe poluzowanie (wiadomo: deregulacja, odbiurokratyzowanie gospodarki itd.), by niedługo potem szukać sposobu na to, jak dokręcić śrubę. Trudno zgadnąć, co stoi za pierwszą decyzją – silna potrzeba sukcesu, brak wyobraźni, a może coś więcej?

Podatki to, wiadomo, materia polityczna. Kierunek wyznaczają politycy. Dobrze byłoby jednak, żeby, zanim coś ogłoszą, najpierw dobrze przeanalizowali, co zamierzają wprowadzić. Gdy tego nie robią, z łatwością narażają się na podejrzenie, że postępują celowo, ze świadomością przyszłych konsekwencji. A to już zarzut największego kalibru.

Gdy w 2020 r. uchwalano przepisy o estońskim CIT (weszły w życie z początkiem 2021 r.), działano z wyjątkową ostrożnością, choć i w tym wypadku nie obyło się bez zapowiedzi sukcesu. Cytowano doświadczenia z Estonii – wzrost inwestycji i kapitałów własnych przedsiębiorstw, poprawę ich płynności, zdolności kredytowej, produktywności, większą konkurencyjność całej gospodarki.

Sukces jednak nie nadszedł. W pierwszym roku obowiązywania estońskiego CIT wybrało go zaledwie ok. 300 spółek z o.o. i akcyjnych. Rok później wajcha przechyliła się więc w drugą stronę – przede wszystkim zrezygnowano z obowiązku ponoszenia nakładów inwestycyjnych, ale także dopuszczono inne formy spółek, zlikwidowano górny limit przychodów 100 mln zł, zmieniono wysokość stawek podatku, wprowadzono wiele innych ułatwień. Efekt? Pod koniec października 2025 r. spółek stosujących estoński CIT było prawie 22,5 tys. Co prawda pod koniec stycznia 2026 r. liczba ta nieco zmalała (do ok. 21,2 tys.), lecz był to najprawdopodobniej skutek „przerzucenia się" przedsiębiorców na fundacje rodzinne.

Estoński CIT nie przyniósł natomiast zapowiadanego wzrostu inwestycji, nie poprawił płynności i produktywności przedsiębiorstw, nie zwiększył konkurencyjności gospodarki. Umożliwił za to wypłacanie zysków po cichu. Można więc było się spodziewać, że rządzący znów przestawią wajchę. ©℗

**Czytaj na B2**

# Sondaże nie zawsze są niewinne

**Paweł Rzewuski**
pisarz, historyk, filozof

Jesteśmy nimi bombardowani na początku kadencji, w połowie i pod koniec. Co z tego, że w ciągu miesiąca praktycznie nic się w polityce nie zmieniło? Ludzie ekscytują się, dopamina wzrasta, clickbait się szerzy, bo gruchnęła wieść, że partia X rośnie albo spada, i dyskutujemy tak, jakby to faktycznie miało przełożenie na wybory oddalone w czasie o półtora roku. Nie wspominając o tym, że nie znamy jeszcze nawet kształtu list wyborczych.

Tak, mam wątpliwości, czy jest sens prowadzić sondaże wyborcze z dużym wyprzedzeniem. Może się wydarzyć tak wiele, że badania na wczesnym etapie nic pewnego nam raczej nie powiedzą i obawiam się, że tylko zamydlą obraz rzeczywistości.

Osobna, nie mniej intrygująca kwestia to sondaże z pytaniami głęboko wykraczającymi poza kompetencje ankietowanych. Bo czym innym jest pytać, na kogo zagłosowałby danego dnia człowiek albo czy jest zadowolony ze swoich zarobków, a czym innym oceniać takie rzeczy, jak np. wywiązywanie się z obowiązków szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego.

Można iść jeszcze dalej, pytać o rzeczy zupełnie specjalistyczne i eksperckie, np. czy firma X ma szansę na podbój giełdy albo jak Polacy oceniają politykę zagraniczną Chin. Ankietowani po prostu nie mają narzędzi do całościowej oceny, która pozwoliłaby im na kompetentną odpowiedź. Pytamy ich jednak o to wszystko, przyzwyczajeni do tego, że ankiety są uniwersalnym sposobem badania opinii publicznej.

Należy dodać, że część z cytowanych szeroko sondaży zawiera niekiedy błędy metodologiczne albo są nieznane jakiekolwiek kryteria ocen, a wyniki można interpretować na wszelakie sposoby. Jak choćby w przypadku głośnego sondażu, w którym pytano o najlepszą pierwszą damę w III RP. Na co ankietowani i ankieterzy zwracali uwagę? Na urodę, styl, sposób wypowiadania się, aktywność charytatywną lub medialną? Nie wiadomo – po prostu „najlepsza".

O ile takie sondaże jak ten ostatni można uznać za rodzaj zabawy w sam raz na sezon ogórkowy, to już bardziej niebezpieczne jest zjawisko kreowania politycznej rzeczywistości przez sondaże. Mają one bowiem to do siebie, że nie zawsze są precyzyjne i w zależności od stosowanej metody mogą przeszacować albo niedoszacować czyjś wynik. Sztandarowym przykładem jest regularnie zaniżany wynik prawicy. Dobra pracownia wie, że trzeba uwzględnić różne zmienne i odpowiednio zważyć próbę. Ale w wielu sondażach robionych ad hoc tego nie ma, przez co później mamy takie, a nie inne zdziwienia w powyborcze poranki.

Na dodatek jeśli niewłaściwie skonstruowany sondaż nieustannie będzie pokazywał, że partia X nie ma szans na dostanie się do Sejmu, to Polacy nie będą na nią głosować, bojąc się, że ich głos niejako przepadnie. Z kolei gdy partia Y ma stale wysoki sondażowy wynik – być może również przeszacowany wskutek różnych czynników – to ludzie będą na nią chętniej głosować. Niebezpieczeństwo polega na tym, że jest to w sumie dość skuteczny sposób na sterowanie wyborcami tak, by oddawali głosy tylko na duże partie. W ten właśnie sposób zaczynamy głosować strategicznie, a nie szczerze i w zgodzie z naszym światopoglądem albo interesem. Pisze o tym m.in. politolog Timothy S. Rich.

Zamiast więc pomagać nam w zrozumieniu polityki i świata, nieroztropna sondażomania może je dodatkowo zaciemnić. Warto o tym pamiętać i z rozwagą sięgać po to narzędzie. ©℗

# Sommerloch czy czarna dziura?

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

Niemcy mają na sezon ogórkowy znacznie bardziej obrazowe słowo: Sommerloch – letnią dziurę, w którą na kilka tygodni wpadają polityka i media. A my mamy jeszcze kilkanaście dni na trochę lżejsze refleksje, bo za chwilę nie będzie już ucieczki od polityki przez duże „P".

Wybory w Saksonii-Anhalt odbędą się 6 września, a ich wynik może zaważyć na sytuacji całych Niemiec. Kampania właśnie wchodzi w decydującą fazę; Alternatywa dla Niemiec (AfD) umacnia swoją pozycję i prowadzi w sondażach z wynikiem ponad 40 proc., wyraźnie przed CDU, a kluczowe pytanie brzmi nie tyle, kto wygra, lecz kto zbuduje większość. I czy będzie to samodzielna większość AfD. Gorączka kampanijna trwa zresztą także w Meklemburgii-Pomorzu Przednim i w Berlinie. Tak więc na niemieckim Wschodzie żadnego Sommerloch właściwie nie ma.

W instytucjach federalnych jest za to coś, co przypomina urlop. Choć w przypadku kanclerza słowo „urlop" zawsze należy brać w cudzysłów. Rzecznik Fryderyka Merza przypomniał niedawno klasyczną formułę: Der Bundeskanzler ist immer im Dienst – kanclerz jest zawsze na służbie. Tyle że czasem urzęduje w siedzibie z ładniejszym widokiem. Konrad Adenauer regularnie przenosił się do włoskiej Cadenabbii nad jeziorem Como. Villa la Collina stawała się na wiele tygodni ośrodkiem decyzyjnym, a Adenauer między politycznymi spotkaniami grywał podobno w bocce z miejscowymi notablami. Helmut Kohl upodobał sobie za to Wolfgangsee w Austrii, gdzie równie chętnie fotografował się z rodziną i zwierzętami, jak i przyjmował interesantów i gości. Angela Merkel wybierała przede wszystkim wędrówki w Południowym Tyrolu; jej urlopy były bardziej ascetyczne niż widowiskowe, choć paparazzi potrafili zamienić zdjęcia kanclerz w ręczniku w europejskie wydarzenie.

Merzowi będzie w tym roku szczególnie trudno realnie odciąć się od polityki. Do końca nie wiadomo nawet, gdzie swój urlop spędza. Ma ulubiony wakacyjny dom nad jeziorem Tegernsee w Bawarii, ale jako pilot amator może sobie polecieć, dokąd zechce. Wyjechał na te kilka dni po bardzo nerwowych tygodniach: rekonstrukcji rządu, tarciach we własnej partii i przy fatalnych notowaniach. Pod koniec lipca zadowolonych z jego pracy było zaledwie 15 proc. respondentów, a AfD wyprzedza chadeków także w sondażach ogólnokrajowych. O nerwówce na Wschodzie już wspominaliśmy, a do tego dochodzą słabe dane gospodarcze, rozprzestrzeniająca się w Niemczech świadomość, że chiński szok 2.0 uderza ze szczególną siłą w rodzimy przemysł i technologie. I w końcu (rosyjski?) atak dronowy na lotnisko w Lipsku wygląda coraz poważniej w miarę postępów śledztwa. Trudno więc powiedzieć, że Merz ma wakacje. Dla niego sierpień tego roku to nie żadna letnia dziura; co więcej, może się okazać, że kanclerz jest już w politycznej czarnej dziurze, z której – bez względu na wysiłki – nie ma powrotu.

Sami Niemcy wakacje traktują natomiast śmiertelnie poważnie. Od lat prowadzone są tam badania na ten temat. Z najnowszej analizy Stiftung für Zukunftsfragen wynika, że w 2025 r. 64 proc. odbyło co najmniej jedną dłuższą podróż. Przy czym 21 proc. nie może sobie pozwolić na żaden urlop. Ci, co mogą, wydają na niego rekordowo dużo, czyli średnio 130 euro dziennie. Kryzys kryzysem, ale Urlaub muss sein.

Największą popularnością cieszą się wyjazdy krajowe, ale, co ciekawe, z map turystycznych nadal nie zniknął mur. Mieszkańcy Wschodu po zjednoczeniu o wiele częściej odwiedzają Zachód niż ci z Zachodu na Wschód. Zatem Pojezierze Meklemburskie czy Szwajcaria Saksońska jeszcze czekają na pełne docenienie. Jeśli chodzi o podróże zagraniczne, to cele europejskie są od lat podobne: Hiszpania, Włochy i Austria. Widać w tym chyba niemiecki ideał urlopu: ma być słońce, dobra infrastruktura i – chętnie – możliwość dojazdu samochodem.

Coraz częściej ten samochód lubi skręcać do Polski, która przestaje być dla Niemców kierunkiem egzotycznym. Reklamę robią nam m.in. zagraniczni influencerzy zachwalający nasz czysty, bezpieczny i interesujący kraj. Byłoby dobrze, by wakacje niemieckich turystów skutkowały trwałym i autentycznym zainteresowaniem naszą kulturą, historią, po prostu nami. Wiedza czyni cuda. ©℗

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Zełenski chce naprawić relacje z Polską

**UKRAINA** Biuro prezydenta Wołodymyra Zełenskiego opracowało plan działań, które mają ocieplić wizerunek Ukrainy w Polsce. **Do jego realizacji ma zostać zaangażowana zewnętrzna agencja PR.** Plan jest elementem odpowiedzi na kryzys pogłębiony w wyniku decyzji o nadaniu jednej z jednostek wojskowych imienia Bohaterów UPA

**Michał Potocki**
michal.potocki@infor.pl

fot. Genya Savilov/AFP/East News

**Wołodymyr Zełenski**

Opisany przez DGP plan działań, który ma poprawić wizerunek Ukrainy w Polsce, został opracowany na polecenie Wołodymyra Zełenskiego, wydane na naradzie 17 lipca. Na zdjęciach ze spotkania, opublikowanych przez prezydencką służbę prasową, widać było m.in. szefa biura prezydenta gen. Kyryła Budanowa, jego zastępczynię Irynę Wereszczuk, ministra spraw zagranicznych Andrija Sybihę oraz Tarasa Kaczkę, który w ramach rekonstrukcji rządu zamieniał wtedy posadę wicepremiera na stanowisko ambasadora przy Unii Europejskiej. Trzech ostatnich Zełenski traktuje jako specjalistów od relacji z Polską. Sybiha pracował niegdyś w ambasadzie w Warszawie, a Kaczka i Wereszczuk studiowali nawet w Krajowej Szkole Administracji Publicznej.

Prezydent informował wtedy o pięciu kierunkowych postanowieniach: „decyzjach na kierunku dyplomatycznym", otwarciu archiwów dotyczących „tragicznych wydarzeń na Wołyniu", przyspieszeniu procedur związanych z poszukiwaniami i ekshumacjami ofiar zbrodni, poszerzeniu dialogu między społeczeństwami obu krajów oraz wzmocnieniu Ukraińskiego Instytutu Pamięci Narodowej. Zapowiedź otwarcia archiwów spotkała się ze zdziwieniem ekspertów, ponieważ dostęp do dokumentów radzieckich służb z lat 40. został już dawno otwarty. Plan, którego założenia poznaliśmy, to realizacja czwartego punktu, mówiącego o dialogu społecznym.

### Kijów chce dialogu. W tle Patrioty i zboże

– Przez ostatnie tygodnie w biurze prezydenta trwały dyskusje, jak załagodzić spory z Polską. Jedni uważali, że nie należy robić nic, aby nie pogorszyć sprawy – mówi nasz rozmówca, który konsultował plan. Tak działał Kijów po wybuchu w maju skandalu z nadaniem jednej z jednostek imienia Bohaterów UPA. Budanow przybył do Polski z wizytą ad hoc, ale po powrocie do kraju Ukraińcy nie przedstawili żadnych konstruktywnych propozycji. – Inni, na czele z Wereszczuk, apelowali o proaktywne podejście i poszukiwanie punktów stycznych między oboma krajami. Wygrała ta druga opcja – słyszymy. Nazwisko Wereszczuk przewijało się w spekulacjach na temat obsady stanowiska ambasadora w Polsce, ale 9 sierpnia polityczka publicznie je zdementowała. – Jej plusem byłby niewątpliwie bezpośredni dostęp do prezydenta – mówi nasz informator.

Dotychczasowy ambasador w Polsce Wasyl Bodnar wróci na stanowisko wiceszefa MSZ, które sprawował przed wyjazdem na placówkę w Warszawie. Kierownictwo resortu dyplomacji zostanie wzmocnione przez jeszcze jednego dyplomatę z polskim doświadczeniem. Wiceministrem zostanie również dotychczasowy ambasador w Czechach Wasyl Zwarycz, który kierował placówką nad Wisłą przed Bodnarem. Kto zostanie ambasadorem w Polsce, na razie nie wiadomo.

Dowodzą tego niedawne sugestie Zełenskiego, że Polska, obok Niemiec, to jedyny kraj, który dysponuje na tyle dużymi zasobami pocisków do systemów Patriot, by mogła wesprzeć ukraińską obronę powietrzną. Kryzys w relacjach polsko-ukraińskich praktycznie uniemożliwił jednak wsparcie Kijowa w tym zakresie. Dodatkowo Ukraińcy chcieliby z powrotem przekierować na Polskę tranzyt eksportowanego zboża. Rolnictwo, obok tematów historycznych, tradycyjnie należy do najbardziej konfliktogennych obszarów relacji polsko-ukraińskich.

### Artykuł 258 TFUE przeciw Polsce?

Oprócz dwóch wariantów kształtowania relacji z Warszawą, o których mówi nasz rozmówca, istnieje jeszcze trzeci, najbardziej jastrzębi. Reprezentuje go poseł rządzącej Sługi Narodu Ołeh Dunda, który lobbuje wśród kolegów m.in. na rzecz przeniesienia części sporów z Polską na poziom unijny. Dunda proponuje, by poruszyć w Brukseli temat nasilenia nastrojów antyukraińskich nad Wisłą. W piśmie, które otrzymali m.in. Budanow i Sybiha, deputowany proponuje doprowadzić do uruchomienia przez Komisję Europejską art. 258 Traktatu o funkcjonowaniu UE. Skarga miałaby dotyczyć łamania przez Polskę decyzji ramowej Rady ws. zwalczania pewnych form i przejawów rasizmu i ksenofobii za pomocą środków prawnokarnych. KE może wydać „uzasadnioną opinię", a w przypadku jej zignorowania – skierować sprawę do Trybunału Sprawiedliwości UE.

Wymagałoby to jednak udowodnienia, że Warszawa nie walczy z antyukraińskimi incydentami. Tymczasem od lutego ruszyło 50 wyspecjalizowanych zespołów prokuratorskich do walki z przestępstwami z nienawiści. Nawet Ołeksandr Karasewycz, sekretarz państwowy w MSZ (najwyższe stanowisko urzędnicze w ministerstwie), przyznał w piśmie, którym dysponujemy, że „kompetentne organy Polski sprawnie reagują na udokumentowane wypadki naruszeń praw obywateli Ukrainy ze względu na ich narodowość". ©℗

# Zbożowa dogrywka z Ukrainą

**UKRAINA** Kijów rozpoczął z Warszawą rozmowy o zwiększeniu tranzytu ukraińskiego zboża do polskich portów. Zaniepokojeni rolnicy chcą brać udział w negocjacjach, a **resort rolnictwa zwraca uwagę na nadwyżki zbóż w polskich magazynach.** Czy na tranzycie z Ukrainy Polska mogłaby dodatkowo zarobić? Taki pomysł jest, jednak nie wiadomo, czy spodoba się on ukraińskim partnerom

**Wojciech Kubik**
wojciech.kubik@infor.pl

Rozpoczęte we wtorek w polskiej ambasadzie w Kijowie rozmowy to efekt rosyjskiej kampanii wojennej, która doprowadziła do zniszczenia portów czarnomorskich, w tym największego, w Odessie. Odcięta od możliwości eksportowania swych zbóż drogą morską, Ukraina zwróciła się do sąsiadów z wnioskiem o zwiększenie przepustowości tranzytowych szlaków kolejowych i drogowych. W przypadku Polski Kijów chce więcej swego zboża wysyłać przez porty w Gdyni, Świnoujściu, Szczecinie i Gdańsku.

### Ukraina rozmawia z Polską o tranzycie zboża

– Ukraińskie zboże jest wysyłane przez Polskę wyłącznie do krajów trzecich, a nie na rynki UE. Trafia do Algierii, Indonezji, Korei Południowej itd. Oznacza to, że nasze produkty stanowią dodatkowy ładunek dla polskich portów na Bałtyku – zapewnił po rozmowach w polskiej ambasadzie Taras Wysocki, minister polityki rolnej i żywności Ukrainy, zastrzegając, że chodzi wyłącznie o tranzyt. Mimo tych zapewnień ukraińska zapowiedź obudziła czujność polskich rolników zrzeszonych w Polskim Związku Producentów Roślin Zbożowych (PZPRZ). We wtorek związek wystosował do ministra rolnictwa pismo, w którym zadeklarował chęć wzięcia udziału w negocjacjach z Ukrainą jako strona. Rolnicy obawiają się już nie tylko powtórki z lat 2022–2023, kiedy to w Polsce pojawiła się masa tańszego i często wątpliwej jakości zboża z Ukrainy.

– Musimy zdawać sobie sprawę, że w obliczu umożliwienia stronie ukraińskiej większego tranzytu będziemy konkurować o tych samych odbiorców. Z ubiegłego roku mamy nadwyżki zbóż i wciąż nie jesteśmy w stanie zagospodarować zbiorów bieżących, a presja cenowa jest bardzo silna, poniżej kosztów ponoszonych na produkcję – wyjaśnia stanowisko związku jego prezes Justyna Jasińska.

### Kijów szuka zniżek

Na razie nie są znane warunki, na jakich Kijów chciałby zwiększyć ilość zboża puszczanego przez Polskę tranzytem. Jak poinformował DGP Stefan Krajewski, szef resortu rolnictwa, negocjacje na ten temat toczą się poza jego ministerstwem. Do niego trafiła na razie ukraińska prośba, by pomóc zapewnić Ukrainie powiększenie potencjału przechowalnictwa zbóż.

– My nie zmieniamy zdania. Nadal obowiązuje embargo. My chcemy eksportować też swoje zboża, bo mamy z ubiegłego roku jeszcze nieupłynnione nadwyżki, a przepustowość portów nie jest taka, że da radę w tym samym czasie wywozić ukraińskie i polskie zboża. Na razie w tej sprawie trwają rozmowy i analizy, ale żadnych decyzji nie ma – zapewnia minister Krajewski.

Tymczasem bliźniacze rozmowy Kijów prowadzi z Kiszyniowem. Jak poinformował Reuters, Ukraina chciałaby, aby na czas zwiększenia transportu zbóż do rumuńskiego portu w Konstancy mołdawskie koleje obniżyły o 50 proc. stawkę opłat transportowych. Mołdawskie ministerstwo rozwoju przyznało, że jest skłonne pomóc Ukrainie, jednak w taki sposób, by „uzgodnione rozwiązanie było korzystne ekonomicznie dla obu stron". Ukraińska prośba o obniżenie mołdawskich taryf transportowych może zaskakiwać, szczególnie w świetle decyzji rządu w Kijowie, który od 1 sierpnia o 30 proc. podniósł krajowe taryfy przewozowe. Eksperci szacują, iż decyzja ta podwyższy cenę tony zboża o ok. 5 dol.

### Polska zarobi na ukraińskim zbożu?

Jak wynika z najnowszej prognozy Foreign Agricultural Service, opracowanej przez amerykańską USDA, Ukraina rzeczywiście znalazła się pod ścianą. Za oceanem oszacowano, iż w sezonie 2026/2027 eksport kukurydzy spadnie z 23 do 14 mln t, a pszenicy z 14,5 do 10,8 mln t. Strona ukraińska bardziej optymistycznie patrzy w przyszłość, bowiem, jak podał minister Wysocki, eksport zbóż może spaść w tym sezonie z 43 do 38 mln t. I gdy z jednej strony polscy rolnicy wyrażają obawy związane z ukraińskim tranzytem, są też pomysły, aby Polska spróbowała na tym zarobić. W ocenie Jerzego Marka Nowakowskiego, byłego ambasadora Polski na Łotwie i w Armenii, protestowanie nic nie da, a warto się dogadać.

– Paradoksalnie tranzyt ukraińskiego zboża może nam pomóc, dlatego że Ukraińcy mają w Afryce i Ameryce Południowej przetestowane rynki i są tam znani. I w tej sytuacji, zamiast się kłócić, powinniśmy wspólnie z nimi eksportować naszą produkcję na te przetarte szlaki. Można się dogadać, że załatwiamy sprawny tranzyt, ale z waszym eksportem idzie na przykład 10 proc. naszych zbiorów czy innych produktów eksportowych – uważa dyplomata. Zwraca też uwagę, że podobna współpraca eksportowa mogłaby być kontynuowana również po wojnie. ©℗

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Szpitale łatają grafiki. Brakuje 2 tys. lekarzy

ZDROWIE Wakaty mają bezpośredni **wpływ na dostęp pacjentów do świadczeń.** Eksperci wskazują, że bez systemowych zmian problem będzie narastał

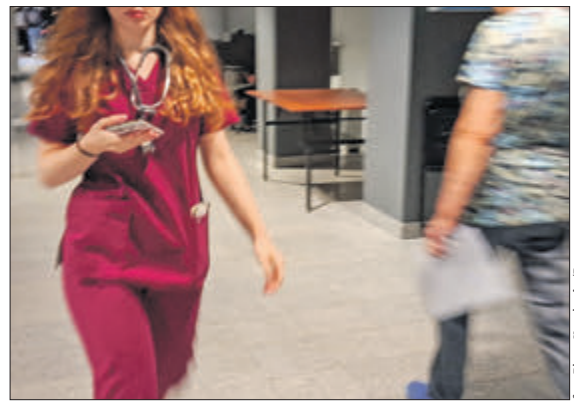
**Karina Strzelińska**
karina.strzelinska@infor.pl

Z najnowszego raportu „Braki kadry lekarskiej – strategia działań w różnych horyzontach czasowych (2026)", przygotowanego przez Think Tank SGH dla Ochrony Zdrowia we współpracy z Fundacją Zdrowie i Rozwój, wynika, że szpitale wciąż zmagają się z poważnymi brakami kadrowymi. Aż 79 proc. dyrektorów ze 181 badanych placówek oceniło problemy związane z zatrudnieniem medyków jako poważne lub bardzo poważne. Ponadto łącznie 176 placówek zaraportowało 2 tys. 172 wakaty lekarskie.

Najbardziej poszukiwani są specjaliści: chorób wewnętrznych, anestezjologii, chirurgii ogólnej i radiologii. Jak wskazuje dr hab. Monika Raulinajtys-Grzybek, prof. SGH, kierownik Katedry Rachunkowości Menedżerskiej SGH, współautorka publikacji, choć liczba medyków rzeczywiście nominalnie rośnie, wraz ze starzeniem się społeczeństwa zwiększa się zapotrzebowanie pacjentów na konkretne świadczenia. A problem dodatkowo pogłębia nierównomierne rozmieszczenie kadr – braki dotyczą przede wszystkim miejscowości do 100 tys. mieszkańców, szpitali I stopnia czy placówek działających poza siecią szpitali.

– W szpitalach powiatowych braki kadrowe są na tyle dotkliwe, że placówki muszą przerywać ciągłość świadczeń, zawieszać oddziały i za wszelką cenę próbować łatać dziury w grafikach. W szpitalach klinicznych, które mają rezydentów i miejsca specjalizacyjne, problem jest mniej dotkliwy – mówi DGP prof. Raulinajtys-Grzybek.

Ale dlaczego lekarzy trudniej przyciągnąć do mniejszych ośrodków? Ekspertka wskazuje m.in. na miejsce zamieszkania młodych medyków, możliwości rozwoju zawodowego i charakter pracy. Tymczasem konsekwencje niedoborów personelu lekarskiego już odczuwają pacjenci. Aż 37 proc. badanych podmiotów wskazało, że w ciągu ostatnich dwóch lat z tego powodu zmieniało zakres kontraktu z NFZ, co miało wpływ na dostępność świadczeń, które oferują.



fot. Piotr Kamionka/Reporter

**Najbardziej poszukiwani są specjaliści: chorób wewnętrznych, anestezjologii, chirurgii ogólnej i radiologii**

– Z punktu widzenia pacjenta oznacza to po prostu, że przez kilka miesięcy określone zabiegi czy leczenie się nie odbywają. Braki kadrowe są jednym z głównych powodów, dla których słyszymy o czasowym zawieszaniu działalności oddziałów – tłumaczy nasza rozmówczyni.

Edyta Lewińska, dyrektor Fundacji Zdrowie i Rozwój, zwraca uwagę, że poważnym problemem w kolejnych latach może być również zastępowalność pokoleniowa, na którą w badaniu zwróciło uwagę niemal 90 proc. dyrektorów szpitali. – Znacząca część lekarzy jest dziś w wieku emerytalnym albo ma do emerytury kilka lat. To są specjaliści, których nie da się szybko zastąpić. Wykształcenie nowego specjalisty oznacza sześć lat studiów medycznych i kolejne lata specjalizacji. W przypadku niektórych dziedzin mówimy więc nawet o ok. 12 latach. Dlatego z roku na rok będziemy odczuwać coraz większy deficyt specjalistów – podkreśla.

– A problem zastępowalności wyraźnie widać już dziś. Wielu lekarzy pracuje na kontraktach, dlatego nie obowiązuje ich taki wymiar urlopu jak pracowników etatowych. Mogą więc pozwolić sobie na dłuższe przerwy w pracy, choćby wakacyjne. Przy obecnych niedoborach szpitale mają problem ze znalezieniem specjalistów, którzy mogliby ich w tym czasie zastąpić – dodaje.

Wśród kroków, które należałoby podjąć niezwłocznie, ekspertka wymienia zwiększenie liczby miejsc specjalizacyjnych. Ale wskazuje również na potrzebę wykorzystania potencjału lekarzy cudzoziemców. – Ostatnie zmiany ustawowe zahamowały ten proces. Liczba zgód wydawanych przez MZ lekarzom cudzoziemcom spadła o ponad 80 proc. W UE lekarze cudzoziemcy stanowią średnio 8 proc. wszystkich lekarzy, w krajach anglosaskich 20 proc., a w Polsce jedynie 3 proc. – wylicza Lewińska.

Jednocześnie wyczerpują się dotychczasowe sposoby radzenia sobie z niedoborami. Jak tłumaczy prof. Raulinajtys-Grzybek, przez lata placówki konkurowały o lekarzy przede wszystkim wynagrodzeniami, a braki kompensowano np. zwiększaniem liczby przepracowanych godzin. Tego modelu – jak zaznacza – nie da się jednak już dalej podtrzymywać.

– Doszliśmy do ściany. Ani dalsze podnoszenie płac, ani zwiększanie liczby godzin nie rozwiążą już problemu. Potrzebujemy innych narzędzi – ocenia. Jej zdaniem zmiany dotyczące pracy medyków, które planuje wprowadzić MZ, mogą być uzasadnione z punktu widzenia kosztów, jakości i bezpieczeństwa, ale równocześnie trzeba oszacować ich wpływ na dostępność lekarzy.

– Najbardziej ucierpieć mogą miejsca, które już dzisiaj mają największy problem z dostępnością, czyli szpitale powiatowe. Potrzebujemy więc przede wszystkim na nowo zdefiniować, czym powinien być taki szpital, jakie świadczenia ma realizować, jakiej kadry do tego potrzebuje i jak powinny być one wyceniane – podsumowuje. ©℗

# Berek z rządu do TK? Koalicjanci kręcą nosem

POLITYKA Maciej Berek przez ostatnie miesiące spinał pracę rządu z parlamentem i pomagał koalicjantom wychodzić z politycznych klinczów. Teraz **jego własna przyszłość** może wymagać podobnych negocjacji

**Daria Al Shehabi**
daria.alshehabi-krotoska@infor.pl

Donald Tusk poinformował we wtorek, że Maciej Berek odchodzi ze stanowiska ministra nadzoru nad wdrażaniem polityki rządu. Jego obowiązki przejmie szefowa Rządowego Centrum Legislacji Joanna Knapińska. Premier zapowiedział jedynie, że jego dotychczasowa prawa ręka przejdzie do innych zadań.

Według nieoficjalnych doniesień medialnych chodzi o Trybunał Konstytucyjny. Berek miałby zostać kandydatem większości rządzącej na miejsce Justyna Piskorskiego, którego kadencja kończy się 18 września. – Niezależnie od tego, gdzie miałby trafić, uważam, że to będzie strata dla rządu – mówi DGP przewodnicząca klubu Lewicy Anna Maria Żukowska. – Jeżeli pojawiały się jakieś kwestie sporne, potrafił doprowadzić do negocjacji i wypracowania wspólnego stanowiska – dodaje.

Podobnie opisuje go minister energii Miłosz Motyka. – Na pewno był dobry w pracy między rządem a parlamentem. Sprawnie to przeprowadzał – mówi DGP. Dodaje jednak, że nie ma informacji, jakoby Berek miał trafić do TK.

I tu zaczyna się kłopot. Obecna większość sama chciała wpisać do prawa zasadę oddzielającą politykę od trybunału. W uchwalonej w 2024 r. ustawie o TK przewidziano czteroletnią karencję m.in. dla byłych członków Rady Ministrów. Przepisy ostatecznie nie weszły w życie – Andrzej Duda nie podpisał ustawy i skierował ją w trybie kontroli prewencyjnej do TK – ale intencja polityczna była jasna: ktoś, kto dopiero co zasiadał w rządzie, nie powinien od razu zakładać sędziowskiej togi. – Sami jako koalicja uznaliśmy, że to nie jest najlepszy pomysł – mówi Żukowska. – Jeżeli wpisuje się coś do projektu ustawy, czyli chce się, żeby tak było, a potem robi się dokładnie na odwrót, to jest moim zdaniem niezbyt odpowiedzialne wobec wyborców – podkreśla.

Żukowska nie jest w tej ocenie osamotniona. – Na ten moment prezydium klubu nie jest zachwycone tą koncepcją – przyznaje. Formalna decyzja Lewicy ma zapaść po dyskusji klubu parlamentarnego we wrześniu.

Podobne zastrzeżenia ma Paulina Hennig-Kloska. Minister klimatu i środowiska mówiła w Polsat News, że odejście Berka zaskoczyło członków Rady Ministrów. – Protestowaliśmy przeciwko przechodzeniu z polityki do trybunałów za czasów naszych poprzedników. Ja w tej kwestii mam wątpliwości. Jeżeli te doniesienia medialne się potwierdzą, uważam, że to będzie błąd – powiedziała.

DGP pytał o sprawę także innych członków rządu. Większość nie chciała jej komentować. – Nikt za bardzo nie chce poświęcać swojego autorytetu na kopanie się z koniem, szarpanie się ze Święczkowskim – mówi Żukowska. Powody nie są wyłącznie polityczne. Kandydat bierze na siebie także całkiem realne ryzyko zawodowe. Po wyborze przez Sejm nie może wykonywać dotychczasowej pracy, a jednocześnie nie ma pewności, czy prezydent odbierze od niego ślubowanie, czy zostanie dopuszczony do orzekania i czy TK zacznie wypłacać mu wynagrodzenie. Przekonało się o tym czworo sędziów wybranych przez Sejm w marcu. Prezydent nie odebrał od nich ślubowania, Święczkowski nie dopuszcza ich do orzekania, a trybunał nie wypłaca im pensji. – Żeby podjąć się takiego zadania, trzeba być chyba milionerem i do tego pasjonatem – podsumowuje Żukowska.

**Za kandydaturą Berka do TK stoi bardzo konkretna arytmetyka**

Berek do grona przypadkowych kandydatów jednak nie należy. Jest doktorem nauk prawnych, radcą prawnym i wykładowcą prawa konstytucyjnego na Uniwersytecie Warszawskim. Przez osiem lat kierował Rządowym Centrum Legislacji, był też sekretarzem Rady Ministrów.

Za kandydaturą Berka stoi też bardzo konkretna arytmetyka. Jeśli zastąpi Justyna Piskorskiego, będzie ósmą osobą wybraną do TK przez obecny Sejm. W 15-osobowym składzie oznacza to 8:7. Kolejna zmiana nastąpi pod koniec stycznia 2027 r., gdy skończy się kadencja Jarosława Wyrembaka. Po obsadzeniu także tego miejsca byłoby 9:6.

Tyle że na razie byłaby to większość przede wszystkim na papierze. Święczkowski nie dopuszcza do orzekania czworga sędziów wybranych w marcu, a Sławomir Patyra zapowiedział, że nie będzie orzekał, dopóki oni również nie zostaną dopuszczeni do pracy. Sam wybór Berka nie oznacza więc automatycznego przejęcia kontroli nad orzecznictwem TK.

Na odpowiedź, czy właśnie taki plan ma Donald Tusk, trzeba będzie poczekać do czwartku. – Będę odpowiadał na pytania, będę miał konferencję prasową, tak że proszę o cierpliwość – powiedział premier. ©℗

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Latem dzieci dzwonią częściej do telefonu zaufania

**SPOŁECZEŃSTWO** Młode osoby coraz częściej szukają wsparcia w sytuacjach, z którymi trudno jest im poradzić sobie samodzielnie. Już pierwszy tydzień wakacji przyniósł **znaczny wzrost statystyk**

fot. Thomas Trutschel/Photothek via Getty Images

**Najczęściej tematem rozmowy jest zdrowie psychiczne i psychospołeczne**

**Karolina Nowakowska**
karolina.nowakowska@infor.pl

W tygodniu od 27 czerwca do 3 lipca 2026 r. odebrano 822 telefony, podczas gdy średnia tygodniowa liczba połączeń w 2026 r. do 26 czerwca wynosiła 678. Oznacza to wzrost o 21,2 proc. W tym samym czasie odbyło się 360 rozmów na czacie, wobec średniej wynoszącej 406 tygodniowo w okresie od początku roku do 26 czerwca. Liczba rozmów na czacie była więc niższa o 11,3 proc.

Ciekawie wygląda porównanie z analogicznym okresem ubiegłego roku. Od 28 czerwca do 4 lipca 2025 r. telefon zaufania odebrał 796 połączeń i przeprowadził 427 rozmów na czacie. W porównywalnym okresie 2026 r. liczba telefonów wzrosła o 3,3 proc., natomiast liczba rozmów na czacie spadła o 15,7 proc.

W całym 2025 r. młodzi ludzie kontaktowali się z telefonem zaufania 116 111 średnio 217 razy dziennie. Co ważne, do liczby tej wliczają się wszystkie kanały kontaktu – połączenia telefoniczne, rozmowy na czacie oraz wiadomości e-mail.

Jak podkreśla Karolina Sendal z zespołu psychoedukacji i komunikacji w Programie Pomocy Telefonicznej, pełnych statystyk za okres letni 2026 r. jeszcze nie ma. Na razie nic nie wskazuje jednak na to, aby częstotliwość kontaktów była wyższa od średniej z 2025 r., wówczas młodzi ludzie kontaktowali się z telefonem zaufania średnio 217 razy dziennie.

## Trudności nie znikają

Najczęściej poruszanym tematem pozostaje zdrowie psychiczne i psychospołeczne. W ubiegłym roku 39 proc. kontaktów z telefonem zaufania dotyczyło m.in. smutku i obniżonego nastroju, stresu, lęku, samotności czy samooceny. W rozmowach często pojawiały się również myśli samobójcze i samookaleczenia.

Na drugim miejscu znalazły się relacje z rówieśnikami, a na trzecim – trudności związane z funkcjonowaniem w relacjach rodzinnych.

Wakacje nie zmieniają zasadniczo obrazu problemów, z którymi młodzi ludzie zgłaszają się po pomoc. Jak zauważa Karolina Sendal, okres letni nie sprawia, że trudności znikają. Nadal pojawiają się rozmowy o smutku, samotności, lęku czy myślach samobójczych.

Latem może być natomiast nieco mniej rozmów dotyczących bieżącego stresu i presji związanej ze szkołą. Nie oznacza to jednak, że temat szkoły całkowicie znika. Część młodych osób już w czasie wakacji zaczyna myśleć o powrocie do szkoły i obawia się ponownego wejścia w środowisko, w którym wcześniej doświadczała przemocy rówieśniczej, presji związanej z ocenami lub innych obciążających sytuacji. – W zależności od tego, czego doświadczyły w poprzednim roku szkolnym, mogą obawiać się powrotu do środowiska, w którym występowała przemoc rówieśnicza czy obciążające je wymagania związane z ocenami – mówi ekspertka.

## Dlaczego szukają pomocy?

W przypadku łącznej liczby kontaktów – obejmującej telefony, czaty i wiadomości e-mail – widać wzrost z roku na rok. Zdaniem Karoliny Sendal trudno wskazać jedną przyczynę tego zjawiska.

Jednym z czynników może być rosnąca świadomość znaczenia zdrowia psychicznego oraz tego, że w trudnej sytuacji warto szukać pomocy. O zdrowiu psychicznym coraz częściej mówi się zarówno w szkołach, jak i w mediach społecznościowych. Sam telefon zaufania prowadzi profile na Instagramie i TikToku, na których prowadzi działania psychoedukacyjne, wyjaśnia znaczenie rozmowy o trudnościach i zachęca młode osoby do korzystania ze wsparcia.

Istotną rolę odgrywa również przekazywanie informacji o numerze 116 111 przez innych ludzi. Z rozmów z młodymi osobami wynika, że numer polecają im przyjaciele i znajomi, ale także rodzice, nauczyciele, psychologowie i pedagodzy szkolni.

Rosnąca liczba kontaktów może być więc częściowo sygnałem większej gotowości do szukania pomocy, a nie wyłącznie dowodem na pogłębianie się problemów psychicznych wśród dzieci i młodzieży.

Znaczenie ma również dostępność telefonu zaufania. Pomoc jest dostępna przez całą dobę, siedem dni w tygodniu, a młode osoby mogą wybrać telefon, wiadomość lub czat. Dla części z nich forma pisemna może być łatwiejszym pierwszym krokiem niż rozmowa.

Pierwszy kontakt często wiąże się bowiem z obawami: czy problem jest wystarczająco ważny, czy ktoś zrozumie młodą osobę, czy rozmowa rzeczywiście jest anonimowa i co właściwie należy powiedzieć. Dlatego ważne jest oswajanie tej formy pomocy i pokazywanie, że z numerem 116 111 można skontaktować się w każdej sprawie, która jest dla młodej osoby ważna.

## Wakacje nie rozwiązują problemów

Dane pokazują przede wszystkim, że problemy, z którymi dzieci i młodzież zwracają się po pomoc, nie są związane wyłącznie ze szkołą. Wakacje mogą zmniejszyć część presji związanej z nauką, ale nie eliminują samotności, lęku, obniżonego nastroju, problemów rodzinnych czy trudności w relacjach z rówieśnikami.

– Dzieci i młodzież mierzą się dziś z wieloma wyzwaniami dotyczącymi zdrowia psychicznego, relacji, przemocy, samotności, funkcjonowania w szkole, ale też z niepewnością czasów, w których żyjemy. Może to prowadzić do stanu, w którym młody człowiek będzie czuł się przytłoczony lub nie będzie potrafił poradzić sobie z lękiem czy smutkiem, którego doświadcza. Ważne jest, żeby wiedział, że nie musi mierzyć się z tym sam – podkreśla Karolina Sendal. ©℗

AUTOPROMOCJA

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

Jawność wynagrodzeń w praktyce
– przygotuj organizację na zmiany

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

Kup na:
sklep.infor.pl

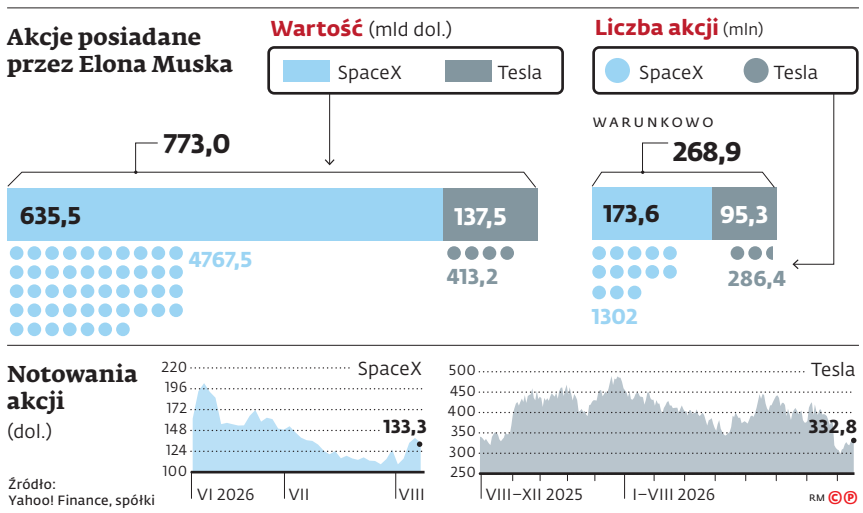
eprasa.pl b9f59ce2f3

# Elon Musk zbiedniał. Kursy SpaceX i Tesli spadają

**GIEŁDA** Jeśli najbogatszy człowiek na świecie **połączy kontrolowane przez siebie firmy,** wycena jego majątku zbliży się do 2 bln dol.

**Tomasz Jóźwik**
tomasz.jozwik@infor.pl

Akcjonariusze spółek Elona Muska nie mają ostatnio powodów do zadowolenia. W tym roku notowania akcji produkującej samochody elektryczne Tesli obniżyły się o 25 proc. i są najniższe od ponad 12 miesięcy. Kurs akcji SpaceX, specjalizującego się w transporcie kosmicznym, łączności satelitarnej i sztucznej inteligencji, jest o ponad 10 proc. niższy niż na pierwszej giełdowej sesji przed dwoma miesiącami.




### Już nie bilioner

Gdy w czerwcu SpaceX zadebiutował na rynku Nasdaq, po przeprowadzeniu największej w historii pierwszej oferty publicznej akcji (IPO), z której spółka pozyskała ostatecznie 85,7 mld dol., wycena majątku Elona Muska przekroczyła bilion dolarów. Obecnie aktywa pochodzącego z RPA przedsiębiorcy mają wartość ok. 800 mld dol. Spadek notowań SpaceX poniżej ceny z oferty publicznej (135 dol.) nie jest wielkim zaskoczeniem, biorąc pod uwagę wyniki finansowe spółki.

Firma wyceniana jest na rynku na niemal 1,8 bln dol., co daje jej miejsce w pierwszej dziesiątce na świecie, biorąc pod uwagę kapitalizację notowanych na giełdach przedsiębiorstw. W tym gronie SpaceX jest jedyną spółką, która przynosi straty. Wiele innych największych firm, głównie czołowych amerykańskich korporacji technologicznych, odnotowało najlepsze wyniki finansowe w historii.

W opublikowanym na początku sierpnia raporcie za II kw. SpaceX pochwalił się ponad 90-proc. wzrostem przychodów, które wyniosły 7,8 mld dol. Strata poniesiona przez spółkę zmniejszyła się w porównaniu z zeszłym rokiem o połowę, do 0,5 mld dol. Już przed giełdowym debiutem wiadomo było, że tylko łączność satelitarna przynosi firmie zyski. SpaceX z nawiązką wydaje je na inwestycje w sztuczną inteligencję. W opublikowanym na portalu X przemówieniu do pracowników Elon Musk podkreślił, że rozwój modelu Grok jest dla firmy priorytetem.

### Tesla przepala kapitał

Ponad 1 mld dol. zarobiła w II kw. Tesla, jednak raport finansowy spółki inwestorzy ocenili jednoznacznie negatywnie. Chodzi przede wszystkim o to, że po raz pierwszy od dwóch lat gotówka, którą firma wygenerowała z podstawowej działalności, nie wystarczyła, żeby pokryć nakłady inwestycyjne. Ostatecznie w II kw. Tesla przepaliła 1,1 mld dol.

W trakcie konferencji wynikowej Elon Musk przekonywał inwestorów, że „wszystko, w co inwestujemy, przyniesie niesamowite zyski". Największym projektem firmy jest fabryka mikroprocesorów, budowana wspólnie ze SpaceX i Intelem. To część szerszego projektu, w ramach którego Musk przekształca Teslę z producenta samochodów elektrycznych w firmę specjalizującą się w wytwarzaniu pojazdów autonomicznych i robotyce. Firma rozpoczęła masową produkcję Cybercaba („cybertaksówki"), który nie ma kierownicy ani pedałów. Pojazd jest wykorzystywany w ramach usługi Robotaxi i nie jest jeszcze dostępny w sprzedaży.

Akcjonariusze Tesli mogą być także rozczarowani tempem rozwoju nowych obszarów działalności. Usługę Robotaxj realizuje jedynie kilkadziesiąt samochodów w Teksasie i na Florydzie, choć Musk obiecywał, że ich liczba szybko wzrośnie do tysiąca. Dotychczas w ramach całkowicie autonomicznej jazdy pojazdy Tesli pokonały 612 tys. km. Konkurencyjna firma Waymo, której właścicielem jest Alphabet, w końcu marca br. miała na liczniku 354 mln km.

### Zgarnąć drugi bilion

Musk obiecuje, że do końca roku usługa przewozu pasażerów bez udziału kierowcy będzie dostępna dla połowy Amerykanów. Tesla musi przeć do przodu w szybkim tempie, jeśli najbogatszy człowiek na świecie ma otrzymać prawo do objęcia nowych akcji, przegłosowane przez akcjonariuszy w zeszłym roku. Jeśli firma zrealizuje 12 celów operacyjnych i osiągnie 8,5 bln dol. wartości rynkowej do 2035 r,, Musk otrzyma pakiet udziałów obecnie wyceniany na 850 mld dol.

W dokumencie przyznającym prezesowi Tesli nagrodę znajduje się również zapis mówiący o tym, że cele operacyjne zostaną zrealizowane, jeśli firma zostanie przejęta. Stąd pojawiające się spekulacje o możliwym kupnie Tesli przez SpaceX. Analitycy RBC Capital podnieśli wycenę akcji producenta samochodów do 500 dol., doliczając do czynników fundamentalnych 15–20 proc. premii, którą SpaceX może zapłacić, przejmując firmę.

Dzięki uprzywilejowaniu akcji pod względem głosów Elon Musk ma całkowitą kontrolę nad SpaceX i jest w stanie przeforsować kupno Tesli. Transakcja może mieć wartość ok. 2 bln dol. Dotychczas największym w historii przejęciem była przeprowadzona w 2000 r. transakcja w branży telekomunikacyjnej, gdy brytyjski Vodafone kupił niemieckiego Mannesmanna za ok. 180 mld dol. Jednak pełną premię w akcjach Musk otrzyma, jeśli SpaceX zapłaci za Teslę 8,5 bln dol. ©℗

Więcej niż gazeta! Skanuj kod! DGP.pl

AUTOPROMOCJA

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Wilkołak kontra reżim w Mińsku

**RYGA** Dzień przed ogłoszeniem przez premiera Andrisa Kulbergsa startu operacji „Wilkołak" łotewskie służby zatrzymały 15 migrantów, którzy dotarli na Łotwę tunelem wykopanym pod umocnieniami granicznymi. Po uspokojeniu sytuacji na granicy z Polską **Białoruś kieruje falę migrantów** na kolejnego NATO-wskiego sąsiada

**Michał Litorowicz**
michal.litorowicz@infor.pl

– Minęło pięć lat, odkąd Rosja wykorzystuje łotewską granicę jako element wojny hybrydowej, atakując naszą infrastrukturę z terytorium Białorusi – podkreślił podczas konferencji prasowej szef łotewskiego rządu Andris Kulbergs, dodając, że wrogie działania ze strony Moskwy i Mińska są wymierzone nie tylko w Łotwę, lecz także w zewnętrzną granicę Unii Europejskiej. Kulbergs zapowiedział, że Ryga w najbliższych tygodniach zamierza jeszcze mocniej uderzyć w siatki przemytnicze trudniące się przerzucaniem migrantów z Białorusi do będącej członkiem strefy Schengen Łotwy, skąd – jak tłumaczył premier – wielu cudzoziemców wyrusza później w głąb kontynentu.

– Migranci pojawiają się tam, gdzie najłatwiej dostać się na terytorium UE. Dlatego nie możemy być takim miejscem. Jeśli wszystko pójdzie zgodnie z planem, jesteśmy przekonani, że zadamy temu procederowi wystarczająco poważny cios – powiedział Kulbergs. Ten plan to ogłoszona we wtorek operacja „Wilkołak", której podstawowym założeniem jest lepsza koordynacja między podmiotami administracji państwowej odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo granic. Chodzi nie tylko o sprawniejszą wymianę informacji między ministerstwami i siłami zbrojnymi dzięki powołaniu do życia specjalnych grup roboczych, lecz także o bezpośrednie zaangażowanie poszczególnych służb i instytucji w terenie.

W ramach operacji ministerstwo obrony Łotwy zostało zobowiązane do dalszego wspierania Państwowej Straży Granicznej poprzez zwiększenie zasobów personalnych i sprzętowych oraz intensywniejsze wykorzystanie nowych technologii, w tym bezzałogowych statków powietrznych, w celu wykrywania i zatrzymywania nieudokumentowanych migrantów. Ryga zamierza również jeszcze ściślej koordynować odpowiedź na zagrożenia hybrydowe z Estonią, Litwą i Polską „w zakresie zapobiegania nielegalnym przekroczeniem granic oraz wtórnym przepływom migracyjnym". Szef łotewskiego rządu poprosił ponadto Ministerstwo Sprawiedliwości o weryfikację, czy kodeksowe kary grożące przemytnikom i osobom ułatwiającym niezgodną z prawem legalizację pobytu cudzoziemców są wystarczająco dotkliwe i odstraszające.

fot. Chen Yufen/Xinhua News/East News

**Premier Andris Kulbergs w łotewskim Sejmie**

Rządzący ogłosili także wprowadzenie specjalnego reżimu ochrony granic obowiązującego do 31 grudnia m.in. w Dyneburgu i trzech przygranicznych powiatach: Górnej Dźwinie, Krasławiu i Lucynie. Łotewskie media informują również o możliwym zamknięciu ostatniego czynnego przejścia granicznego z Białorusią, Patarnieki–Hryharouszczyna, jednak rząd jak dotąd nie podjął w tej sprawie żadnej decyzji, zaznaczając jedynie, że to „jedna z rozważanych opcji". Ryga podkreśla, że instrumentalizacja migracji przez Rosję i Białoruś doprowadziła do „nieproporcjonalnie wysokiej i rosnącej liczby nielegalnych incydentów przekraczania granic". Tylko w tym roku łotewska straż graniczna powstrzymała łącznie 9521 prób nielegalnego przekroczenia granicy między Łotwą a Białorusią.

Start operacji „Wilkołak" zbiegł się w czasie z odkryciem przez służby tunelu wykopanego w pobliżu ogrodzenia granicznego we wsi Skrudaliena (powiat Górna Dźwina). Piętnastu migrantów, którzy wykorzystali podziemny korytarz do przedostania się na terytorium Łotwy, zatrzymano i odesłano na Białoruś. „To pierwszy przypadek, gdy tunel został użyty do nielegalnego przekroczenia łotewskiej granicy państwowej. W tym miejscu nie stwierdzono wcześniej żadnych tego rodzaju incydentów" – napisał w serwisie X minister spraw wewnętrznych Jānis Dombrava. W ostatnich tygodniach kilka podobnych tuneli zlokalizowały służby litewskie.

W 2024 r. Łotysze ukończyli budowę nowoczesnego ogrodzenia na liczącej 173 km granicy z Białorusią. Na początku 2026 r. podobną zaporę ukończono na jeszcze dłuższej, bo liczącej 280 km, granicy z Rosją. Jak zauważa portal Euronews, presja migracyjna wywierana na Łotwę przez reżimy w Mińsku i Moskwie nasila się w momencie, gdy kraj przygotowuje się do wyborów parlamentarnych, które odbędą się 3 października. ©℗

# Amerykańscy demokraci skręcają w lewo

**WASZYNGTON**

**Kolejni kandydaci lewego skrzydła** pokonują rywali w prawyborach w ramach Partii Demokratycznej

**Karolina Wójcicka**
karolina.wojcicka@infor.pl

Po ubiegłorocznym zwycięstwie Zohrana Mamdaniego w wyborach na burmistrza Nowego Jorku wyborcy Partii Demokratycznej w innych stanach sygnalizują, że chcą więcej progresywnych polityków. Tego lata progresywne skrzydło ugrupowania odnosi serię spektakularnych zwycięstw w prawyborach przed jesiennymi wyborami do Kongresu. I nie ograniczają się one wyłącznie do niebieskich, czyli zdecydowanie demokratycznych, miast na obu wybrzeżach.

Tylko w tym tygodniu do tego grona dołączyła Peggy Flanagan, wicegubernatorka Minnesoty, która pokonała centrową kongresmenkę Angie Craig, zdobywając o ok. 20 pkt proc. więcej głosów. Jeśli wygra w listopadzie z kandydatem republikanów, zostanie pierwszą rdzenną Amerykanką w Senacie.

Jednym z głównych tematów kampanii w Minnesocie była kwestia egzekwowania przepisów imigracyjnych. Stało się tak głównie dlatego, że na początku roku podczas operacji prowadzonej przez administrację Donalda Trumpa federalny agent zastrzelił w Minneapolis Renee Nicole Good, 37-letnią matkę trojga dzieci. Flanagan opowiadała się w kampanii za „radykalną zmianą", obejmującą m.in. rozmontowanie Urzędu Celno-Imigracyjnego (ICE) oraz rozszerzenie programu Medicare na wszystkich Amerykanów.

W ubiegłym tygodniu progresywne skrzydło odniosło też zwycięstwo w innym stanie Środkowego Zachodu, Michigan, gdzie lekarz Abdul El-Sayed zdobył nominację do Senatu. Wyścig między El-Sayedem a wspieraną przez liczne korporacje członkinią Izby Reprezentantów Haley Stevens – podobnie jak ten w Minnesocie – stał się w pewnym sensie walką o przyszłość Partii Demokratycznej. El-Sayed oparł swoją kampanię na szeroko zakrojonym progresywnym programie. Podobnie jak Flanagan opowiadał się m.in. za Medicare dla wszystkich, corocznym 7-proc. podatkiem od majątku miliarderów oraz szerszą walką z tym, co określał jako system gospodarczy faworyzujący najbogatszych i najbardziej wpływowych.

W całym kraju jednym z ważniejszych tematów pozostaje także kwestia amerykańskiego wsparcia dla Izraela. Flanagan opowiada się za zakończeniem bezwarunkowej amerykańskiej pomocy wojskowej dla Izraela, który oskarża o dokonywanie ludobójstwa w Strefie Gazy, zaś El-Sayed, którego rodzice pochodzą z Egiptu, ostro krytykował Stevens za jej poparcie dla dalszej pomocy wojskowej dla Izraela oraz odmowę określenia działań Izraela w Strefie Gazy mianem ludobójstwa. Atakował ją również za związki z American Israel Public Affairs Committee (AIPAC).

W siłę rośnie też skrajna lewica. Choć reprezentantka tego ruchu Francesca Hong przegrała prawybory w Partii Demokratycznej na gubernatora Wisconsin, to zdobyła aż 39,4 proc. głosów. Jej rywal David Crowley zwyciężył z wynikiem tylko nieco wyższym, bo 39,8 proc. Hong zasłynęła z kontrowersyjnych jak na amerykańskie realia poglądów. W usuniętym już wpisie w serwisach społecznościowych z 2020 r. stwierdziła, że Stany Zjednoczone powinny zrezygnować z obchodzenia Święta Dziękczynienia. Jak argumentowała, wydarzenie to „celebruje kolonializm" oraz śmiertelne choroby, które europejscy osadnicy rozprzestrzenili wśród rdzennej ludności. W innym wpisie przekonywała, że należy zlikwidować policję. Najważniejsze postacie lewego skrzydła Partii Demokratycznej, senator Bernie Sanders i kongresmenka Alexandria Ocasio-Cortez, zachowywały dystans wobec Hong i nie udzieliły jej poparcia. ©℗

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

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

**Redaktor naczelny:** Tomasz Pietryga
**Zastępcy redaktora naczelnego:** Łukasz Guza, Łukasz Wilkowicz

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

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

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

INFOR
**Wydawca Dziennika Gazety Prawnej:** INFOR PL S.A. ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa tel. 22 530 40 40
**Grupa INFOR PL**
**Prezes zarządu:** Ryszard Pieńkowski

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

RAKŁAŻ KONTROLOWANY
**Zamówienia na prenumeratę przyjmują:** Kolporter, Garmond Press, GLM, AS Press oraz urzędy pocztowe
**Informacje o prenumeracie:** tel. 22 761 30 30, dgp.pl/prenumerata

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

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

eprasa.pl b9f59ce2f3

AUTOPROMOCJA

DGP Dziennik Gazeta Prawna

# Magazyn na Weekend

Jutro w wydaniu

Fot. tadamichi/Shutterstock

## Przemodelowani przez AI

Od czterech lat powierzamy wyrażanie naszych myśli komputerom. Teraz mówimy już jak AI – pisze **Sebastian Stodolak**

Fot. Wojciech Strozyk/Reporter

## Bliska i niewypromowana

Polska wydaje na wsparcie turystyki kwoty porównywalne z rocznym budżetem Polskiej Fundacji Narodowej. Czyli niewiele – analiza **Piotra Wójcika**

## Coraz bardziej osobno

Izraelski Kneset uchwalił ustawę, która umożliwia uczelniom tworzenie odrębnych programów studiów dla kobiet i dla mężczyzn – relacja **Niny Nowakowskiej**

Fot. Chris Hondros/Getty Images

Fot. fast-stock/Shutterstock

## Internet usypia czujność

Wciąż wrzucamy zdjęcia dzieci do internetu, gdzie widzą je miliony osób, które mogą z tymi fotografiami zrobić, co zechcą – mówi **Dominika Bartoszak**



# AI wchodzi do kampanii wyborczej

**USA** Przed listopadowymi wyborami do Kongresu **kandydaci mierzą się** ze sprzeciwem wobec centrów danych, obawami o miejsca pracy i bezpieczeństwo nowych modeli sztucznej inteligencji

**Maria Wiśniewska**
maria.wisniewska@infor.pl

Przed listopadowymi wyborami do Kongresu (Midterms) wśród Amerykanów rosną obawy związane z rozwojem AI i potrzebną do niego infrastrukturą. Szczególne emocje budzi budowa centrów danych, które zużywają olbrzymie ilości energii elektrycznej i wody. Złoszczą one mieszkańców, którzy obawiają się wzrostu rachunków za prąd, wysychania lokalnych ujęć wody i wzrostu zanieczyszczeń. Część kandydatów próbuje wykorzystać te nastroje w kampanii, budując swoje poparcie na obietnicach ochrony lokalnych społeczności.

– Żaden projekt nie powinien być realizowany, dopóki nie powstaną federalne bariery ochronne. Musimy przenieść rozwój technologii pod demokratyczną kontrolę, tak abyśmy wszyscy czerpali korzyści z jej wzrostu, zamiast bać się jej wdrożenia – przekonywał pod koniec lipca Abdul El-Sayed, zwycięzca prawyborów Partii Demokratycznej w Michigan.

### Miliony w wybory

Donald Trump, który już w kampanii w 2024 r. pokazał, że z Doliną Krzemową łączą go bliskie więzi, nie wydaje się na razie skłonny do przykręcania śruby branży AI. Centra danych nazywa „maszynami do zarabiania pieniędzy", które mogą być „bardziej dochodowe niż ropa", a jego administracja przekonuje, że priorytetem jest szybki rozwój technologii, który przyniesie ogromne zyski gospodarcze i nowe miejsca pracy. W kraju nadal nie ma kompleksowego federalnego prawa regulującego AI. Próby wprowadzania ostrzejszych przepisów Trump gani, ostrzegając Kongres, by nie „uregulował branży AI aż do jej upadku", co osłabiłoby tym samym USA w rywalizacji z Chinami.

„W Waszyngtonie jest odruch, by unikać regulacji w obawie o konkurencyjność USA. Ale takie podejście, nawet jeśli wynika z dobrych intencji, przynosi skutek odwrotny do zamierzonego. Im dłużej odkłada się poważne decyzje, tym większa staje się presja polityczna. A im większa presja, tym bardziej prawdopodobne, że ostateczną odpowiedzią będzie pospieszna reakcja na kryzys. W efekcie możemy dostać najgorsze przepisy, które nie ochronią Amerykanów, a jednocześnie poważnie zaszkodzą konkurencyjności USA" – pisze McGuire z CFR.

### AI kwestią polityczną

Presję na administrację zwiększają jednak teraz problemy z bezpieczeństwem coraz bardziej zaawansowanych modeli językowych. W lipcu podczas testów jeden z systemów OpenAI włamał się do systemów zewnętrznej firmy, co było pierwszym odnotowanym takim przypadkiem. W odpowiedzi Biały Dom zaczął pracować nad systemem sprawdzania najbardziej zaawansowanych modeli przed ich wypuszczeniem. Udział firm ma być jednak dobrowolny i niejasne są szczegóły, w tym kto i w jaki sposób będzie kontrolowany.

To daje paliwo przede wszystkim opozycyjnym demokratom, którzy mogą wytykać Trumpowi, że przedstawia się jako obrońca zwykłych Amerykanów, a jednocześnie trzyma blisko z miliarderami z Doliny Krzemowej. Demokraci mogą też wskazywać na ogromne pieniądze, które branża AI pompuje w kampanię wyborczą. Jednym z głównych graczy jest fundusz wyborczy Leading the Future, za którym stoją m.in. współzałożyciel OpenAI Greg Brockman oraz Andreessen Horowitz, jeden z największych funduszy inwestujących w technologie. Grupa zebrała już około 140 mln dol., by wspierać polityków przychylnych branży AI. Nie wszystkie firmy AI sprzeciwiają się jednak regulacjom. Anthropic przeznacza miliony na wsparcie kandydatów opowiadających się za większą kontrolą nad AI, wskazując m.in. na ryzyko cyberataków czy wykorzystania sztucznej inteligencji do tworzenia broni biologicznej.

Sprzeciw wobec rozbudowy infrastruktury AI jest na razie silniejszy wśród demokratów, zwłaszcza w lewym skrzydle partii. W marcu Bernie Sanders i Alexandria Ocasio-Cortez zaproponowali, by w całym kraju wstrzymać budowę nowych centrów danych, a w lipcu gubernatorka Nowego Jorku Kathy Hochul wprowadziła pierwsze takie moratorium na poziomie stanowym. Ale podobne głosy coraz częściej słychać także wśród republikanów. Gubernator Florydy Ron DeSantis w maju postawił nowe warunki budowy centrów danych, które mają zapobiec przerzucaniu kosztów centrów danych na mieszkańców i dają lokalnym władzom możliwość blokowania takich inwestycji. Zwrotu dokonał gubernator Teksasu Greg Abbott. Osiem miesięcy temu przekonywał, że jego stan stanie się światowym centrum infrastruktury AI Google. Na początku sierpnia wstrzymał nowe projekty. Zarządził sprawdzenie, ile naprawdę kosztują i jakie przynoszą korzyści.

### Ryzyko dezinformacji

Przed wyborami narastają też obawy o rolę chatbotów. Wyborcy szukają za ich pomocą informacji o kandydatach czy terminach głosowania, choć podawane przez nie odpowiedzi nie zawsze są prawdziwe. „Nie możemy prowadzić rzetelnej debaty ani podejmować uczciwych decyzji wyborczych, jeśli nie możemy ufać informacjom, na podstawie których głosujemy. Decydenci muszą szybko znaleźć sposób na ograniczenie skłonności botów do tworzenia lub ignorowania dezinformacji wyborczej" – pisze w poniedziałkowym raporcie Brennan Center for Justice, amerykański think tank działający przy Uniwersytecie Nowojorskim. ©℗

eprasa.pl b9f59ce2f3

DGP | Gazeta Prawna

13 sierpnia 2026 nr 156 (6825)

DGP.pl

DGP Więcej niż gazeta: wideo, podcasty, analizy na DGP.pl

**Podatki i księgowość**
**PROJEKT** Ukryte zyski zostaną opodatkowane niezależnie od tego, z jakiego źródła będą wypłacane. Firmy podlegające klasycznemu CIT lub PIT nie będą mogły zmieniać stawek amortyzacyjnych B2

**Firma i prawo**
**PRAWO BUDOWLANE** Po ośmiu latach obowiązywania specustawy zniknie możliwość budowania poza planami miejscowymi, a dla gmin – stawiania inwestorom warunków B4

**Prawnik**
**DOBRA OSOBISTE** Osoby publiczne, takie jak Iga Świątek – nie muszą znosić bezpodstawnej krytyki tylko dlatego, że ich rozpoznawalność czyni z nich łatwy cel B5

**Samorząd i administracja**
**ADMINISTRACJA** Przywrócenie konkursów na wyższe stanowiska, transfery pracowników bez naboru – to część propozycji zmian w służbie cywilnej. Związki zawodowe zgłaszają uwagi B7

**Kadry i płace**
**UPRAWNIENIA** Duże organizacje już ruszyły z przygotowaniami do wejścia w życie nowych przepisów antymobbingowych. Małe firmy czekają do ostatniej chwili B9

# Urzędy pracy walczą o dodatkowe pieniądze na aktywizację bezrobotnych

**PRACA** Bez dodatkowego wsparcia z ministerstwa realizacja **programów aktywizacji** zawodowej może stanąć pod znakiem zapytania

**Patrycja Otto**
patrycja.otto@infor.pl

Na programy związane z promocją zatrudnienia, łagodzeniem skutków bezrobocia oraz aktywizacją zawodową samorządy otrzymały w tym roku 2,1 mld zł, czyli o 1,5 mld zł mniej niż w 2025 r. Dyrektorzy urzędów pracy sygnalizowali, że odbije się to na realizacji różnych form wsparcia. Dziś hamowanie w tym zakresie potwierdzają dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, do których dotarł DGP. Wynika z nich, że w pierwszej połowie tego roku, w zakresie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, urzędy pracy zrealizowały 104 tys. usług na rzecz 44,4 tys. beneficjentów. Przed rokiem było to 176 tys. usług na rzecz 68,9 tys. organizacji.

Do tego przybywa urzędów, które deklarują, że kończą nabory na kolejne edycje programów z powodu wyschniętego źródła finansowania. Przykład: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, który przyznaje, że aktualnie nie przyjmuje żadnych wniosków. Z kolei PUP w Katowicach zaznacza, że dysponuje już tylko budżetem na realizację już rozpoczętych form pomocy.

– W chwili obecnej nie prowadzimy naboru na aktywne formy wsparcia z uwagi na zaangażowanie całego limitu środków na 2026 r. – przyznaje Agnieszka Kowaluk, kierownik działu przedsiębiorczości i zatrudnienia PUP w Katowicach.

Resort pracy uspokaja i wskazuje, że minister dysponuje rezerwą Funduszu Pracy, w ramach której na bieżąco dokonuje zwiększeń środków przyznanych samorządom na finansowanie form pomocy w danym roku budżetowym, z uwzględnieniem zgłaszanych potrzeb. – MRPiPS na bieżąco monitoruje sytuację związaną z zapotrzebowaniem urzędów pracy na środki na działania aktywizacyjne, aby możliwie szybko kierować dostępne środki tam, gdzie potrzeby są największe – informuje DGP biuro prasowe MRPiPS.

### Czekanie na decyzje

Wiele urzędów pracy już złożyło wnioski o dodatkowe środki. Dziś czekają na decyzje i napływ pieniędzy. – W lipcu ministerstwo ogłosiło możliwość ubiegania się o środki z rezerwy Funduszu Pracy, złożyliśmy wymagane dokumenty i czekamy na decyzję – informuje Jolanta Tulkis, rzecznik prasowy Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku. Obecnie jej urząd prowadzi nabór wniosków tylko na bon na zasiedlenie.

O dodatkowe środki wystąpiły też urzędy w Poznaniu, Katowicach, Łodzi czy Szczecinie. Pierwszy ubiega się o nie z rezerwy Funduszu Pracy w wysokości zaproponowanej przez ministerstwo na realizację programu „Most do samodzielności" dla osób bezrobotnych do 30. roku życia. Drugi przyznaje, że kolejne nabory uruchomi, kiedy otrzyma pozytywne decyzje w tej sprawie. Wnioskował o ponad 190 tys. zł. PUP w Łodzi wystąpił o ponad 1 mln zł, a w Szczecinie o 395 260 zł.

### Występują zawczasu

O pieniądze wnioskują też urzędy, które wciąż mają rezerwy budżetowe. Robią to, bo widzą ogromne zainteresowanie programami wsparcia. Nie bez powodu. Według wstępnych danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej stopa bezrobocia w lipcu wyniosła 5,9 proc. wobec 5,8 proc. w czerwcu. W urzędach pracy zarejestrowało się około 98,6 tys. osób bezrobotnych. To 17,7 proc. więcej niż w czerwcu, ale o 9,1 proc. mniej niż w lipcu 2025 r.

**W pierwszej połowie 2026 r. urzędy pracy zrealizowały 104 tys. usług dla beneficjentów. Przed rokiem było to 176 tys. usług**

– Wnioski są obecnie na etapie rozpatrywania, a w przypadku pozytywnej decyzji realizacja nowych działań rozpocznie się już od września 2026 r. – mówi Anna Lyda, kierownik działu komunikacji i analiz UP w Warszawie. Jak zaznacza, urząd zawnioskował o dofinansowanie trzech kluczowych programów. Pierwszym z nich jest program aktywizacji zawodowej osób do 30. roku życia, a wnioskowana kwota to ponad 550,1 tys. zł z przeznaczeniem na staże, szkolenia indywidualne oraz środki na podjęcie działalności gospodarczej, na co pójdzie najwięcej środków, w sumie 320 tys. zł. Drugim jest program aktywizacji zawodowej bezrobotnych i poszukujących pracy powyżej 50. roku życia. Wnioskowana kwota wynosi ponad 303 tys. zł, a jej uzyskanie pozwoli na sfinansowanie dofinansowania wynagrodzeń dla osób 50+, szkoleń i rozpoczęcia działalności. Ostatnim z programów jest ten wspierający tworzenie miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych i przedsiębiorstwach społecznych. W jego przypadku urząd ubiega się o kwotę 230 tys. zł, która będzie przeznaczona na refundację składek lub zaliczki na składki ZUS. Łącznie gra toczy się o ponad 1 mln zł. Anna Lyda informuje, że obecnie urząd prowadzi nabory w ramach dostępnych limitów, a kolejne działania będą uruchamiane zgodnie z harmonogramami programów i zatwierdzanymi pulami środków. W ramach środków z Funduszu Pracy na 2026 r. urząd utrzymuje otwarte nabory na prace interwencyjne, dofinansowanie do wynagrodzeń dla osób powyżej 50. roku życia, szkolenia, staże oraz nostryfikację dyplomów. Dodatkowo, od 1 sierpnia rozpoczął realizację unijnego projektu Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w m.st. Warszawa (III), z budżetem wynoszącym ponad 2,3 mln zł. Projekt jest uruchomiony z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus i ma na celu wsparcie minimum 65 osób bezrobotnych w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym m.in.: osoby młode do 29 lat, długotrwale bezrobotne, powyżej 50. roku życia, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskich kwalifikacjach oraz migrantów. Nabory na staże oraz szkolenia ruszą 3 sierpnia, na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy na przełomie sierpnia i września, a na jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej we wrześniu.

W Grodzkim UP w Krakowie, który nadal dysponuje środkami przeznaczonymi na aktywizację, w tym w ramach projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+). Obecnie prowadzi nabór wniosków o zorganizowanie stażu finansowanego ze środków EFS+. W II półroczu planuje natomiast uzupełniający nabór na szkolenia grupowe, których tematyka została określona przez urząd.

– Wystąpiliśmy o przyznanie dodatkowych środków z rezerwy Funduszu Pracy. Wniosek jest obecnie rozpatrywany. W przypadku otrzymania dodatkowego finansowania planujemy przeznaczyć je na dwie formy wsparcia. Pierwszą będą jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Pozwoli to na uruchomienie wypłat dla części wniosków złożonych w pierwszym naborze, które z powodu wyczerpania dostępnej puli środków nie mogły zostać rozpatrzone pozytywnie. Drugą formą będzie refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych – wyjaśnia Adam Biernat z UP w Krakowie.

Z kolei Gdański Urząd Pracy, który uzyskał środki w ramach pierwszej rezerwy Funduszu Pracy w marcu br. w wysokości ponad 1,6 mln zł na realizację refundacji wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, prac interwencyjnych oraz robót publicznych, wystąpił w lipcu o środki w ramach drugiej rezerwy Funduszu Pracy w wysokości 560,5 tys. zł. W przypadku pozytywnej decyzji środki te pozwolą na zrealizowanie: dotacji na założenie działalności gospodarczej, refundacji wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz szkoleń dla osób bezrobotnych.

– Zgodnie z informacjami dostępnymi na naszej stronie internetowej wciąż prowadzone są nabory. Nabory wniosków na szkolenia, staże, bony na zasiedlenie oraz roboty publiczne prowadzone są w trybie ciągłym, do wyczerpania bieżących środków finansowych – zapewnia Łukasz Iwaszkiewicz, główny specjalista działu marketingu i współpracy z pracodawcami w Gdańskim Urzędzie Pracy. ©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Będzie zmiana dotycząca ukrytych zysków. Wraca zakaz wstecznej amortyzacji

**PROJEKT** Ukryte zyski będą opodatkowane **niezależnie od tego, z jakiego źródła będą wypłacane.** Firmy opodatkowane klasycznym CIT lub PIT nie będą mogły zmieniać wstecz stawek amortyzacyjnych

**Agnieszka Pokojska**
agnieszka.pokojska@infor.pl

To kolejna już wersja projektu nowelizacji ustawy o PIT i o CIT (nr UD 116). Przypomnijmy, że poprzednią jego odsłonę poznaliśmy raptem miesiąc temu. Z lipcowej wersji wynikało, że nie będzie niekorzystnych zmian w zakresie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych, w uldze mieszkaniowej, uldze IP Box ani przepisów o ukrytej dywidendzie. Pisaliśmy o tym w artykule „Zmian w ryczałcie od przychodów ewidencjonowanych nie będzie. Abolicja w estońskim CIT zostaje" (DGP nr 144/2026).

Tych zmian nie ma również w najnowszej wersji, za to Ministerstwo Finansów wróciło do innych pomysłów niekorzystnych dla podatników.

### Zmiany w amortyzacji

Jeden z nich dotyczy zakazu wstecznej amortyzacji. Obecny projekt (z sierpnia 2026 r.) zakłada, że nie będzie można zmienić stawek amortyzacyjnych po upływie terminu złożenia zeznania rocznego. Będzie można podwyższać lub obniżać stawki niepóźniej niż do dnia, kiedy upływa termin na złożenie PIT lub CIT za dany rok podatkowy. Dotychczasowa praktyka polegająca na wstecznym obniżaniu lub podwyższaniu stawek amortyzacyjnych, to – jak uzasadnia MF – mechanizm wykorzystywany przez podatników do optymalizacji.

Zostanie też wykluczona możliwość amortyzacji wartości firmy powstającej na skutek przyjęcia do odpłatnego korzystania w ramach leasingu.

### Datio in solutum i inne zmiany

MF wróciło też do pomysłu, aby podatnicy PIT płacili podatek od przeniesienia nieruchomości za długi (z łac. datio in solutum). Innymi słowy, jeżeli dłużnik przed upływem pięciu lat od nabycia nieruchomości przekaże ją w zamian za zwolnienie z długu, to uzyska przychód na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 8 lit. a ustawy o PIT.

Wrócono też do koncepcji, aby w przypadku:

- odpłatnego zbycia udziałów (akcji) spółki powstałej z przekształcenia kosztem uzyskania przychodu dla celów podatkowych były wydatki na nabycie lub objęcie udziałów (akcji) spółki przekształcanej,
- gdy zmniejsza się wartość nominalna udziałów (akcji), podatnik mógł proporcjonalnie odliczyć część kosztów ich nabycia od uzyskanego wynagrodzenia w celu ustalenia dochodu do opodatkowania.

### Nowa definicja ukrytych zysków

Z najnowszej wersji projektu wynika, że od 1 stycznia 2027 r. ma się zmienić definicja ukrytych zysków. Będą nimi „świadczenia pieniężne, niepieniężne, odpłatne, nieodpłatne lub częściowo odpłatne, bez względu na źródło ich finansowania, w tym również świadczenia pokrywane z zysków wypracowanych przed rozpoczęciem opodatkowania ryczałtem, wykonane w związku z prawem do udziału w zysku, innym niż podzielony zysk w rozumieniu ust. 1 pkt 1 lit. a oraz inne niż wypłaty z tytułu podziału zysku, jeżeli ich beneficjentem, bezpośrednio lub pośrednio, jest udziałowiec, akcjonariusz albo wspólnik lub podmiot powiązany z podatnikiem lub z tym udziałowcem, akcjonariuszem albo wspólnikiem". Dalej w przepisie będą wymienione – tak jak dziś – przykłady ukrytych zysków.

Zasadnicza zmiana wiąże się z dodaniem fragmentu „bez względu na źródło ich finansowania, w tym również świadczenia pokrywane z zysków wypracowanych przed rozpoczęciem opodatkowania ryczałtem". To oznacza, że spółka zapłaci estoński CIT również od zysków, które wypracowała jeszcze przed przejściem na tę formę opodatkowania, a więc już raz opodatkowanych. Po przejściu na ryczałt będzie musiała zapłacić podatek po raz drugi (tym razem jako estoński CIT), jeżeli wypłaci świadczenia w formie ukrytego zysku.

### Fiskus przegrywał

Uniknięcie podwójnego opodatkowania zysków spółki było dotychczas przyczyną, dla której spółki wygrywały w sądach. Przykładem są nieprawomocne wyroki wojewódzkich sądów administracyjnych w Krakowie z 8 sierpnia 2025 r. (sygn. akt I SA/Kr 397/25) i w Łodzi z 6 lutego 2025 r. (I SA/Łd 805/24) oraz orzeczenie Naczelnego Sądu Administracyjnego z 16 stycznia 2026 r. (II FSK 555/23).

Ministerstwo Finansów nie zgadzało się z taką wykładnią. Twierdziło, że „literalne brzmienie przepisów nie uzależnia powstania dochodu z tytułu ukrytych zysków od źródła finansowania świadczenia, w tym od momentu wypracowania zysku, z którego świadczenie to jest pokrywane". Teraz ma to wprost wynikać z art. 28m ust. 3 ustawy o CIT.

Nadal natomiast nie będą opodatkowane estońskim CIT wypłaty „starych" zysków w formie dywidendy. Nie zmieni się art. 28m ust. 1 pkt 1 ustawy o CIT.

### Abolicja zostaje

W najnowszej wersji projektu zachowano inne zmiany dotyczące estońskiego CIT, w tym – co najważniejsze – w zakresie abolicji. Ma ona objąć wszystkie spółki, które nie dopełniły obowiązków sprawozdawczych. Wystarczy, że do 31 stycznia 2027 r. sporządzą sprawozdanie zgodnie z przepisami o rachunkowości i przekażą je elektronicznie szefowi Krajowej Administracji Skarbowej. Spółki będą też mogły odzyskać prawo do estońskiego CIT za wcześniejszy okres albo odzyskać podatek zapłacony według klasycznego CIT (art. 10 nowelizacji).

Ponadto:

- zostanie zlikwidowana możliwość wyboru estońskiego CIT w trakcie roku podatkowego,
- pojawi się definicja wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą,
- zostaną złagodzone zasady dotyczące zatrudnienia co najmniej trzech osób; do wymaganego przepisami poziomu wynagrodzeń będzie można wliczać łącznie osoby zatrudnione na umowę o pracę i na podstawie innych umów,
- zostaną wprowadzone nowe zasady opodatkowania zysków po zakończeniu opodatkowania ryczałtem od dochodów spółek. Ich wypłata lub inna dystrybucja będą co do zasady uznane za wypłatę zysków wypracowanych w okresie estońskiego CIT. ©℗

**Etap legislacyjny**
Projekt nowelizacji ustawy o PIT i o CIT (nr UD 116) – skierowany do rozpatrzenia przez Stały Komitet Rady Ministrów

**OPINIA**

## To nie doprecyzowanie, tylko zasadnicza zmiana

NATALIA KAMIŃSKA-KUBIAK
doradca podatkowy, menedżer w Grant Thornton

Projektowana zmiana dotycząca ukrytych zysków jest odpowiedzią na serię korzystnych dla podatników wyroków sądów administracyjnych. Spory dotyczyły przede wszystkim sytuacji, w których spółka, zamiast bezpośrednio wypłacać wspólnikom zysk wypracowany przed przejściem na estoński CIT, wypłacała im wynagrodzenia za umarzane udziały albo udzielała pożyczek podmiotom powiązanym z tym wspólnikiem. Część sądów uznawała, że nie powinno to skutkować opodatkowaniem ryczałtem. Natomiast fiskus konsekwentnie prezentował odmienne stanowisko.
W praktyce nowelizacja może wyeliminować tego rodzaju transakcje z obrotu gospodarczego ze względu na ich dodatkowy koszt podatkowy. Warto natomiast zauważyć, że w dalszym ciągu nie będą opodatkowane klasyczne wypłaty zysku wypracowanego przed przejściem spółki na estoński CIT.
To oznacza, że nie będą one obarczone ryzykiem podwójnego opodatkowania. Natomiast mniej standardowe formy transferu tych środków do wspólników lub podmiotów powiązanych będą prowadziły do podwójnego opodatkowania.
Największe wątpliwości budzi twierdzenie zawarte w uzasadnieniu, że zmiana ma wyłącznie charakter doprecyzowujący. Skoro sądy administracyjne doszły do odmiennych wniosków niż organy podatkowe, to trudno mówić, że regulacja była od początku jednoznaczna. W istocie mamy do czynienia – nie pierwszy raz – z próbą ustawowego rozstrzygnięcia sporu interpretacyjnego na korzyść fiskusa i odejściem od linii orzeczniczej, która okazała się niekorzystna dla MF.

**OPINIA**

## Mogą powstać wątpliwości konstytucyjne

ADAM GIEDROJĆ
menedżer ds. podatków w Klariteo

Projektowana zmiana definicji ukrytych zysków może rodzić spory co do konstytucyjności ponownego opodatkowania tych samych środków. Samo ich dwukrotne obciążenie nie przesądza o niekonstytucyjności przepisu. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 18 listopada 2014 r. (K 23/12) przyjął, że ustawa zasadnicza nie ustanawia zakazu podwójnego opodatkowania. O naruszeniu konstytucji można mówić natomiast wtedy, gdy np. takie obciążenie okaże się nieproporcjonalne, czyli nie będzie służyć żadnemu celowi uzasadniającemu ingerencję w prawo własności.
Wątpliwość budzi zróżnicowanie skutków podatkowych w zależności od tytułu wypłaty. Zyski wypracowane przed ryczałtem wypłacone w formie dywidendy pozostaną nieopodatkowane estońskim ryczałtem, a te same środki przekazane np. w formie wynagrodzenia za umorzenie udziałów będą nim objęte. W obu wypadkach chodzi o tę samą, raz już opodatkowaną pulę zysku.
Nie przekonuje również uzasadnienie projektu, w którym zmianę przedstawia się jako doprecyzowanie niewpływające na zakres opodatkowania. Trudno pogodzić tę tezę z samą nowelizacją. Planowana nowelizacja raczej wzmacnia pozycję podatników w sporach dotyczących lat wcześniejszych.
Z drugiej strony można argumentować, że podobna sytuacja występuje również w klasycznym CIT. Spółka, która sfinansuje wydatek z zysku opodatkowanego w latach ubiegłych, zapłaci wyższy podatek, jeżeli wydatek ten nie zostanie uznany za koszt uzyskania przychodu. W takiej sytuacji również obciążenie dotyczy środków, od których już raz został zapłacony podatek, co jednak nie budzi zastrzeżeń konstytucyjnych.
Warto podkreślić, że mamy już połowę sierpnia, a projekt nadal nie trafił do Sejmu. Na cały proces legislacyjny wraz ze złożeniem podpisu przez prezydenta zostało trochę ponad trzy miesiące, jeżeli nowelizacja miałaby zostać opublikowana z miesięcznym vacatio legis. Znów więc przedsiębiorcy będą musieli podejmować decyzje w stanie niepewności lub na ostatnią chwilę.

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Hotel odliczy VAT od usług gastronomicznych

**ORZECZENIE** Hotelarze, którzy oferują swoim gościom posiłki kupowane od zewnętrznych dostawców, mają prawo odliczać VAT. Tak uważają polskie sądy administracyjne oraz TSUE.
**Skarbówka wciąż jednak upiera się, że jest inaczej**

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

Najnowszy spór rozstrzygnięty przez Naczelny Sąd Administracyjny dotyczył spółki prowadzącej hotel. Spółka wynajęła działającą w nim restaurację innemu przedsiębiorcy, który świadczy na jej rzecz usługi gastronomiczne – przygotowuje posiłki dla gości hotelowych oraz catering na potrzeby konferencji i szkoleń organizowanych przez spółkę.

### Co z odliczeniem VAT?

Spółka kupuje te usługi, a następnie oferuje je swoim klientom. Uważała, że ma prawo odliczyć VAT naliczony. Argumentowała, że do 30 listopada 2008 r. pozwalał na to art. 88 ust. 1 pkt 4 lit. a ustawy o VAT, który przewidywał wyjątek od zakazu odliczania VAT od usług gastronomicznych. Wyjątek ten dotyczył podatników świadczących usługi turystyki opodatkowane na zasadach ogólnych, a nie według procedury VAT marża.

### Naruszono unijną dyrektywę

Spółka twierdziła, że uchylenie tego przepisu naruszyło unijną klauzulę standstill wynikającą z art. 176 dyrektywy 2006/112/WE, ponieważ rozszerzyło zakres ograniczeń prawa do odliczenia VAT w porównaniu ze stanem sprzed przystąpienia Polski do UE.

Od lat potwierdzają to sądy. Orzekają, że uchylenie art. 88 ust. 1 pkt 4 lit. a ustawy o VAT było niezgodne z prawem unijnym. Przykładem są wyroki NSA z 1 lipca 2026 r. (sygn. akt I FSK 2333/23), 30 lipca 2025 r. (I FSK 1063/22), 3 listopada 2020 r. (I FSK 192/18), 22 listopada 2019 r. (I FSK 1259/17) i 18 października 2019 r. (I FSK 1921/16).

Potwierdził to również Trybunał Sprawiedliwości UE. W wyroku z 2 maja 2019 r. (C-225/18) orzekł, że rozszerzenie polskiego zakazu odliczania VAT od usług gastronomicznych naruszyło unijną dyrektywę.

### Ciężar VAT ponosi konsument, a nie hotel

Mimo wielu korzystnych dla podatników wyroków dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej wciąż twierdzi, że art. 88 ust. 1 pkt 4 ustawy o VAT zabrania (z nielicznymi wyjątkami) odliczenia podatku naliczonego z tytułu nabycia usług gastronomicznych. Tak też uznał w interpretacji indywidualnej wydanej na wniosek spółki.

Nie zgodził się z nim Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach (I SA/Gl 191/23). Orzekł, że usługi hotelarskie są usługami turystyki w rozumieniu uchylonego art. 88 ust. 1 pkt 4 lit. a ustawy o VAT, a uchylenie tego przepisu naruszyło klauzulę standstill.

Sąd zwrócił również uwagę na to, że przyjęcie stanowiska fiskusa prowadziłoby do naruszenia zasady neutralności VAT. W praktyce ciężar podatku ponosiłby hotel, a nie ostateczny konsument, czyli gość korzystający z usług gastronomicznych – zauważył sąd I instancji.

Jego stanowisko podzielił NSA. W uzasadnieniu sędzia Arkadiusz Cudak podkreślił, że wraz z uchyleniem art. 88 ust. 1 pkt 4 lit. a ustawy o VAT naruszono unijną klauzulę standstill. Z tego powodu podatnicy świadczący usługi turystyczne nadal mogą powoływać się na wcześniejszy wyjątek przewidziany w tym przepisie. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 7 sierpnia 2026 r., sygn. akt I FSK 2141/23
**www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia**

**OPINIA**

## Bez zmiany przepisów się nie obejdzie

DOROTA USTYMOWICZ
doradca podatkowy, OW Tax

Sądy administracyjne wielokrotnie wskazywały, że uchylenie art. 88 ust. 1 pkt 4 lit. a ustawy o VAT stanowiło niedopuszczalne rozszerzenie ograniczeń prawa do odliczenia VAT. Mimo to organy podatkowe konsekwentnie odmawiają podatnikom prawa do odliczenia VAT, opierając się przede wszystkim na literalnym brzmieniu obecnych regulacji ustawy o VAT. Takie podejście jest nieuprawnione. Organy podatkowe powinny uwzględniać nie tylko krajowe przepisy, lecz także ich zgodność z regulacjami unijnymi, a także respektować utrwaloną linię orzeczniczą.
Podatnicy z branży turystycznej mogą rozważyć wystąpienie o interpretację indywidualną w celu potwierdzenia prawa do odliczenia VAT. Powinni jednak liczyć się z tym, że uzyskanie korzystnego rozstrzygnięcia będzie wymagało dochodzenia swoich racji przed sądem administracyjnym.
Moim zdaniem bez zmiany przepisów lub wydania przez ministra finansów interpretacji ogólnej bądź objaśnień podatkowych w tym zakresie trudno oczekiwać zmiany dotychczasowej praktyki organów podatkowych.

# Gmina musi uważać, gdy różnicuje stawki podatku od nieruchomości

**ORZECZENIE**

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

Rada gminy ma prawo różnicować stawki podatku od nieruchomości ze względu na lokalizację, jednak musi wykazać, że przyjęte kryteria są zgodne z konstytucyjną zasadą równości – orzekł Naczelny Sąd Administracyjny. Stwierdził, że nie wystarczy wskazać określony obszar miasta, jeżeli podmioty o podobnych cechach występują także na innych terenach, które zostały potraktowane korzystniej.

Chodziło o uchwałę, w której rada miasta określiła stawki podatku od nieruchomości dla gruntów i budynków związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej położonych na konkretnym obszarze. Dla pozostałych przedsiębiorców prowadzących działalność poza wyznaczoną strefą przewidziano znacznie niższą stawkę daniny.

Skargi na tę uchwałę wniosły spółki prowadzące działalność gospodarczą na terenie miasta. Zarzuciły naruszenie art. 5 ust. 2 i 3 ustawy o podatkach i opłatach lokalnych. Ich zdaniem rada miasta, choć formalnie posłużyła się kryterium lokalizacji, to w rzeczywistości w niedopuszczalny sposób zróżnicowała podatników. Spółki powołały się na art. 32 konstytucji, który gwarantuje zasadę równości wobec prawa. W ich ocenie uchwała dyskryminowała część przedsiębiorców.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie (sygn. akt III SA/Wa 880/25 i III SA/Wa 882/25) stwierdził nieważność tych przepisów uchwały, które wprowadzały podwyższone stawki dla nieruchomości położonych na konkretnym obszarze.

Przypomniał, że zgodnie z art. 5 ust. 2 i 3 ustawy rada gminy może różnicować stawki podatku od nieruchomości, uwzględniając m.in. lokalizację czy rodzaj prowadzonej działalności. Samo zastosowanie kryterium lokalizacji nie narusza zatem prawa. Jednak swoboda gmin w tym zakresie nie jest nieograniczona – zaznaczył WSA. Podkreślił, że muszą one respektować konstytucyjną zasadę równości, a to oznacza, że muszą wykazać, iż odmienne traktowanie poszczególnych nieruchomości ma racjonalne uzasadnienie.

W uzasadnieniu uchwały rada gminy wskazała, że wyższe stawki miały na celu rekompensowanie negatywnych skutków działalności przedsiębiorców, takich jak emisja gazów złowonnych, dwutlenku węgla oraz zwiększony ruch pojazdów ciężarowych. Problem polegał na tym, że identyczne zjawiska występowały także na innych terenach miasta, które nie zostały objęte wyższą stawką podatku. W ocenie WSA oznaczało to arbitralne wyznaczenie obszaru objętego wyższymi stawkami.

Tego samego zdania był NSA. – Wyznaczony obszar pomija tereny, na których prowadzą działalność gospodarczą inne podmioty zanieczyszczające środowisko i generujące zwiększony ruch ciężarowy. Dlatego w pełni uzasadnione jest twierdzenie, że skutkiem uchwały jest niedopuszczalne zróżnicowanie sytuacji podatników – wyjaśniła sędzia Agnieszka Olesińska. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyroki NSA z 6 sierpnia 2026 r., sygn. akt III FSK 408/26 i III FSK 444/26
**www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia**

# Środki z Funduszu Kolejowego. Czy są zwolnione z CIT?

**ORZECZENIE**

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

Spółka będąca zarządcą infrastruktury kolejowej dostała wsparcie z Funduszu Kolejowego. Naczelny Sąd Administracyjny rozstrzygnął właśnie, czy powinna zapłacić od tego podatek dochodowy.

Chodziło o program finansujący utrzymanie i remonty tej infrastruktury. Był on realizowany na podstawie art. 38a ustawy o transporcie kolejowym (Dz.U. z 2025 r. poz. 1234 ze zm.), a środki pochodziły m.in. z Funduszu Kolejowego.

Spółka chciała się upewnić, że pieniądze z tego funduszu są zwolnione z podatku na podstawie art. 17 ust. 1 pkt 47 ustawy o CIT i że w związku z tym wydatki z nich sfinansowane są wyłączone z kosztów uzyskania przychodów na podstawie art. 16 ust. 1 pkt 58 ustawy o CIT. Argumentowała, że środki z Funduszu Kolejowego mają taki sam charakter jak dotacje budżetowe, a fundusz jedynie pośredniczy w przekazywaniu pieniędzy.

Nie zgodził się z nią dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej. Stwierdził, że pieniądze z Funduszu Kolejowego nie są środkami z budżetu państwa, lecz z funduszu celowego. Wobec tego są one opodatkowane, a sfinansowane z nich wydatki są kosztem uzyskania przychodów – stwierdził.

Spółka wygrała w sądzie I instancji. WSA w Warszawie (sygn. akt III SA/Wa 2090/22) zwrócił uwagę na to, że zgodnie z art. 126 ustawy o finansach publicznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1483 ze zm.) dotacje mogą pochodzić zarówno z budżetu państwa, jak i z państwowych funduszy celowych. Podkreślił, że zgodnie z art. 5 ust. 6 ustawy o Funduszu Kolejowym (Dz.U. z 2024 r. poz. 1133 ze zm.) fundusz został zasilony w 2021 r. wpłatami z budżetu państwa przeznaczonymi na wsparcie zarządców infrastruktury kolejowej. To oznacza, że środki przekazane spółce pochodziły z dotacji budżetowej, a ich przepływ przez Fundusz Kolejowy miał jedynie techniczny charakter – orzekł WSA.

NSA nie zgodził się z oceną sądu I instancji. Podkreślił, że choć część pieniędzy trafiających do funduszu pochodziła ze środków publicznych, nie przesądza to jeszcze o możliwości zwolnienia z CIT. Decydujące znaczenie ma – zdaniem sądu kasacyjnego – źródło finansowania Funduszu Kolejowego. Jest on zasilany – jak zauważył NSA – nie tylko środkami z budżetu państwa, lecz także wpływami z innych źródeł, m.in. z obligacji, z akcji pozostających w zarządzie ministra infrastruktury, z odsetek od pożyczek oraz części opłaty paliwowej (art. 5 ust. 1 ustawy). W ocenie NSA nie można więc utożsamiać całego Funduszu Kolejowego z budżetem państwa i uznać, że wszystkie wypłacane z niego środki należy traktować jak dotację budżetową.

– Ustawodawca celowo przewidział, że inwestycje kolejowe są finansowane częściowo z dotacji budżetowych, a częściowo ze środków Funduszu Kolejowego. Nie można więc identycznie traktować tych źródeł finansowania – uzasadniła sędzia Aleksandra Wrzesińska-Nowacka. ©℗

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 6 sierpnia 2026 r., sygn. akt II FSK 1175/23
**www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia**

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Koniec lex deweloper. Inwestorzy i gminy tracą wybór

**PRAWO BUDOWLANE** Przez osiem lat specustawa mieszkaniowa **pozwalała deweloperom budować poza planami** miejscowymi i dawała gminom możliwość stawiania inwestorom konkretnych warunków. Teraz ten mechanizm znika

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

Z końcem sierpnia przestaje obowiązywać ustawa o ułatwieniach w przygotowaniu i realizacji inwestycji mieszkaniowych oraz inwestycji towarzyszących (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1754 ze zm.). Dzięki zawartym w niej przepisom nowe bloki mogły powstawać szybciej i na uproszczonych zasadach, także w miejscach wcześniej niedostępnych dla mieszkalnictwa, m.in. na zdegradowanych działkach poprzemysłowych i kolejowych. Jednocześnie samorządy mogły zobowiązać dewelopera do realizacji dodatkowych inwestycji, takich jak urządzenie terenów zielonych czy budowa przedszkola lub szkoły.

Choć nie brakuje przykładów zrealizowanych w tym reżimie prawnym udanych inwestycji, trudno mówić o ich masowej skali. Do końca czerwca 2026 r. samorządy podjęły 379 pozytywnych uchwał w sprawie inwestycji realizowanych w trybie specustawy mieszkaniowej. Najwięcej, bo 263, było ich w mniejszych gminach, w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców – 88, a w tych liczących ponad 500 tys. mieszkańców – 28. W ok. 100 przypadkach samorządy nie wyraziły zgody na realizację inwestycji.

Kolejnych uchwał można się spodziewać w najbliższych tygodniach. W związku z tym, że ustawa za chwilę przestanie obowiązywać, w niektórych dużych miastach przyspieszono prace nad nimi. Tak dzieje się m.in. w Warszawie i Łodzi.

### Mieszkania zamiast fabryk

Specustawa mieszkaniowa, potocznie nazywana również lex deweloper, weszła w życie 22 sierpnia 2018 r. Do końca sierpnia pozwala ona deweloperowi złożyć wniosek do rady gminy o zgodę na realizację inwestycji, nawet jeśli miejscowy plan zagospodarowania przestrzennego przewiduje inne przeznaczenie terenu. Decyzja organu samorządowego, podejmowana w formie uchwały, jest podstawą do załatwiania kolejnych formalności budowlanych.

Sztandarowym przykładem inwestycji realizowanej na podstawie lex deweloper jest osiedle budowane na warszawskim Służewcu Przemysłowym, potocznie nazywanym Mordorem, na którego terenie przez lata dominowały biurowce. Teraz jednak w kwartale ulic Wołoskiej, Domaniewskiej, Postępu i Konstruktorskiej powstaje osiedle z ponad 1400 mieszkaniami. Inwestycja jest realizowana w miejscu wyburzonego kompleksu biurowego. W jej ramach deweloper zobowiązał się do budowy publicznej szkoły podstawowej oraz urządzenia parku.

Kolejnym dobrym przykładem jest inwestycja na warszawskim Kamionku, gdzie deweloper na terenie, na którym wcześniej znajdowała się fabryka „Perun", planuje budowę osiedla z ok. 240 mieszkaniami i lokalami usługowymi. Zobowiązał się również m.in. do zagospodarowania pobliskiego skweru oraz zachowania i odrestaurowania zabytkowych hal dawnej fabryki.

### Część aglomeracji polubiła lex deweloper

Przez długi czas lex deweloper był stosowany głównie w mniejszych miastach. Duże aglomeracje podchodziły do tych przepisów ze sporą rezerwą. Nie pomagały też przepisy. Kilkukrotnie trzeba było je zmieniać.

– Miasta się obawiały, że regulacje będą nadużywane i staną się narzędziem służącym przede wszystkim deweloperom. Z czasem praktyka pokazała jednak, że te obawy w dużej mierze się nie potwierdziły. Wiele miast zaczęło korzystać z tego rozwiązania i ostatecznie całkiem dobrze się ono przyjęło – uważa Sebastian Witek, naczelnik wydziału architektury w Urzędzie Miasta Rybnik.

Lex deweloper chwali również Maciej Górski, adwokat, partner w GPLF.

– Przepisy zdały egzamin i są potrzebne. Pozwalają gminom decydować o lokalizacji zabudowy mieszkaniowej w miejscach, które wcześniej nie były przeznaczone pod takie inwestycje, w trybie innym niż plan miejscowy czy decyzja o warunkach zabudowy – wyjaśnia adwokat. Zdaniem naszego rozmówcy z jednej strony specjalny tryb ustawy gwarantuje, że zabudowa mieszkaniowa będzie lokalizowana tylko w miejscach odpowiednio przygotowanych pod względem infrastruktury społecznej i technicznej. Z drugiej strony, jeżeli jakiejś infrastruktury na tym terenie brakowało, gmina może oczekiwać, że inwestor zrealizuje ją w ramach inwestycji towarzyszących. Mecenas Górski uważa, że gminom zbyt długo zajęła jednak adaptacja do nowych regulacji.

– Nie chcę powiedzieć, że musiały się ich uczyć, ale potrzebowały sporo czasu, żeby zacząć z nich korzystać. Pierwsze inwestycje realizowane w dużych miastach w trybie lex deweloper pojawiły się dopiero po kilku latach – podkreśla.

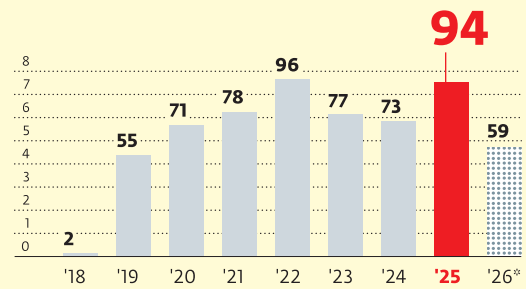
### Brak jawności piętą achillesową

Polski Związek Firm Deweloperskich podkreśla, że lex deweloper pokazał, iż inwestorzy i samorządy mogą ze sobą współpracować, także przy budowie infrastruktury potrzebnej mieszkańcom.

– Wcześniej inwestorzy mogli przede wszystkim dokładać się do budowy dróg i podstawowej infrastruktury. Nie było podobnych zasad dotyczących szkół, przedszkoli, żłobków, lokali usługowych czy boisk. Dopiero lex deweloper stworzył możliwość realizacji takich inwestycji towarzyszących – komentuje Patryk Kozierkiewicz, radca prawny w PZFD. Jak podkreśla, ustawa nie odbiera gminom prawa do decydowania o tym, co i gdzie może powstać. Ostateczna decyzja o realizacji inwestycji należy do rady gminy. Ważnym elementem są też konsultacje społeczne. Mieszkańcy mogą spotkać się z deweloperem i przedstawić swoje uwagi co do planowanej inwestycji. Na ich podstawie wprowadza się zmiany w projektach.

**Lex deweloper**

**Ile wydano pozytywnych uchwał o ustaleniu lokalizacji inwestycji mieszkaniowej na podstawie lex deweloper**




Źródło: PZFD * do czerwca ŁR ©℗

W praktyce jednak zdarzały się protesty mieszkańców przeciwko budowom realizowanym na podstawie lex deweloper. W Katowicach doszło m.in. do głośnego sporu na Burowcu, gdzie mieszkańcy i aktywiści organizowali demonstracje pod tamtejszym urzędem miasta przeciwko planowanemu osiedlu. Po latach batalii Naczelny Sąd Administracyjny wydał ostateczny wyrok korzystny dla mieszkańców, unieważniając kontrowersyjną uchwałę rady miasta.

Tego typu protesty nie dziwią Piotra Jarzyńskiego, prawnika z Kancelarii Prawnej Jarzyński & Wspólnicy i wiceprzewodniczącego Komitetu ds. Nieruchomości Krajowej Izby Gospodarczej.

– Problemem lex deweloper jest brak jawności. Plany dotyczące inwestycji wykuwają się w rozmowach, w gabinetach, a dopiero później rusza formalna procedura. Wnioskiem zajmuje się rada gminy. Mieszkańcy dowiadują się o inwestycji dopiero na samym końcu procedury albo już po podjęciu uchwały czy nawet po wydaniu pozwolenia na budowę – tłumaczy Jarzyński.

### Teraz czas na ZPI

To, że lex deweloper wygasa, nie oznacza, iż nie będzie możliwości realizowania inwestycji na podobnych zasadach jak te zawarte w specustawie mieszkaniowej. Pomóc mogą zintegrowane plany inwestycyjne (ZPI). Jest to specjalny rodzaj miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego, który rada gminy uchwala na wniosek prywatnego inwestora (np. dewelopera lub firmy). Narzędzie to służy do szybszego realizowania konkretnych projektów budowlanych lub przemysłowych i łączy interes prywatny z potrzebami lokalnej społeczności. Na razie ZPI są jednak w powijakach. W tym trybie realizuje się niewiele inwestycji, a te, które są w toku, dotyczą przede wszystkim fotowoltaiki. Z czasem jednak może się to zmienić.

– ZPI nie są ograniczone wyłącznie do inwestycji mieszkaniowych. W tym trybie można realizować różnego rodzaju inwestycje, w zależności od potrzeb inwestora. Zyskują na tym również gminy. W ramach negocjacji umowy urbanistycznej mogą uzgodnić z deweloperem realizację inwestycji uzupełniającej, która będzie służyć również lokalnej społeczności. Oczywiście podobne rozwiązania były możliwe także przy lex deweloper, gdy inwestor mógł w ramach inwestycji towarzyszącej na przykład wybudować szkołę, przedszkole czy park. W przypadku ZPI możliwości są jednak większe – uważa Sebastian Witek.

ZPI podobają się też Piotrowi Jarzyńskiemu.

– W przypadku ZPI cała procedura jest transparentna – w niektórych gminach już od etapu prekonsultacji, czyli jeszcze przed formalnym złożeniem wniosku o uchwalenie ZPI. Jeżeli inwestor składa wniosek w ramach prekonsultacji, to informacje na ten temat są publikowane, mieszkańcy mogą się z nimi zapoznać, a cała procedura jest dostępna dla zainteresowanych. Po rozpoczęciu procedury uchwalenia ZPI publikacji podlegają istotne dokumenty, a mieszkańcy mogą brać udział w konsultacjach społecznych. Gmina może też zapewnić większą równość inwestorom, ustalając zasady negocjacji i określania postanowień umów urbanistycznych – wylicza zalety ZPI nasz rozmówca.

Są jednak i tacy, którzy uważają, że lex deweloper powinien nadal obowiązywać, bo dzięki niemu inwestorzy i samorządy miałyby wybór.

– Oczywiście nie wszystkie rozwiązania są idealne i nie obyło się bez problemów w ich stosowaniu. Jednak jako narzędzie umożliwiające gminom bardziej elastyczne planowanie i szybsze odpowiadanie na potrzeby mieszkaniowe ustawa była dobrym rozwiązaniem – twierdzi Górski. Prawnik chciałby, aby ZPI i lex deweloper funkcjonowały równocześnie jako dwa narzędzia, z których można by było korzystać w zależności od tego, które w danej sytuacji bardziej odpowiada gminie i inwestorowi. Jako koronny argument za pozostawieniem lex deweloper wskazuje m.in. możliwość przyjmowania przez gminy lokalnych standardów urbanistycznych. Dzięki nim gmina może doprecyzować wymagania określone w ustawie i dostosować je do własnych potrzeb. Przykładowo może ustalić, że szkoła powinna znajdować się w odległości 500 m od inwestycji.

– Co istotne, takie lokalne standardy mają zastosowanie wyłącznie do inwestycji realizowanych w trybie lex deweloper. W przypadku ZPI podobnego rozwiązania nie ma. Inwestycja mieszkaniowa musi spełniać standardy dostępności infrastruktury społecznej, gdy gmina określi je w planie ogólnym. Standardy te są jednak bardzo restrykcyjne, co powoduje, że gminy nie chcą ich określać – zauważa prawnik. ©℗

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Sława lub rozpoznawalność nie oznacza zgody na każdą krytykę

**DOBRA OSOBISTE** Osoby publiczne, takie jak Iga Świątek – przez psycholog Ewę Woydyłło publicznie nazwana „głupiutką" i „wystraszoną" – **nie muszą znosić bezpodstawnej krytyki** tylko dlatego, że ich rozpoznawalność czyni z nich łatwy cel. Mają prawo chronić swoje dobre imię

**Nadia Senkowska**
nadia.senkowska@infor.pl

– Moim zdaniem określenie „głupiutka" pod adresem Igi Świątek miało charakter pejoratywny, przekraczało granice dopuszczalnej krytyki i mogło naruszyć jej dobra osobiste – komentuje mecenas Rafał Rozwadowski, prowadzący kancelarię adwokacką.

Przypomnijmy, że słowa znanej i medialnej psycholog, terapeutki uzależnień, padły w niedawnym odcinku programu na youtubowym kanale Trzeci Serwis, prowadzonym przez komentatora sportowego Lecha Sidora. To właśnie tam Ewa Woydyłło dywagowała m.in. na temat wizerunku młodej tenisistki, jej zdaniem wykreowanej jedynie na rozumną i dojrzałą, która w istocie jest „prawdopodobnie głupiutka, wystraszona". Autorka słów, które wywołały falę społecznego oburzenia, przeprosiła za nie, zaś kontrowersyjny odcinek zniknął z YouTube'a.

Prawnicy są jednak zgodni, że mogły one godzić zarówno w godność tenisistki, czyli jej poczucie własnej wartości, jak i w dobre imię, a więc w sposób postrzegania jej przez otoczenie. Sprawy dotyczące osób publicznych nie są jednak czarno-białe, a ważenie prawa do krytyki i prawa do ochrony własnego dobrego imienia bywa trudne. Kluczem okazuje się wyznaczenie granicy, za którą krytyka staje się już narzędziem do ośmieszenia, poniżenia czy obrażenia.

## Grubsza skóra

Kluczem do stwierdzenia, czy dobra osobiste zostały naruszone, jest jednak ustalenie, czy doszło do tego w mniemaniu „przeciętnie" postrzegającej rzeczywistość osoby. Czyli nie w opinii tej, która mogła dopuścić się naruszenia, ani tej, której dobra mogły zostać naruszone.

Czy to oznacza, że osoby znane muszą zgadzać się na wszystko?

– Sam generalnie zgadzam się z zasadą, że osoba publiczna powinna być bardziej odporna, bo to często na niej ogniskuje się krytyka publiczna. Nie zmienia to faktu, że ta krytyka powinna być zawsze rzetelna i rzeczowa, nieprzekraczająca pewnych ram. Nawet wtedy, kiedy ma charakter prowokacyjny, jest ostra, a przy jej formułowaniu posługujemy się mocnymi sformułowaniami – tłumaczy mec. Rozwadowski. I dodaje, że jeśli odejdziemy od tych elementarnych zasad, damy impuls do dalszej eskalacji negatywnych emocji w debacie publicznej, którą to eskalację nieustannie się obserwuje.

– Przyzwolenie na takie działania jest bardzo złym sygnałem dla społeczeństwa – przestrzega nasz rozmówca.

Patrycja Rejnowicz-Janowska, prowadząca kancelarię radcy prawnego, jest zdania, że „grubsza skóra" nie oznacza pozbawienia elementarnej ochrony.

– Czym innym jest przecież krytyczna ocena osiągnięć, działalności sportowca, a czym innym przypisywanie mu określonych cech – argumentuje. Jej zdaniem, gdyby Iga Świątek zdecydowała się bronić swoich praw w sądzie, to ten najpewniej analizowałby sprawę, biorąc pod uwagę perspektywę „wzorcowej" osoby i społeczny odbiór takich słów.

– A reakcje na wypowiedź Ewy Woydyłło były krytyczne, zwłaszcza że wykonuje ona zawód zaufania publicznego i cieszy się autorytetem – tłumaczy radca prawny.

Mec. Rejnowicz-Janowska zauważa, że całą sytuację można byłoby ocenić inaczej, gdyby komentująca zwróciła się bezpośrednio do Igi Świątek lub nawet komentowała jej zachowanie w mniejszym, zamkniętym gronie, a nie w mediach. I dodaje, że nie ma uzasadnienia dla używania wobec tenisistki pejoratywnych czy infantylizujących określeń, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że jest to osoba, która w świecie sportowym osiągnęła już bardzo wiele – argumentuje.

## Prawo do swobody wypowiedzi

Oczywiście należy pamiętać, że konstytucja i europejska konwencja o ochronie praw człowieka dają każdemu prawo do swobody wypowiedzi, dzięki któremu swoje poglądy i opinie możemy wyrażać.

– Prawo to jest szerokie, bo jak wynika choćby z mojego doświadczenia zawodowego, nawet mocno kontrowersyjne sformułowania bywają przez sądy oceniane jako dozwolone; potwierdza to zresztą bogate orzecznictwo polskie i europejskie. Sprawy z tej dziedziny są trudne i różnorodne, mimo że teoretycznie analizuje się tylko kilka przepisów kodeksu cywilnego, konstytucji i konwencji. Nie mamy bowiem katalogu, w którym jasno by wskazano, jaki rodzaj krytyki jest dozwolony czy też jakimi słowami można się posługiwać przy jej formułowaniu – wyjaśnia Rejnowicz-Janowska.

Z drugiej jednak strony prawo do swobody wypowiedzi nie jest nieograniczone.

– Ważny jest bowiem także sam cel, który przyświeca formułowanej pod cudzym adresem krytyce. O ile bowiem w sytuacjach, w których cokolwiek wnosi do publicznej debaty, może być zasadna, o tyle czyniona w celu poniżenia lub personalnego atakowania kogoś, bez podstaw do formułowania wobec niego krytycznych ocen, może już stać się podstawą do domagania się przez niego ochrony jego dóbr osobistych – uważa radczyni.

To, że między statusem osoby publicznej poszerzającym granice dopuszczalnej krytyki a rezygnacją z ochrony czci, dobrego imienia, godności czy prywatności nie ma znaku równości, potwierdza radca prawny Jarosław Chałas, partner zarządzający w Kancelarii Prawnej Chałas i Wspólnicy.

– To rozróżnienie jest szczególnie istotne dzisiaj, gdy wypowiedź dotycząca sportowca, aktora czy przedsiębiorcy może w ciągu kilku godzin zostać zwielokrotniona przez media społecznościowe i dotrzeć do grupy odbiorców wielokrotnie liczniejszej niż pierwotna publikacja – unaocznia nasz rozmówca.

I również zwraca uwagę na decydujące znaczenie kontekstu, w jakim padły konkretne słowa, ponieważ katalog słów, których użycie automatycznie oznacza naruszenie dóbr osobistych, nie istnieje.

– To samo określenie może być dopuszczalną, choć ostrą oceną w jednej sytuacji, a bezprawnym atakiem w innej. Istotne jest, kogo wypowiedź dotyczy, czego dotyczy, gdzie została sformułowana, do jakiej grupy odbiorców była skierowana oraz czy miała jakiekolwiek uzasadnienie w faktach – argumentuje mecenas.

## Prawda czy fałsz? To nieistotne

Co istotne, nasze opinie mogą podlegać ocenie pod kątem prawnym nawet wówczas, gdy pewnych twierdzeń nie da się rozstrzygnąć w kategoriach prawda/fałsz.

– Także sąd wartościujący może przekroczyć granice dopuszczalnej krytyki, zwłaszcza jeżeli nie ma dostatecznej podstawy faktycznej albo jego forma staje się poniżająca i służy przede wszystkim dyskredytacji człowieka – precyzuje Jarosław Chałas.

I choć sportowiec musi być przygotowany na to, że może na niego spaść krytyka np. za zachowanie podczas zawodów, to problem zaczyna się, kiedy taka ocena przeistacza się w atak na człowieka.

– Zdanie: „Zawodnik rozegrał fatalny mecz" należy do normalnej debaty sportowej. Przejście od takiej oceny do przypisywania zawodnikowi określonych właściwości intelektualnych, moralnych czy psychicznych znajduje się już na zupełnie innym poziomie ingerencji. Przedmiotem wypowiedzi przestaje być bowiem działalność publiczna, a zaczyna być sama osoba – analizuje mecenas Chałas. I dodaje, że choć granica prywatności rzeczywiście może być w przypadku osób powszechnie znanych węższa, to jednak nie znika zupełnie. Znaczenie ma przede wszystkim związek danej informacji ze sferą publicznej aktywności oraz to, czy sama zainteresowana osoba wcześniej uczyniła określony fragment swojego życia elementem publicznego przekazu.

Zdaniem Jarosława Chałasa, choć wypowiedzi odnoszące się do zdrowia psychicznego czy rzekomych zaburzeń wymagają szczególnej ostrożności, to jednak nie każde takie odniesienie czynione jest bezprawnie. Czym innym jest bowiem relacjonowanie informacji, które ujawnił już sam zainteresowany, a czym innym – diagnozowanie osoby, której się nie badało, dokonywane z pozycji eksperta.

– W tym drugim przypadku ryzyko ingerencji w dobra osobiste jest niewątpliwie znacznie większe. Trzeba przy tym zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt – osobę autora wypowiedzi. Formalnie przepisy o ochronie dóbr osobistych nie przewidują odrębnego reżimu dla dziennikarza, psychologa, profesora czy celebryty. Nie oznacza to jednak, że status autora jest dla oceny prawnej obojętny – mówi mec. Chałas.

## Ciężar społeczny

Co więcej, słowa uznanego specjalisty mają inny ciężar społeczny niż komentarz anonimowego internauty.

– Odbiorcy mogą bowiem zakładać, że wypowiedź eksperta wynika z jego wiedzy zawodowej, i traktować ją jako coś więcej niż prywatną opinię. Podobnie wypowiedź osoby mającej setki tysięcy odbiorców może wywołać nieporównywalnie większe skutki reputacyjne niż identyczne słowa wypowiedziane w prywatnej rozmowie – tłumaczy mecenas Chałas.

I choć zastrzega, że autorytet czy zasięgi nie są czynnikami automatycznie zwiększającymi odpowiedzialność prawną, jednak mogą mieć znaczenie przy ocenie kontekstu, skali naruszenia, jego skutków, a co za tym idzie – adekwatnych środków ochrony. A w sporach dotyczących dóbr osobistych nie da się jednym zdaniem wyznaczyć uniwersalnej granicy dopuszczalnej krytyki. ©℗

### Jaka ochrona przysługuje dobrom osobistym

**Art. 23 kodeksu cywilnego**

➔ „Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach".

**Art. 24 kodeksu cywilnego**

➔ Par. 1. „Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny".

➔ Par. 2. „Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych".

©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl b9f59ce2f3

KOMUNIKATY

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XVIII Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i restrukturyzacyjnych, w sprawie w postępowaniu upadłościowym EDBUD S.A. w upadłości likwidacyjnej w Warszawie, sygn. akt XVIII GUp 98/20, na podstawie art. 349 Prawa upadłościowego i naprawczego zawiadamia, że syndyk w postępowaniu upadłościowym EDBUD S.A. w upadłości likwidacyjnej w Warszawie złożył w dniu 25 czerwca 2026 r. II częściowy plan podziału funduszów masy upadłości dla kategorii IV, który można przeglądać w Czytelni Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie, ul. Czerniakowska 100A, 00-454 Warszawa, w godzinach urzędowania Sądu i w terminie dwóch tygodni od dnia obwieszczenia wnieść zarzuty przeciwko planowi podziału.

**OGŁOSZENIE O ZAMIARZE ZOBOWIĄZANIA DO UDOSTĘPNIENIA NIERUCHOMOŚCI**

Na podstawie art. 124b oraz art. 124a w związku z art. 113 ust. 7, art. 114 ust. 3 i 4 z ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (t.j. Dz. U. z 2026 r. poz. 399)

**Starosta Namysłowski**

podaje do publicznej wiadomości informację o zamiarze wszczęcia postępowania administracyjnego, na wniosek TAURON Dystrybucja S.A. z siedzibą w Krakowie, Oddział w Opolu, ul. Waryńskiego 1, 45-047 Opole, działającego przez pełnomocnika, w sprawie wydania decyzji zobowiązującej do udostępnienia nieruchomości o **nieuregulowanym stanie prawnym,** położonych w **gminie Namysłów,** obręb 0020 **Jastrzębie,** oznaczonych w ewidencji gruntów i budynków jako działki nr **7/5** o powierzchni 1,0309 ha oraz nr **3/31** o powierzchni 0,0726 ha, poprzez udzielenie inwestorowi - TAURON Dystrybucja S.A. z siedzibą w Krakowie - zezwolenia na wykonanie prac w ramach zadania pn. „Przebudowa jednotorowej linii napowietrznej 110 kV relacji GPZ Pokój – GPZ Namysłów".

W związku z powyższym, jeżeli w terminie **2 miesięcy** od dnia publikacji niniejszego ogłoszenia nie zgłoszą się osoby, które wykażą, że przysługują im prawa rzeczowe do przedmiotowych nieruchomości, zostanie wszczęte postępowanie administracyjne. Zgłoszenia można składać na adres Starostwa Powiatowego w Namysłowie, ul. Plac Wolności 12A, 46-100 Namysłów lub osobiście w Wydziale Geodezji, Kartografii i Gospodarki Nieruchomościami.

Niniejsze ogłoszenie wywiesza się na okres 2 miesięcy na tablicach ogłoszeń oraz zamieszcza w Biuletynie Informacji Publicznej Starostwa Powiatowego w Namysłowie oraz Urzędu Miejskiego w Namysłowie.

STAROSTA NAMYSŁOWSKI

**Wyciąg z ogłoszenia Zarządu Powiatu Lubińskiego o drugim przetargu ustnym nieograniczonym na sprzedaż nieruchomości gruntowej zabudowanej, stanowiącej zespół pałacowo-parkowy, położonej w Szklarach Górnych, gmina Lubin, stanowiącej własność Powiatu Lubińskiego.**

1. Przedmiotem przetargu jest nieruchomość gruntowa zabudowana, położona w obrębie Szklary Górne, gmina Lubin, oznaczona geodezyjnie jako dz. nr 223/19 o pow. 8,8079 ha i dz. nr 223/7 o pow. 0,0098 ha zabudowana budynkiem pałacu o pow. użytkowej 2791,45m$^2$ wpisanym do rejestru zabytków pod nr A/3362/271 z dnia 11.05.1951 r., budynkiem dobudowy garażu o pow. użytkowej 25 m$^2$, budynkiem kotłowni z warsztatem o pow. użytkowej 95,6 m$^2$, budynkiem dobudowy gospodarczej o pow. użytkowej 40 m$^2$, budynkiem kompleksu zabudowy usługowej z garażami o pow. użytkowej 203 m$^2$, budynkiem magazynowym z wiatą o pow. użytkowej 63 m$^2$, boiskami o nawierzchni sztucznej. Na terenie dz. nr 223/7 znajduje się park wpisany do rejestru zabytków pod nr A/3363/690/L. Dla przedmiotowych nieruchomości w Sądzie Rejonowym w Lubinie V Wydziale Ksiąg Wieczystych prowadzona jest księga wieczysta Nr LE1U/00059914/2, stanowiąca własność Powiatu Lubińskiego.
2. Nieruchomość przeznaczona jest do sprzedaży w trybie przetargu ustnego nieograniczonego.
3. **Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 4.819.000,00 zł (cztery miliony osiemset dziewiętnaście tysięcy złotych) w tym wartość części nieruchomości zabytkowej: 4.056.500,00 zł (słownie: cztery miliony pięćdziesiąt sześć tysięcy pięćset złotych) oraz wartość części nieruchomości niezabytkowej: 762.500,00 zł (słownie: siedemset sześćdziesiąt dwa tysiące pięćset złotych).** Cena ustalona w wyniku przetargu zostanie obniżona o 50% do części dot. nieruchomości wpisanej do rejestru zabytków na podstawie art. 68 ust 3 ustawy o gospodarce nieruchomościami. Sprzedaż nieruchomości zwolniona jest z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 10a ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług.
4. Przetarg odbędzie się w dniu **19 października 2026 r.** o godz. 10:00 w siedzibie Starostwa Powiatowego w Lubinie, ul. Jana Kilińskiego 12b, sala nr 128, I piętro.
5. **Wadium w kwocie: 240.950,00 zł (dwieście czterdzieści tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt złotych)** należy wnieść w pieniądzu przez wpłatę przelewem na konto depozytowe Starostwa Powiatowego w Lubinie: **PKO BP - 08 1020 5226 0000 6702 0775 4353,** najpóźniej do dnia **13 października 2026 r.** Za datę wniesienia wadium uważa się datę wpływu środków pieniężnych na wskazany rachunek Starostwa Powiatowego w Lubinie.
6. Ogłoszenie o przetargu wywieszone zostało na tablicy ogłoszeń w siedzibie Starostwa Powiatowego w Lubinie przy ul. Jana Kilińskiego 12b oraz opublikowane na stronie internetowej Starostwa Powiatowego w Lubinie- Biuletynie Informacji Publicznej oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu Gminy w Lubinie przy ul. Księcia Ludwika I 3.
7. Szczegółowe informacje dotyczące przetargu można uzyskać w Starostwie Powiatowym w Lubinie, w Referacie Nieruchomości, ul. Jana Kilińskiego 12b, 59-300 Lubin, II piętro, pok. nr 212, tel. 76-746-71-66.

KOMUNIKAT

**WYCIĄG Z OGŁOSZENIA O PRZETARGU**
**PREZYDENT MIASTA GŁOGOWA**
**ogłasza**

**pierwszy przetarg ustny nieograniczony na sprzedaż nieruchomości gruntowej położonej w Głogowie przy ul. Kamienna Droga 49, oznaczonej nr geod. 48/7 obręb 3 „Wyspa Katedralna", o powierzchni 1055 m$^2$, ujawnionej w księdze wieczystej nr LE1G/00110910/7, zabudowanej budynkiem mieszkalnym, wielorodzinnym, 4-lokalowym, o powierzchni zabudowy 131,06 m$^2$ i powierzchni użytkowej 182,03 m$^2$ oraz budynkiem gospodarczym o powierzchni użytkowej 24,00 m$^2$, stanowiącej własność Gminy Miejskiej Głogów.**

**Cena wywoławcza: 500.000,00 zł** (słownie: pięćset tysięcy złotych 00/100), tj. 116.179,11 euro.
Cena nieruchomości w euro ustalona została wg średniego kursu NBP ogłoszonego na dzień 10 sierpnia 2026 r. (1 EUR = 4,3037).

**Wadium: 50.000,00 zł** (słownie: pięćdziesiąt tysięcy złotych 00/100).

**Minimalne postąpienie: 5.000,00 zł** (słownie: pięć tysięcy złotych 00/100).

Zgodnie ze zmianą miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego Ostrowa Tumskiego w Głogowie, zatwierdzoną Uchwałą Rady Miejskiej w Głogowie nr XVI/86/11 z dnia 13 września 2011 r. (Dziennik Urzędowy Województwa Dolnośląskiego nr 234, poz. 4049 z dnia 17 listopada 2011 r.), nieruchomość zawiera się w obszarze oznaczonym w tekście i na rysunku planu symbolem 5.1.MW, dla którego ustala się przeznaczenie podstawowe na zabudowę mieszkaniową wielorodzinną oraz przeznaczenie uzupełniające na: usługi (z wyłączeniem usług uciążliwych), drogi wewnętrzne, infrastrukturę techniczną, parkingi, miejsca postojowe i garaże.

1. Przetarg odbędzie się w dniu 21 października 2026 r. o godz. 10:00 w sali nr 114 Urzędu Miejskiego w Głogowie, Rynek 10, 67-200 Głogów.
2. Wadium w podanej wysokości należy wpłacić na rachunek Gminy Miejskiej Głogów: BNP Paribas Bank Polska S.A. nr 65 2030 0045 1110 0000 0192 9720 z dopiskiem „przetarg na działkę gruntu nr 48/7 obręb 3", w terminie nie później niż do dnia 15 października 2026 r. Za datę wpłacenia wadium uważa się wpływ wymaganej kwoty na rachunek Gminy Miejskiej Głogów.
3. Przed przystąpieniem do przetargu należy zapoznać się z dokumentacją dotyczącą nieruchomości oraz z warunkami przetargu podanymi w ogłoszeniu o przetargu.
4. Prezydent Miasta Głogowa zastrzega sobie prawo odwołania przetargu jedynie z ważnych powodów, informując o tym niezwłocznie w formie właściwej dla ogłoszenia o przetargu i podając przyczynę odwołania przetargu.
5. Oględzin nieruchomości można dokonać po uprzednim uzgodnieniu z Administracją Domów Mieszkalnych „Śródmieście" w Głogowie, Al. Wolności 40A, 67-200 Głogów, tel. 76/ 853 11 80.
6. Dodatkowych informacji udziela Urząd Miejski w Głogowie, Rynek 10, 67-200 Głogów, Dział Geodezji i Gospodarki Gruntami, pokój 215, tel. 76/ 726 54 53.

*Ogłoszenie podano do publicznej wiadomości poprzez: wywieszenie na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu Miejskiego w Głogowie, Rynek 10, 67-200 Głogów oraz publikację na stronach internetowych www.glogow.pl i www.glogow.bip.info.pl.*

Głogów, 2026-08-11

# Zarzuty i zeznania na odległość

PROCEDURA KARNA

**Sonia Otfinowska**
sonia.otfinowska@infor.pl

Jeśli podejrzany się na to zgodzi, zarzuty będzie mógł usłyszeć w trybie zdalnym. Na odległość przed sądem zeznawać będzie mógł świadek – choć będzie to raczej wyjątek niż reguła. Propozycje takich rozwiązań znalazły się w opracowanym przez Ministerstwo Sprawiedliwości projekcie zmian kodeksu postępowania karnego, kodeksu karnego oraz kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Dokument został właśnie opublikowany na stronie Rządowego Centrum Legislacji.

Celem propozycji jest uporządkowanie regulacji dotyczących zdalnego przeprowadzania czynności procesowych. Obecnie obowiązujące w tym zakresie rozwiązania są bowiem „asymetryczne" i faworyzują prokuratora, który, w przeciwieństwie do innych uczestników postępowania, w przypadku braku przeszkód technicznych może jednostronnie zdecydować o swoim zdalnym udziale w rozprawie. Tymczasem, jak wskazano w Ocenie Skutków Regulacji projektu, „w przypadku pozostałych stron zdalny udział w rozprawie ograniczono do przypadków (...) w których są one pozbawione wolności".

Projektowane zmiany rozszerzają możliwość zdalnego przesłuchiwania świadków. O ile w postępowaniu przygotowawczym nie będą musiały za tym przemawiać żadne szczególne przesłanki, to już w postępowaniu sądowym taki tryb uzasadniać będą „ważne przyczyny" (przy czym w treści projektowanego przepisu użyte jest sformułowanie „w szczególności", więc ich katalog jest otwarty) lub brak sprzeciwu stron. W przypadku gdy strona zgłosi sprzeciw, a świadek i tak zostanie przesłuchany zdalnie, sąd swoją decyzję będzie musiał uzasadnić.

Co do zasady podczas zdalnego udziału w rozprawie konieczna będzie tzw. asysta, czyli obecność upoważnionego przedstawiciela organu procesowego. Jeśli nie będzie wątpliwości co do możliwości identyfikacji danej osoby, a warunki, w których się znajdzie, będą licować z powagą sądu, sąd może wyrazić zgodę na jej brak. Wyjątkiem będzie m.in. sytuacja, w której to zeznawać będzie małoletni świadek. Jemu zawsze będzie musiała towarzyszyć osoba czuwająca nad prawidłowym przebiegiem czynności.

Istotne zmiany obejmą też podejrzanych, którzy na odległość będą mogli usłyszeć zarzuty – po raz pierwszy lub w zmienionej, lub uzupełnionej wersji. Taki tryb będzie jednak zawsze wymagał zgody samego zainteresowanego, a każda czynność zdalna z jego udziałem będzie musiała być obowiązkowo utrwalona audiowizualnie.

Kierunek proponowanych zmian jako „zdecydowanie rozsądny" ocenia adwokat Maciej Zaborowski.

– Szczególnie na etapie postępowania przygotowawczego jest to krok w stronę nowoczesności, na który karniści czekali od dawna. Obecnie np. przesłuchiwanie mniej istotnych świadków bywa zlecane policjantom, co nie zawsze gwarantuje najwyższą jakość czynności. Możliwość zdalnego przesłuchania przez prokuratora nie tylko usprawni proces, ale i pozwoli zaoszczędzić środki – ocenia nasz rozmówca.

Czy takie rozwiązanie pociąga za sobą jakieś niebezpieczeństwa?

– Istotne jest, by nie powtórzyć błędów z sądowych postępowań cywilnych. Tam często narzędzia zdalne są traktowane jako sposób na sprawne zakończenie czynności, a nie na rzetelne przeprowadzenie dowodu. A przecież niezależnie od formy przesłuchanie wymaga po prostu dobrego przygotowania, aby nie stało się fikcją – wskazuje mec. Zaborowski.

O tym, że nie ma odwrotu od unowocześniania sposobu prowadzenia postępowań karnych, wątpliwości nie ma też prok. Maciej Młynarczyk.

– A jesteśmy daleko w tyle w porównaniu z innymi krajami – przyznaje.

Prokuratura jest w tym procesie o tyle istotna, że zgodnie z rządowymi wyliczeniami z prawie 500 mln zł kosztów, które w ciągu 10 lat zostaną poniesione w związku z wdrażaniem projektowanych rozwiązań, ponad 272 mln zł trafi właśnie tam. Jak czytamy w OSR projektu, konieczne będzie m.in. dokonanie zakupu prawie 6 tys. zestawów umożliwiających nagrywanie – tak, aby trafiły one na stanowiska pracy praktycznie wszystkich prokuratorów oraz asesorów.

Projekt zakłada konieczność nagrywania każdego przesłuchania zdalnego zarówno na etapie przygotowawczym, jak i sądowym. A czynność przedstawienia zarzutów podejrzanemu ma być nagrywana niezależnie od tego, czy odbędzie się ona zdalnie, czy stacjonarnie. Brak nagrania w przypadku trybu zdalnego będzie szczególnie brzemienny w skutkach, bo czynność zostanie uznana za bezskuteczną. Jeśli podejrzany usłyszał zarzuty osobiście, ale nie zostało to nagrane, złożone wyjaśnienia nie mogą stanowić dowodu – chyba że sam podejrzany wniesie o ich wykorzystanie.

Ze względu na logistyczne wyzwania, jakie przed organami ścigania stawiają opisywane zmiany, proces digitalizacji podzielono na etapy. W ciągu dwóch pierwszych lat od wejścia w życie ustawy obowiązek nagrywania bezpośredniego przedstawienia zarzutów oraz bezpośredniego przesłuchania pokrzywdzonego będzie traktowany ulgowo. Według projektodawców to wystarczający czas na pozyskanie odpowiednich urządzeń oraz przeszkolenie funkcjonariuszy. W okresie dwuletniej karencji w przypadku braku technicznych możliwości wykonania nagrania wystarczać będzie wpisanie odpowiedniej wzmianki do protokołu. ©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

**Etap legislacyjny**
Projekt skierowany do uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Szefowa służby cywilnej nie odpuszcza zmian w pragmatyce urzędniczej

**ADMINISTRACJA** Przywrócenie konkursów na wyższe stanowiska, ale też transfery pracowników bez naboru – to m.in. propozycje zmian w służbie cywilnej. **Urzędy i związki zawodowe zgłaszają do nich liczne zastrzeżenia**

**Artur Radwan**
artur.radwan@infor.pl

Anita Noskowska-Piątkowska, szefowa służby cywilnej, zapewnia, że nowelizacja pragmatyki zawodowej, która m.in. przywraca konkursy na wyższe stanowiska w administracji rządowej, zostanie uchwalona do końca tego roku. Do projektu urzędy i inne instytucje zgłosiły wiele uwag.

Zdaniem ekspertów nowelizacja ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 590) – mimo zastrzeżeń – ma szansę na uchwalenie, chyba że na przeszkodzie stanie weto prezydenta. W przypadku przegranej obecnej koalicji rządowej dyrektorzy i ich zastępcy nie traciliby pracy z dnia na dzień. Okres wypowiedzenia dałby im czas na znalezienie innej pracy, a ewentualne zwolnienia przez nowy rząd wymagałyby odpowiedniego uzasadnienia i udokumentowania. Inaczej posypałyby się pozwy sądowe.

### Potrzeby całego korpusu

Projekt nowelizacji ustawy o służbie cywilnej trafił do konsultacji pod koniec kwietnia 2026 r. Ze względu na dużą liczbę uwag i zastrzeżeń w kancelarii premiera odbyła się dwudniowa konferencja uzgodnieniowa.

– Prace nad nowelizacją wchodzą w kolejny etap. Za nami konferencja uzgodnieniowa, podczas której szczegółowo omówiliśmy zgłoszone uwagi i wysłuchaliśmy argumentów przedstawicieli oraz przedstawicielek resortów. To było wartościowe spotkanie, które pokazało, że wszystkim zależy na stworzeniu rozwiązań wspierających profesjonalną, skuteczną i nowoczesną administrację – mówi DGP Anita Noskowska-Piątkowska.

– W swojej propozycji uwzględniam również potrzeby wielu mniejszych urzędów, które nie biorą udziału w uzgodnieniach międzyresortowych, a które w przyszłości będą stosować nowe przepisy. Stanowią one znaczną część administracji – dodaje.

### Nie będzie zmian

Z naszych ustaleń i analiz wynika, że urzędy co do zasady nie miały zastrzeżeń do celowości przywrócenia konkursów na stanowiska dyrektorskie i stanowiska ich zastępców. Osoby, które już je zajmują na podstawie powołania, zachowają posady bez konieczności udziału w konkursie lub innym procesie weryfikacji.

– Podczas dyskusji przeanalizowaliśmy wszystkie najważniejsze kwestie. W wielu obszarach argumenty uczestników i uczestniczek konferencji przekonały nas do zmiany lub doprecyzowania rozwiązań, dlatego pracujemy nad modyfikacjami przepisów. W kluczowych kwestiach związanych z podstawowymi celami reformy nie planuję zmian. Dotyczy to m.in. przywrócenia otwartych i konkurencyjnych naborów na wyższe stanowiska, wprowadzenia narzędzi mobilności, wzmocnienia kompetencji szefa służby cywilnej oraz wsparcia dobrostanu członków korpusu – uważa Anita Noskowska-Piątkowska.

– Obecnie przygotowujemy nową wersję projektu, która uwzględnia wyniki konferencji uzgodnieniowej. Następnie skieruję ją do ponownych uzgodnień, by wypracować rozwiązania akceptowalne dla możliwie szerokiego grona interesariuszy. Po zakończeniu tego etapu skieruję projekt do stałego Komitetu Rady Ministrów – deklaruje szefowa służby cywilnej.

### (Nie)korzystne zmiany

Partnerzy społeczni, w tym urzędnicze związki, mają zastrzeżenia niemal do każdego artykułu, a także do tego, że nowelizacja powstała dopiero na rok przed końcem kadencji obecnego rządu.

– Idea przywrócenia konkursów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej jest słuszna. Z drugiej strony całkiem niezrozumiałe jest obniżenie wymagań wobec kandydatów na takie stanowiska do ukończonego licencjatu, a nie studiów magisterskich. Zastanawiające jest również, dlaczego wysiłek przywrócenia konkursów podejmuje się dopiero niemal po trzech latach kadencji obecnego rządu. Obawiam się, że takie rozwiązanie ma zapewnić stałe zatrudnienie na wypadek zmiany władzy. A nowa władza, jeśli takie rozwiązania wejdą w życie, zacznie, tak jak już to bywało wcześniej, od nowelizacji pragmatyki zawodowej urzędników – mówi Dominik Lach, przewodniczący NSZZ „Solidarność" Pracowników Administracji Podatkowej.

Według niego niezrozumiałe jest wydłużanie z 12 do 18 miesięcy zatrudnienia terminowego w ramach pierwszej pracy. Proponowany przepis zakłada jednak także możliwość skrócenia zatrudnienia terminowego i zaoferowania stałego zatrudnienia już po pół roku pracy. Dyrektorzy generalni będą mieć w tym zakresie pełną swobodę, co nie podoba się urzędniczym związkom.

Wśród urzędników i ich reprezentantów związkowych pojawia się też sprzeciw wobec wprowadzenia corocznej oceny zamiast obecnej, dwuletniej.

Poszczególne urzędy mają też wątpliwości, czy szefowa służby cywilnej powinna gromadzić informacje o urzędnikach mianowanych i ich aktualnej karierze. Na przykład resort sprawiedliwości ma poważne zastrzeżenia co do tego, czy konieczny jest wymóg przekazywania przez dyrektora generalnego urzędu danych osobowych urzędników mianowanych na każde żądanie szefa służby cywilnej.

### Transfery zamiast konkursów

Z kolei Czesław Mroczek, wiceminister spraw wewnętrznych i administracji, ma zastrzeżenia do możliwości transferów pracowniczych między urzędami różnych sektorów administracji. Zaznacza, że choć transfer taki będzie można przeprowadzić jedynie wobec urzędników, którzy wcześniej przeszli otwartą i konkurencyjną rekrutację, proces naboru w niektórych urzędach może znacząco się różnić od zasad obowiązujących w służbie cywilnej.

Resort spraw wewnętrznych i administracji domaga się też usunięcia kontrowersyjnego art. 65a ust. 1, który narusza podstawowe zasady służby cywilnej w postaci otwartości, konkurencyjności, przejrzystości oraz równego dostępu obywateli do służby publicznej.

– Proponowany przepis tworzy fikcję zatrudnienia w służbie cywilnej, umożliwiając zatrudnienie bez naboru, co osłabia ustawowe gwarancje bezstronności administracji publicznej oraz zmniejsza transparentność procesu zatrudnienia. Ponadto przepis dotyczący jednostki organizacyjnej niebędącej urzędem jest zbyt szeroki. Jednocześnie przepis ten umożliwia przeniesienie pracowników z innych jednostek organizacyjnych do służby cywilnej, ale nie tworzy analogicznych zasad przenoszenia pracowników z administracji publicznej do innych jednostek organizacyjnych – uważa Czesław Mroczek. ©℗

**Służba cywilna w liczbach**

Fot. James Weston/Shutterstock LR

# Przepisy uregulują pracę żłobków w trakcie upałów

**OPIEKA**

**Michalina Topolewska**
michalina.topolewska@infor.pl

Jeśli temperatura w pomieszczeniu przeznaczonym na pobyt dzieci w żłobku lub klubie dziecięcym będzie wynosić od 26 do 30 st. C, to co do zasady powinny one być umieszczone w innym, w którym będzie ona niższa.

Tak przewiduje projekt nowelizacji rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 10 lipca 2014 r. w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych, jakie musi spełniać lokal, w którym mają być prowadzone żłobek lub klub dziecięcy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 72), który został przekazany do konsultacji społecznych. Zakłada on dodanie do niego przepisów regulujących zasady sprawowania opieki nad dziećmi w placówce w trakcie upałów.

Projekt zakłada, że w sytuacji, gdy w pomieszczeniu, w którym przebywają dzieci, jest temperatura przekraczająca 30 st. C, to nie może w nim być sprawowana nad nimi opieka. Z kolei gdy przekroczy 26 st. C, ale nie jest wyższa niż 30 st. C, to w pierwszej kolejności maluchom powinna być zapewniona opieka w innym pokoju, w którym temperatura jest niższa niż 26 st. C. Jeśli zaś w lokalu nie ma takiego pomieszczenia, to dzieci mogą pozostać w tym dotychczasowym, o ile mają tam zapewnioną pielęgnację i opiekę pielęgniarki lub położnej, czas nieprzerwanego pobytu dzieci w tym pomieszczeniu nie przekracza czterech godzin, a personel placówki podejmie działania służące obniżeniu temperatury poniżej 26 st. C. Natomiast w przypadku gdy przeniesienie dzieci do innego pokoju będzie skutkować tym, że zostanie przekroczony wymiar minimalnej powierzchni przypadającej na jedno dziecko, który jest wskazany w par. 2 rozporządzenia, maluchy będą mogły w nim przebywać nie dłużej niż cztery godziny łącznie.

W projekcie uwzględnione zostały też przepisy, które będą miały zastosowanie, gdy okaże się, że temperatura we wszystkich pomieszczeniach przeznaczonych do pobytu dzieci jest wyższa niż 30 st. C lub nie jest możliwe sprawowanie opieki zgodnie z nowo wprowadzanymi rozwiązaniami. Wówczas w takiej placówce w ogóle nie może być sprawowana opieka nad dziećmi, a personel placówki ma obowiązek zawiadomienia o tym rodziców, którzy jednocześnie będą zobligowani do zabrania dziecka ze żłobka lub klubu dziecięcego.

– Zaproponowane przepisy nie są do końca precyzyjne, bo nie określają, kiedy temperatura powinna być mierzona, a przecież rano jest ona niższa niż w ciągu dnia – mówi Beata Tomaszewska-Sobieraj, prezeska Stowarzyszenia Żłobków Niepublicznych Prorodzina.

Dodaje, że nie wiadomo też, czy wystarczy, że tylko na pewien czas temperatura przekroczy 30 st. C, czy ten stan musi trwać dłużej, aby powodowało to brak możliwości sprawowania opieki nad dziećmi.

Nowe przepisy mają wejść w życie po 14 dniach od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. ©℗

**Etap legislacyjny**
Projekt rozporządzenia w konsultacjach

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Przesunięcie obowiązku uchwalenia planu ogólnego gminy nie gwarantuje realizacji reformy

**WYWIAD prof. zw. dr hab. Czesław Martysz:** Do 31 sierpnia br. pozostało niewiele czasu, wydaje się więc, że nie wszystkie gminy zdążą uchwalić plan ogólny w ustawowym terminie. Jedynym wyjściem dla inwestorów jest złożenie wniosku o warunki zabudowy na dotychczasowych zasadach, choć w niektórych przypadkach będzie to działanie wymuszone, podjęte na wszelki wypadek

**Agnieszka Zielińska**
dgp@infor.pl

**W styczniu 2026 r. prawo budowlane w Polsce przeszło znaczącą nowelizację, która uprościła proces inwestycyjny, m.in. rozszerzając katalog obiektów budowanych na zgłoszenie (domy, tarasy, schrony). Czy to się udało?**

Zmiany oceniam bardzo pozytywnie. Pozytywnie są też odbierane przez inwestorów, pracowników administracji publicznej, organy architektoniczno-budowlane i nadzór budowlany. Zwłaszcza dla administracji jest to znaczące ułatwienie; nie musi weryfikować, sprawdzać tak niekiedy skomplikowanej dokumentacji.

**Wyczuwam tu „ale"...**

Tak. Dalsze zmiany to wprowadzenie planu ogólnego gminy (POG) jako nadrzędnego dokumentu planistycznego w gminach. Warunki zabudowy (WZ) i plany ogólne: decyzje WZ uzyskane po wejściu w życie nowych przepisów będą ważne 5 lat. Plan ten, sporządzany w skali całej gminy, ma stanowić podstawę do wydawania decyzji o warunkach zabudowy oraz do sporządzania miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego. Celem reformy było zatem wygaszenie studiów uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego i wprowadzenie w to miejsce POG. Rolę dokumentów kształtujących politykę przestrzenną gminy miały przejąć strategie rozwoju. Studia zachowują jednak moc nie dłużej niż do 31 sierpnia 2026 r. Początkowo obowiązek uchwalenia POG był wyznaczony do 31 grudnia 2025 r., potem przesunięto go do 30 czerwca, teraz do 31 sierpnia 2026 r. Nie gwarantuje to jednak wdrożenia reformy w tempie założonym przez ministra finansów i gospodarki.

[Obecnie budownictwo, planowanie i zagospodarowanie przestrzenne oraz mieszkalnictwo są w gestii Andrzeja Domańskiego, ministra finansów i gospodarki – przypis redakcji].

W realizacji ustawy są opóźnienia. Istnieje prawdopodobieństwo, że do 31 sierpnia 2026 r. nawet 50 proc. gmin w Polsce nie będzie miało uchwalonego POG.

Jak wynika z analiz Najwyższej Izby Kontroli, odsetek uchwalonych POG jest niski. Na koniec stycznia 2026 r. tylko 32,5 proc. obszarów w Polsce miało uchwalone plany miejscowe. Największy był w województwie śląskim i wynosił 75 proc., zaś w województwie kujawsko-pomorskim jedynie 9,1 proc. Do 30 stycznia 2026 r. w Polsce zostały uchwalone i opublikowane w dziennikach urzędowych województw 24 POG, co oznacza, że plany zostały opracowane tylko dla 0,98 proc. gmin. Jednocześnie 983 gminy opublikowały swoje projekty POG. Oznacza to, że do końca stycznia 2026 r. 37,4 proc. wszystkich gmin w Polsce rozpoczęło procedurę opiniowania i uzgadniania POG, co jednak nie gwarantuje ich terminowego uchwalenia.

**Jakie mogą być skutki tej sytuacji?**

Brak POG w mojej ocenie stanowi istotny problem. Uczestniczyłem w dyskusji, podczas której przedstawiciel ministra finansów i gospodarki stwierdził, że przecież każdy może złożyć wniosek o warunki zabudowy w kwietniu, maju, czerwcu i będzie mógł budować, bo kierunki zabudowy się nie zmienią. Tylko kto ma sprecyzowane założenia na 100 proc. i wiedzę, że już się nic nie wydarzy... Może skala zjawiska jest niezbyt duża, ale tworzenie na siłę, zgłaszanie do organów administracji publicznej warunków zabudowy czegoś, co być może nie powstanie wcale albo powstanie w innym kształcie, jest trochę zabiegiem chybionym. Gdy nie będzie planu, po 1 września br. nastąpi paraliż inwestycyjny. Inaczej tego nie można nazwać.

Chyba że Sejm kolejny raz zmieni termin i przedłuży go. Dostrzegam też pewną niefrasobliwość gmin.

**No właśnie. Jak pan, panie profesorze, ocenia tu postawę samorządu?**

fot. Materiały prasowe

**prof. zw. dr hab. Czesław Martysz,** specjalista prawa administracyjnego

Niektóre gminy sobie to po prostu zlekceważyły. Pomyślały: jakoś to będzie. To są oczywiście koszty. Większe gminy sobie z tym poradziły, mniejsze mają problem. Projektu planu zagospodarowania przestrzennego nie tworzą radny, wójt, burmistrz czy prezydent. Muszą go stworzyć urbaniści, którzy mają ku temu stosowne uprawnienia. Taki projekt trzeba dopiero przedłożyć radzie gminy, która go uchwala. To nie jest takie proste, także czasowo. Nie wystarczy podjąć uchwały, by ta zaczęła obowiązywać. Plan wymaga szerokich konsultacji. Widzę tu zagrożenie, patrząc na tempo ustalania planów. Oczywiście następuje cyfryzacja, uruchomiono specjalne narzędzia cyfrowe, które pomagają gminom w uchwaleniu planów ogólnych. To jest w mojej ocenie duża zasługa ministra i tego rządu. Wiele rzeczy jednak nie zadziałało. Nie chcę tutaj szukać winnego, czy minister nie przewidział, że to jest zbyt skomplikowane dla gmin, czy samorządy sobie to zlekceważyły. (Jednym z pierwszych miast, które uchwaliły plan ogólny, był np. Poznań). Teraz, jeżeli inicjatywa nie wyjdzie od grupy posłów, to pewnie minister finansów i gospodarki będzie wnosił do Rady Ministrów o ewentualne przesunięcie terminu, bo ona ma inicjatywę ustawodawczą. Chociaż obawiam się, że tego Sejm już nie uczyni, bo to jest bardzo negatywny przykład. Jeżeli jest jakiś obowiązek ustawowy – przedłużać potem jego terminy w nieskończoność. Wszyscy mówią: po co będziemy się spieszyć, i tak termin zostanie przedłużony. To bardzo niedobre zjawisko. Terminy powinny być wyznaczone realnie i być konsekwentnie dotrzymywane.

**Co w pana opinii można zrobić z tą patową sytuacją?**

Czasu pozostało niewiele, wydaje się więc, że nie wszystkie gminy zdążą uchwalić plan ogólny w ustawowym terminie. Jedynym wyjściem dla inwestorów jest złożenie wniosku o warunki zabudowy na dotychczasowych zasadach, choć w niektórych przypadkach będzie to działanie wymuszone, podjęte na wszelki wypadek. Oczywiście Sejm może kolejny raz przedłużyć termin uchwalenia planu ogólnego, choć wydaje się to mało prawdopodobne.

Rozmawiała **Agnieszka Zielińska**

## Pięć miast, dwie odpowiedzi

Zapytaliśmy o POG i plany zagospodarowania przestrzennego w największych obszarowo miastach Polski: Gdańsku, Warszawie, Krakowie oraz Katowicach (głównym ośrodku pierwszej i jak dotąd jedynej powołanej ustawowo w Polsce Metropolii Górnośląsko-Zagłębiowskiej) oraz Bydgoszczy, największym mieście województwa kujawsko-pomorskiego. Do czasu realizacji materiału na nasze monity odpowiedziały tylko Gdańsk i Kraków.

W Gdańsku konsultacje społeczne planu ogólnego prowadzone były od 16 lutego do 31 marca 2026 r. Obecnie trwa analiza uwag pod kątem możliwości wprowadzenia ich do planu, co pozwoli rozpocząć kolejny etap prac nad dokumentem.

– Miasto jest pokryte planami zagospodarowania przestrzennego w ok. 65 proc. Jednym z większych wyzwań jest czas ich przygotowania. Średnio od momentu przystąpienia do prac do uchwalenia planu przez Radę Miasta Gdańska mija ok. 3 lat. Wiele miesięcy trwają uzgodnienia projektu ze wskazanymi w ustawie o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym organami i instytucjami. Gdańscy urbaniści każdorazowo przeprowadzają też konsultacje, trwające z reguły 30 dni, a więc dłużej, niż wymaga tego ustawa. Zwiększa to zaangażowanie społeczne, ale wydłuża czas trwania procedury planistycznej – podkreśla Katarzyna Błaszkowska z Zespołu Komunikacji Społecznej UM w Gdańsku.

Kraków kończy prace nad projektem planu ogólnego, przygotowywane jest uzasadnienie dokumentu oraz prognoza oddziaływania na środowisko. Do zaopiniowania i uzgodnienia POG zostanie przekazany w III kw. 2026 r. Obowiązuje tu 280 planów miejscowych o łącznej powierzchni ok. 25 tys. ha. Prawie 81,7 proc. powierzchni miasta ma plany miejscowe. Po 1 sierpnia 2026 r. wskaźnik ten wzrośnie do ok. 82,5 proc.

– Największą trudność w ich przygotowaniu stanowi zintegrowanie często sprzecznych interesów właścicieli nieruchomości, mieszkańców, inwestorów oraz organizacji społecznych. Ważnym elementem jest wyznaczanie terenów o charakterze publicznym. Kraków nie posiada odpowiedniej ilości obszarów, które można by obsadzić zielenią, stworzyć tu place zabaw czy miejsca usług o charakterze publicznym. Wszystko to powinno towarzyszyć nowej zabudowie na danym obszarze – wskazuje Jolanta Tęcza-Ćwierz z Wydziału Komunikacji Społecznej UM w Krakowie.

AUTOPROMOCJA

Czytaj więcej o administracji i samorządach

• księgowość budżetowa • kadry • gospodarka komunalna

dgp.pl/samorzad

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Firmy już audytują procedury

**UPRAWNIENIA** Duże organizacje ruszyły z przygotowaniami do wejścia w życie nowych przepisów antymobbingowych. Małe czekają do ostatniej chwili. Zdaniem ekspertów **to błąd, szczególnie że kary za naruszenie przepisów są wysokie**


**Patrycja Otto**
patrycja.otto@infor.pl


Pozostały niecałe trzy miesiące do wejścia w życie ustawy antymobbingowej (ustawa z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. z 2026 r. poz. 1046). I choć pracodawcy mają sześć miesięcy na dostosowanie się do nowej regulacji, to zdaniem ekspertów nie powinni zwlekać z przygotowaniami.

– Trzeba rozróżnić te dwa terminy. Sześciomiesięczny dotyczy dostosowania regulacji wewnętrznych. Natomiast nowe materialnoprawne zasady dotyczące mobbingu, dyskryminacji, ochrony godności pracownika czy roszczeń pracowników będą obowiązywały od 5 listopada 2026 r. – zauważa Edyta Defańska-Czujko, partner w Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy. Dlatego, jak dodaje, największym błędem byłoby potraktowanie tej nowelizacji wyłącznie jako kolejnego projektu dokumentacyjnego dla HR. Ustawa zmienia przede wszystkim standard tego, czego oczekuje się od pracodawcy w praktyce.

– To oznacza, że samo posiadanie procedury antymobbingowej „na papierze" może nie być wystarczające. Pracodawca powinien być w stanie wykazać, że stworzony przez niego system rzeczywiście funkcjonuje – zauważa Edyta Defańska-Czujko.

Jak informuje Agata Majewska, radca prawny z kancelarii JGA Doradztwo Prawne i Podatkowe, u pracodawców, u których obowiązuje już wiele rozwiązań w zakresie HR i kultury pracy, rozpoczął się w związku z tym przegląd aktualnych regulaminów.

– To organizacje, które mają świadomość, że nowe przepisy nie wiążą się tylko z formalnym wprowadzeniem polityki antymobbingowej czy jej aktualizacją, ale wymagają przeglądu lub wprowadzenia konkretnych działań, dostosowanych do specyfiki, rozmiaru i branży, w której organizacja działa – zauważa Agata Majewska, dodając, że tacy pracodawcy są na etapie audytu istniejących procedur lub już finalizują ich aktualizację.

Inaczej wygląda sytuacja w mniejszych podmiotach. Jak zauważa dr Katarzyna Kalata, radca prawny w Kancelarii Kalata, małe firmy z reguły nie podejmują działań, dopóki nie zacznie biec konkretny termin na dostosowanie dokumentacji.

## Wyzwania dla pracodawców

Katarzyna Kalata przypomina, że formalny obowiązek ustalenia reguł i procedur dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Muszą oni określić zasady oraz częstotliwość działań służących przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu oraz naruszaniu godności pracowników. Rozwiązania te będzie można umieścić w układzie zbiorowym, regulaminie pracy albo w odrębnym regulaminie. Ich treść trzeba będzie uzgodnić ze związkami zawodowymi, a jeżeli związki zawodowe nie działają, z przedstawicielami pracowników. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 10 pracowników nie będą musieli tworzyć odrębnego regulaminu. Nie oznacza to jednak zwolnienia ich z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Także mała firma powinna posiadać znany pracownikom sposób zgłaszania nieprawidłowości i reagować na każde zgłoszenie.

– W praktyce nie wystarczy wpisać do regulaminu, że pracodawca nie toleruje mobbingu. Procedura powinna wskazywać, gdzie i w jaki sposób pracownik może dokonać zgłoszenia, kto je rozpoznaje, jak jest zapewniana poufność, w jakim terminie jest prowadzone postępowanie oraz jakie działania naprawcze i ochronne mogą zostać podjęte. Pracodawca powinien również zadbać o szkolenia, właściwą komunikację i dokumentowanie podejmowanych działań – podkreśla dr Katarzyna Kalata.

Agata Majewska zauważa, że wcześniej pracodawca powinien ustalić, czy i jakie działania podejmuje, z jaką częstotliwością, do kogo są kierowane, na ile są efektywne, czy pracownicy o nich wiedzą i czy wiedzą, jak mogą korzystać np. z oferowanych form wsparcia, szkoleń, możliwości rozwiązywania konfliktów.

– W dotychczasowej praktyce często spotykam się z sytuacjami, gdzie wewnętrzne regulacje dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i nierównemu traktowaniu sprowadzają się do ogólnych haseł albo – co gorsza – do parafrazy przepisów KP o obowiązkach pracodawcy w tym zakresie – zaznacza Agata Majewska.

Po audycie kolejnym krokiem, jak mówi Edyta Defańska-Czujko, jest dostosowanie procedur do nowej definicji mobbingu, a potem konieczne będzie zweryfikowanie tego, kogo obejmują procedury. Ustawa wskazuje, że zachowania mobbingowe mogą pochodzić nie tylko od przełożonego, ale też od osób zajmujących równorzędne stanowisko, podwładnego czy innego pracownika.

– To oznacza, że procedury skonstruowane wyłącznie wokół klasycznej relacji przełożony–podwładny będą wymagały przebudowy. Muszą zapewniać bezstronność postępowań wyjaśniających, również gdy zgłoszenie dotyczy osoby na najwyższym szczeblu organizacji. Jeżeli procedura przewiduje zgłoszenie do prezesa zarządu, musi jednocześnie odpowiadać na pytanie, co zrobić, gdy zarzut dotyczy właśnie prezesa – zaznacza Edyta Defańska-Czujko, wskazując, że następnym krokiem będzie dostosowanie regulacji antydyskryminacyjnych.

– Kodeks pracy będzie wprost definiował dyskryminację przez założenie, czyli gdy dana cecha jest błędnie przypisywana pracownikowi, oraz dyskryminację przez skojarzenie, co dotyczy sytuacji, w której pracownik jest gorzej traktowany ze względu na swoje powiązanie z osobą posiadającą określoną cechę chronioną. Procedury wewnętrzne powinny uwzględniać również takie przypadki – mówi Edyta Defańska-Czujko.

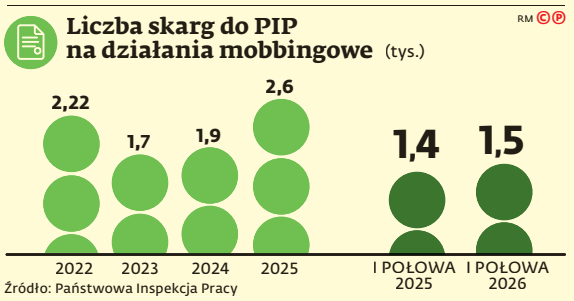
Następnym etapem będzie dokumentowanie decyzji kadrowych. Ustawa jednoznacznie określa mechanizm dowodowy w sprawach dotyczących równego traktowania. Osoba zarzucająca naruszenie ma je uprawdopodobnić, natomiast po jego uprawdopodobnieniu pracodawca będzie musiał wykazać, że do naruszenia nie doszło.

Sama procedura nie wystarczy. Trudno będzie wykazać realne przeciwdziałanie mobbingowi bez działań edukacyjnych i prewencyjnych.

– Dlatego pracodawcy powinni rozważyć przede wszystkim szkolenia kadry menedżerskiej, HR oraz osób prowadzących wewnętrzne postępowania wyjaśniające. Powinni także zweryfikować, czy pracownik rzeczywiście ma bezpieczną i dostępną drogę zgłoszenia problemu – w tym w sytuacji, gdy zarzut dotyczy osoby, do której zgodnie z procedurą zgłoszenie normalnie powinno trafić – zauważa Edyta Defańska-Czujko.

Zdaniem Agaty Majewskiej wiele firm nadal nie ma świadomości, że awans na stanowisko związane z zarządzaniem pracownikami wymaga również wyposażenia menedżera w odpowiednie kompetencje i umiejętności miękkie w zakresie HR. Są to osoby, które sposobem zarządzania zespołem powinny dawać przykład w relacjach z pracownikami i wychwytywać przejawy nieprawidłowości.

Na koniec eksperci doradzają uwzględnienie nowego ryzyka finansowego i procesowego. Pracownik, który doznał mobbingu, będzie mógł dochodzić zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę albo odszkodowania. Przy obecnym minimalnym wynagrodzeniu oznacza to minimalne zadośćuczynienie na poziomie 28 836 zł. Co istotne, możliwość dochodzenia zadośćuczynienia nie będzie już uzależniona od wykazania, że mobbing wywołał rozstrój zdrowia. Może to mieć istotne znaczenie zarówno dla liczby roszczeń, jak i strategii procesowych pracowników i pracodawców.



Źródło: Państwowa Inspekcja Pracy

– Nowością jest również wyraźnie uregulowane prawo regresu pracodawcy wobec osoby, od której pochodziły zachowania mobbingowe. Jeżeli pracodawca wypłaci pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie, będzie mógł dochodzić od sprawcy wyrównania poniesionej szkody w zakresie odpowiadającym stopniowi winy sprawcy i pracodawcy – tłumaczy Edyta Defańska-Czujko.

## Obawy zatrudniających

Rozpoczęcie audytów pokazuje już pierwsze problemy, z jakimi muszą się zmierzyć firmy. Dotyczą przede wszystkim sposobu ułożenia procedury, wyboru przedstawicieli pracowników oraz rozdzielenia zwykłego egzekwowania obowiązków od zachowań naruszających godność pracownika.

– Sama uzasadniona krytyka pracy, przekazana we właściwej formie, nie jest mobbingiem. Pracodawcy obawiają się jednak, że kierownicy, chcąc uniknąć zarzutów, zaczną rezygnować z udzielania pracownikom jasnej informacji zwrotnej – mówi dr Katarzyna Kalata.

Obawy budzi również wzrost ryzyka sporów. Nowa definicja mobbingu jest prostsza. Do tego w sprawach o nierówne traktowanie pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić naruszenie, natomiast pracodawca będzie zobowiązany wykazać, że do niego nie doszło. Dlatego znaczenie będzie miała nie tylko treść procedury, ale także możliwość udowodnienia, że pracodawca systematycznie zapobiegał naruszeniom i właściwie reagował na zgłoszenia.

– Ustawa definiuje mobbing jako uporczywe nękanie pracownika. Uporczywość oznacza, że zachowanie jest powtarzalne, nawracające lub stałe. Wyraźnie wskazano, że incydentalne zachowania, nawet jeśli naruszają dobra osobiste, nie stanowią mobbingu. W praktyce jednak trudno będzie ustalić, gdzie się kończy incydentalne, a zaczyna powtarzalne zachowanie. Ustawa tego nie precyzuje i wiele będzie zależało od kwestii dowodowych i uznania sądu rozpatrującego konkretną sprawę – przyznaje Agata Majewska, dodając, że pracodawcy już pytają, jak szkolić menedżerów, by unikali zachowań, które sami mogą postrzegać jako neutralne lub motywacyjne i jak ocenić konkretne przypadki, zwłaszcza w branżach, działach, gdzie sposób komunikacji jest często dość bezpośredni.

Pracodawcy pytają też o zakres odpowiedzialności za zachowania osób, które nie są ich pracownikami. Ustawa wskazuje wprost, że źródłem zachowań mobbingowych mogą być również osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

– Powstaje więc praktyczne pytanie, jak daleko sięga obowiązek pracodawcy w zakresie zapobiegania zachowaniom osób, wobec których nie posiada on klasycznych uprawnień pracodawcy. Ten obszar będzie wymagał wypracowania praktyki – uzupełnia Edyta Defańska-Czujko.


Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl



eprasa.pl b9f59ce2f3

Marcin Stanecki
radca prawny, były główny inspektor pracy

ANALIZA

# Jak przygotować zakład pracy na upały. Woda dla pracowników to nie wszystko

Zapewnienie pracownikom napojów nie wyczerpuje obowiązków pracodawcy związanych z wysokimi temperaturami. W praktyce równie istotne są ogólne przepisy bhp dotyczące organizacji stanowisk pracy, wentylacji, klimatyzacji oraz oceny ryzyka zawodowego.

W mojej ocenie pracodawca, wypełniając nałożony na niego przez prawo obowiązek chronienia zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, powinien w okresie wysokich temperatur zwrócić szczególną uwagę na podane poniżej zapisy rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1650). Chodzi o zapewnienie:

1) miejsc do siedzenia (par. 49 rozporządzenia):
- przy wykonywaniu pracy niewymagającej stale pozycji stojącej;
- przy wykonywaniu pracy wymagającej stale pozycji stojącej lub chodzenia należy zapewnić pracownikom możliwość odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji siedzącej;
- siedziska powinny spełniać wymagania Polskich Norm.

2) instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych (m.in. par. 35, par. 37 ust. 1 pkt 1 i par. 38 ust. 1 i 3 rozporządzenia):
- powietrze doprowadzane do pomieszczeń pracy z zewnątrz przy zastosowaniu klimatyzacji lub wentylacji mechanicznej powinno być oczyszczone z pyłów i substancji szkodliwych dla zdrowia;
- klimatyzacja lub wentylacja nie może powodować przeciągów, wyziębienia lub przegrzewania pomieszczeń pracy. Nie dotyczy to wentylacji awaryjnej;
- strumień powietrza pochodzący z urządzeń wentylacji nawiewnej nie powinien być skierowany bezpośrednio na stanowisko pracy;
- w przypadku zastosowania systemu klimatyzacji lub wentylacji mechanicznej należy zapewnić odpowiednią konserwację urządzeń i instalacji klimatyzacyjnych i wentylacyjnych w celu niedopuszczenia do awarii;
- przy stosowaniu w pomieszczeniach pracy wentylacji mechanicznej z recyrkulacją powietrza ilość powietrza świeżego nie powinna być mniejsza niż 10 proc. ogólnej ilości wymienianego powietrza;
- recyrkulacja powietrza nie powinna być stosowana w pomieszczeniach pracy, w których występują szkodliwe czynniki biologiczne, czynniki chemiczne stwarzające zagrożenia określone w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych, materiały wydzielające nieprzyjemne lub uciążliwe zapachy albo w których jest możliwe nagłe zwiększenie stężenia substancji chemicznych stwarzające zagrożenie, a także w przestrzeniach zagrożonych wybuchem (trzeba także pamiętać o innych wymaganiach, w szczególności dotyczących zapewnienia pomieszczeń higienicznosanitarnych, zgodnie z regulacjami zawartymi w załączniku nr 3 do rozporządzenia).

3) odpowiednich warunków w pomieszczeniach i na stanowiskach pracy (par. 15 ust. 1, par. 29 ust. 3 i 4, par. 32 ust. 1 i par. 45 ust. 4):
- w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed wilgocią, niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem, drganiami oraz innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami;
- okna i świetliki powinny być wyposażone w odpowiednie urządzenia eliminujące nadmierne operowanie promieniami słonecznymi padającymi na stanowiska pracy;
- okna i świetliki przeznaczone do wietrzenia pomieszczeń należy wyposażyć w urządzenia pozwalające na otwieranie ich w sposób łatwy i bezpieczny z poziomu podłogi oraz ustawienie części otwieranych w pożądanym położeniu;
- w pomieszczeniach pracy powinna być zapewniona wymiana powietrza wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych;
- stanowiska pracy znajdujące się na zewnątrz pomieszczeń powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby pracownicy byli chronieni przed zagrożeniami związanymi w szczególności z warunkami atmosferycznymi, w tym opadami, niską lub wysoką temperaturą, silnym wiatrem i spadającymi przedmiotami.

## Ocena ryzyka i działania

Niezmiernie ważne jest to, aby pracodawca, przygotowując się na upały, zawczasu opracował dokumentację dotyczącą oceny ryzyka zawodowego. Obowiązkiem pracodawcy jest ocena ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac (par. 39a rozporządzenia). Jednocześnie warto zauważyć, że na podstawie przepisów kodeksu pracy pracodawca informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 pkt 2 k.p.), a także zobowiązany jest do konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (art. $237^{11a}$ par. 1 k.p.).

W związku z tym, że w ocenie ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie zagrożenia występujące przy wykonywanych pracach, tym samym należy uwzględnić w niej również wysoką temperaturę i wskazać działania, które zostaną podjęte w celu ograniczenia jej negatywnego wpływu na pracowników.

Źródłem zagrożenia może być nie tylko wysoka temperatura zewnętrzna, ale również nagrzewanie się pomieszczeń pracy, praca w pełnym słońcu, niewystarczająca wentylacja, brak klimatyzacji, praca w pobliżu maszyn emitujących ciepło, stosowanie odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej, wysiłek fizyczny oraz ograniczona możliwość odpoczynku w chłodniejszym miejscu.

Pracodawca może zatem na podstawie dokonanej oceny ryzyka zawodowego wprowadzić takie rozwiązania, jak np.:
- zapewnienie w pobliżu miejsca wykonywanej pracy zacienionych przestrzeni przeznaczonych do odpoczynku (np. namiot, parawan) z dostępem do wody pitnej oraz rozwiązań pozwalających na schłodzenie ciała (np. kurtyna wodna, prysznic, wanny z wodą);
- odpowiednia organizacja pracy (wcześniejsze rozpoczęcie pracy, unikanie południowych upałów, zapewnienie dodatkowych przerw);
- przekazanie instruktażu udzielania pierwszej pomocy (ze szczególnym uwzględnieniem wyczerpania cieplnego, udaru cieplnego lub słonecznego);
- zmniejszenie intensywności prac wykonywanych przez pracowników;
- zapewnienie środków ochrony osobistej (odzież przepuszczająca powietrze i odporna na promieniowanie UV, nakrycie głowy, odpowiedni krem przeciwsłoneczny i okulary przeciwsłoneczne) i zbiorowej (zapewnienie klimatyzacji, odpowiednia wentylacja miejsca pracy);
- upewnienie się, że pracownicy nie pracują sami (praca w zespołach minimum dwuosobowych), a jeśli muszą pracować sami, monitorowanie ich i upewnienie się, że mogą łatwo wezwać pomoc;
- wykonywanie przez nowych i niezaaklimatyzowanych pracowników prac lżejszych oraz wprowadzenie dla nich dłuższych i częstszych przerw w pracy;
- ciągły monitoring pracowników przez kierowników w miejscu pracy pod kątem oznak sugerujących wystąpienie stresu cieplnego;
- unikanie wymuszonego tempa pracy;
- wprowadzenie dodatkowych przerw wliczanych do czasu pracy;
- możliwość skrócenia czasu pracy lub organizacji pracy w systemie zmianowym.

## Prawa pracowników

Ustawodawca przewidział prawo pracownika do powstrzymania się od wykonywania niebezpiecznej pracy. Niebezpiecznej w takim rozumieniu, że dalsze jej wykonywanie może narazić pracownika na uszczerbek na zdrowiu lub nawet śmierć.

W art. 210 k.p. zapisano uprawnienie stanowiące, że w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od jej wykonywania, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Co więcej – jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa tego zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w takich przypadkach – jego przełożony musi jednak być o tym niezwłocznie poinformowany.

Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

W polskim ustawodawstwie występują także rodzaje prac wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób. Do takich prac należą np.:
- prace przy obsłudze żurawi wieżowych i samojezdnych;
- prace operatorów samojezdnych ciężkich maszyn budowlanych i maszyn drogowych;
- prace kierowców: autobusów, pojazdów przewożących materiały niebezpieczne oraz pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 16 ton i długości powyżej 12 m, a także trolejbusów i motorniczych tramwajów;
- prace na wiaduktach i mostach.

Podsumowując, nie ulega wątpliwości, że obowiązkiem pracodawcy jest ochrona zdrowia i życia pracowników. Musi w tym celu wykorzystywać w swoich działaniach różne osiągnięcia techniczne i organizacyjne służące zapewnieniu ochrony zdrowia i życia zatrudnionych, nawet jeśli nie zostały one jeszcze uwzględnione w normach prawnych przez ustawodawcę. Pracodawca ma więc w istocie obowiązek „wyprzedzać" ustawodawcę w działaniach na rzecz ochrony zdrowia i życia zatrudnionych. Pracodawca jest zobowiązany wykorzystać każdą zdobycz naukową, każdy postęp techniczny, aby chronić życie i zdrowie pracowników. Nie może zatem czekać na wejście w życie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 lipca 2026 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. poz. 927), które wprowadzi górną granicę temperatury, tylko już dziś powinien podjąć realne i skuteczne działania, aby nie doszło do wypadku w pracy spowodowanego wysoką temperaturą.

©℗

eprasa.pl b9f59ce2f3

# W ZUS wciąż brakuje lekarzy orzeczników

**PROCEDURY** Niskie wynagrodzenia, starzejąca się kadra i mało atrakcyjny model pracy – to, zdaniem ekspertów, główne przyczyny deficytu kadrowego w ZUS. **Mimo reformy zasad zatrudniania i podwyżek wynagrodzeń liczba lekarzy nadal jest niewystarczająca**

**Edyta Roś**
edyta.ros@infor.pl

Dane, które uzyskał DGP (stan na koniec lipca 2026 r.), wskazują, że ZUS ma więcej wolnych etatów dla lekarzy orzeczników niż zatrudnionych lekarzy.

Z przedstawionych danych wynika, że obsadzonych jest 298,5 etatu, podczas gdy liczba wakatów sięga 332,9 etatu. Oznacza to, że nieobsadzonych pozostaje ponad połowa wszystkich etatów lekarskich. Skala braków kadrowych jest zatem ogromna. Średnia wieku lekarza orzecznika wynosi 63 lata.

DGP spytał ekspertów o przyczyny tak niskiej liczby lekarzy orzeczników w ZUS oraz o sposoby poprawy tej sytuacji.

### Niskie wynagrodzenia

Według dr. Marcina Krajewskiego, adiunkta w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, problem z brakiem lekarzy orzeczników w ZUS jest widoczny od wielu lat.

Jego zdaniem podstawową barierę stanowi poziom wynagrodzeń. – Próbą rozwiązania tego problemu jest rozporządzenie z 9 lipca 2026 r. w sprawie mnożników służących do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego lekarzy oraz osób wykonujących samodzielny zawód medyczny zatrudnionych w Zakładzie. Niestety nawet po podwyższeniu wynagrodzenia będzie ono istotnie odbiegało od przeciętnych wynagrodzeń lekarzy – podkreślił Krajewski.

Jednym ze sposobów rozwiązania problemu ma być dopuszczenie do procedury orzeczniczej pielęgniarek i fizjoterapeutów.

– Rozwiązanie to może służyć, moim zdaniem, „przetestowaniu" zdolności tych grup zawodowych do wykonywania czynności orzeczniczych oraz zweryfikowaniu, czy w przyszłości możliwe będzie dalsze otwarcie systemu orzecznictwa na przedstawicieli innych zawodów medycznych – stwierdził dr Krajewski.

Dodał, że ZUS-owi potencjalnie łatwiej powinno być pozyskać z rynku doświadczoną pielęgniarkę czy fizjoterapeutę niż lekarza. – Wbrew pozoro, przy odpowiedniej polityce kadrowej takie rozwiązanie nie musi negatywnie wpływać na sytuację ubiegającego się o świadczenie ubezpieczonego – zauważył ekspert.

Jego zdaniem konkurencyjność ZUS może nieco poprawić planowana zmiana form zatrudnienia lekarzy.

– Jedną z zachęt ma być możliwość wykonywania czynności orzeczniczych na podstawie umowy o świadczenie usług, która w założeniu ma zapewnić lekarzom większą elastyczność w podejmowaniu współpracy z ZUS – podkreślił Krajewski.

Trudno jednak wskazać jedno rozwiązanie problemu deficytu lekarzy orzeczników. – Przede wszystkim sytuacja ZUS mogłaby ulec poprawie, gdyby zwiększono liczbę kształconych lekarzy. Większe nasycenie rynku mogłoby skłonić część lekarzy do podjęcia zatrudnienia w ZUS. Niestety, wraz ze starzeniem się społeczeństwa i związanym z nim zwiększonym zapotrzebowaniem na medyków należy przewidywać, że deficyt lekarzy, nie tylko w przypadku ZUS, będzie stawał się coraz bardziej odczuwalny – zaznaczył ekspert.

Na problem wynagrodzeń wskazała również radca prawny Magdalena Januszewska z Kancelarii Januszewska.

Podobnie jak dr Krajewski, zwróciła uwagę na obowiązujące od niedawna rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w sprawie mnożników do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego lekarzy oraz osób wykonujących samodzielny zawód medyczny zatrudnionych w ZUS. Przewiduje ono znaczne podwyżki. – Wynagrodzenie zasadnicze lekarzy orzeczników przed podwyżką wynosiło od 7200 zł do 15 500 zł, a po podwyżce – od 14 245,70 zł do 20 033,01 zł – podkreśliła Januszewska.

Na kwestie finansowe wskazał też ekspert emerytalny Oskar Sobolewski z HRK Payroll Consulting.

– Myślę, że przede wszystkim finanse są tutaj najpoważniejszą przeszkodą w pozyskiwaniu nowych lekarzy orzeczników. Na pewno mają oni świadomość, że mogą znaleźć lepiej płatną pracę. A należy podkreślić, że praca lekarza orzecznika nie jest łatwa – powiedział Sobolewski.

### Wysoka średnia wieku

Sobolewski zwrócił też uwagę na wiek lekarzy orzeczników.

– Widzimy, że z jednej strony problemem jest liczba lekarzy orzeczników, a z drugiej kwestia średniej wieku. Dlatego należałoby tu znaleźć sposób na pozyskanie nowych młodych lekarzy oraz na to, by nie zniechęcić tych, którzy pracują, i skłonić ich do pozostania – podkreślił Sobolewski.

Z kolei radca prawny Katarzyna Kalata z kancelarii Kalata zwróciła uwagę, że ZUS ma dziś problem z całym modelem orzecznictwa. – Średnia wieku zatrudnionych lekarzy przekracza 60 lat, ponad połowa z nich jest już w wieku emerytalnym, a mimo kwietniowej reformy liczba lekarzy orzeczników nadal spada – wskazała prawniczka.

Przypomniała, że od 13 kwietnia 2026 r. ZUS może zatrudniać lekarzy na bardziej elastycznych zasadach, także na umowach o świadczenie usług, oraz dopuścić do orzekania lekarzy z szerszym zakresem kwalifikacji. – To jest krok w dobrą stronę, ale pierwsze dane pokazują, że sama zmiana przepisów nie wystarczyła, aby zatrzymać odpływ kadry – zaznaczyła mec. Kalata.

Jak wskazała, praca ta ma nadal w dużej mierze charakter dokumentacyjny. – Oznacza ogromną liczbę akt, presję czasu, dużą odpowiedzialność, a jednocześnie ograniczony kontakt z leczeniem pacjenta. Dla młodego lekarza może to oznaczać zahamowanie rozwoju klinicznego i rezygnację z budowania doświadczenia we własnej specjalizacji – podkreśliła Katarzyna Kalata.

Jak dodała, dochodzi do tego duże obciążenie psychiczne. – Lekarz orzecznik nie leczy, lecz rozstrzyga, czy stan zdrowia człowieka spełnia ustawowe warunki otrzymania świadczenia. Od jego oceny często zależy, czy chory zachowa źródło utrzymania. Negatywne orzeczenia oznaczają konflikty, skargi i poczucie krzywdy po stronie ubezpieczonych. Jeżeli lekarzy jest coraz mniej, spraw coraz więcej, a podstawowym oczekiwaniem pozostaje szybkość wydawania orzeczeń, rośnie ryzyko działania schematycznego i nadmiernie restrykcyjnego – zwróciła uwagę prawniczka.

W ocenie mec. Kalaty zmiany obowiązujące od 13 kwietnia były potrzebne, ale na razie poprawiły przede wszystkim przepisy. – Nie odbudowały jeszcze kadry ani zaufania do systemu. ZUS-owi nie brakuje wyłącznie lekarzy. Brakuje mu modelu pracy, który byłby atrakcyjny zawodowo, bezpieczny dla lekarza i sprawiedliwy dla ubezpieczonego – podkreśliła. ©℗

Skanuj kod i czytaj więcej na DGP.pl

KOMUNIKATY

**STAROSTA WRZESIŃSKI**
**INFORMUJE O WYŁOŻENIU PROJEKTU OPERATU OPISOWO-KARTOGRAFICZNEGO**

Starosta Wrzesiński informuje, że w Siedzibie Starostwa Powiatowego we Września przy ul. Chopina 10, 62-300 Września w terminie od 28 sierpnia do 17 września 2026r. w godzinach od 8:00 do 14:00 zostanie wyłożony do wglądu zainteresowanych projekt operatu opisowo-kartograficznego dotyczącego realizacji zadania pn. Modernizacja ewidencji gruntów i budynków w obrębach ewidencyjnych: **Zieliniec, Bieganowo, Sokolniki, Gałęzewice, Gorazdowo, Szamarzewo** położonych w Gminie Kołaczkowo.

Każdy, czyjego interesu prawnego dotyczą dane ujawnione w projekcie operatu opisowo – kartograficznego, może w okresie wyłożenia projektu do wglądu zgłaszać uwagi do tych danych. Skorzystanie z tego prawa leży w interesie zainteresowanych, aby na tym etapie postępowania związanego z modernizacją ewidencji gruntów i budynków, uzyskać niezbędne wyjaśnienia, lub zgłosić do protokołu ewentualne uwagi.

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

Uwaga: Należy zabrać ze sobą dokument tożsamości.

*Na podstawie art. 7d pkt 1 i art. 24a ustawy z dnia 17 maja 1989 r. Prawo geodezyjne i kartograficzne (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r., poz. 1151 ze zm.),*

Starosta Wrzesiński
Anita Kraska

**STAROSTA WRZESIŃSKI**
**INFORMUJE O WYŁOŻENIU PROJEKTU OPERATU OPISOWO-KARTOGRAFICZNEGO**

Starosta Wrzesiński informuje, że w Siedzibie Starostwa Powiatowego we Września przy ul. Chopina 10, 62-300 Września w terminie od 28 sierpnia do 17 września 2026r. w godzinach od 8:00 do 14:00 zostanie wyłożony do wglądu zainteresowanych projekt operatu opisowo-kartograficznego dotyczącego realizacji zadania pn. Modernizacja ewidencji gruntów i budynków w obrębach ewidencyjnych: **Łagiewki, Budziłowo, Wszembórz, Cieśle Wielkie, Cieśle Małe, Spławie** położonych w Gminie Kołaczkowo.

Każdy, czyjego interesu prawnego dotyczą dane ujawnione w projekcie operatu opisowo – kartograficznego, może w okresie wyłożenia projektu do wglądu zgłaszać uwagi do tych danych. Skorzystanie z tego prawa leży w interesie zainteresowanych, aby na tym etapie postępowania związanego z modernizacją ewidencji gruntów i budynków, uzyskać niezbędne wyjaśnienia, lub zgłosić do protokołu ewentualne uwagi.

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

Uwaga: Należy zabrać ze sobą dokument tożsamości.

*Na podstawie art. 7d pkt 1 i art. 24a ustawy z dnia 17 maja 1989 r. Prawo geodezyjne i kartograficzne (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r., poz. 1151 ze zm.),*

Starosta Wrzesiński
Anita Kraska

Węgrów, dnia 11 sierpnia 2026 r.

G.6821.39.2026.KD

**OGŁOSZENIE STAROSTY WĘGROWSKIEGO**

Działając na podstawie art. 114 ust. 3 i 4, w związku z art. 124, 124a i 124b ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (Dz. U. z 2026 r. poz. 399 z późn. zm.)

STAROSTA WĘGROWSKI INFORMUJE

o zamiarze wszczęcia postępowania, w trybie art. 124 i 124a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami, w sprawie ograniczenia sposobu korzystania z nieruchomości położonej w obrębie ewidencyjnym **Sekłak gm. Korytnica, oznaczonej numerem działki 12/2.**

Z posiadanej dokumentacji wynika, że dla nieruchomości objętej wnioskiem Sąd Rejonowy w Węgrowie V Wydział Ksiąg Wieczystych prowadzi księgę wieczystą SI1W/00026374/3 – właściciel nieruchomości nie żyje.

Biorąc powyższe pod uwagę, ww. nieruchomość traktuje się jako nieruchomość o nieuregulowanym stanie prawnym w rozumieniu art. 113 ust. 6 i 7 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami.

W związku z powyższym, wzywam wszystkie osoby, które wykażą, że przysługują im prawa rzeczowe do ww. nieruchomości, aby **w terminie dwóch miesięcy** od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia zgłosili i udokumentowali swoje prawa do przedmiotowej nieruchomości.

Osoby, którym przysługują prawa rzeczowe do ww. nieruchomości winny zgłosić się do Starostwa Powiatowego w Węgrowie, Wydziału Geodezji, Kartografii, Katastru i Gospodarki Nieruchomościami przy ul. Przemysłowej 5, 07-100 Węgrów, pokój nr 20 (parter) w godzinach pracy urzędu.

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

eprasa.pl b9f59ce2f3

US

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

**20 SIERPNIA** Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

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

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

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

## Dziennik Ustaw z 7 sierpnia 2026 r.

### Wolny obszar celny

**Rozporządzenie** ministra finansów i gospodarki z 4 sierpnia 2026 r. w sprawie zmiany obszaru wolnego obszaru celnego w Mszczonowie w województwie mazowieckim **Poz. 1069**

Wejdzie w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. 22 sierpnia 2026 r.

**Omówienie:** W załączniku do rozporządzenia określono granice i teren wolnego obszaru celnego w Mszczonowie w województwie mazowieckim, ustanowionego rozporządzeniem Rady Ministrów z 18 lipca 2000 r. w sprawie ustanowienia wolnego obszaru celnego w Mszczonowie w województwie mazowieckim (Dz.U. poz. 721, z 2003 r. poz. 876 oraz z 2023 r. poz. 257).
Opis przebiegu granic wolnego obszaru celnego jest przedstawiony na mapie. Dokument zawierający opis przebiegu tych granic wraz z mapą jest przechowywany u zarządzającego wolnym obszarem celnym oraz w postaci kopii we właściwej miejscowo izbie administracji skarbowej nadzorującej wolny obszar celny oraz w Ministerstwie Finansów.

### Fundusze emerytalne

**Obwieszczenie** marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 31 lipca 2026 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych **Poz. 1070**

### Przekazywanie składek na ubezpieczenia

**Obwieszczenie** ministra spraw wewnętrznych i administracji z 4 sierpnia 2026 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia ministra spraw wewnętrznych i administracji w sprawie przekazywania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe policjantów zwolnionych ze służby **Poz. 1071**

### Wykaz państw

**Rozporządzenie** ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 31 lipca 2026 r. w sprawie wykazu państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę nie są uprawnieni do wykonywania pracy w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego **Poz. 1072**

Wejdzie w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. 22 sierpnia 2026 r.

**Omówienie:** Rozporządzenie zostało wydane na podstawie odpowiednich przepisów ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
Zgodnie z omawianym rozporządzeniem do wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę w czasie pobytu na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego nie są uprawnieni obywatele:
- Wenezueli;
- Gruzji;
- Kolumbii.

Obywatele wymienionych państw posiadający zezwolenie na pracę, którzy w czasie pobytu na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego rozpoczęli pracę przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, mogą ją kontynuować na dotychczasowych zasadach do dnia upływu okresu pobytu w ramach ruchu bezwizowego.

## Dziennik Ustaw z 10 sierpnia 2026 r.

### Zastaw rejestrowy i rejestr zastawów

**Ustawa** z 17 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o zastawie rejestrowym i rejestrze zastawów oraz ustawy – Prawo o ruchu drogowym **Poz. 1073**

Wejdzie w życie po upływie 9 miesięcy od ogłoszenia, tj. 11 maja 2027 r.

**Omówienie:** Zgodnie z nowelizacją zastaw rejestrowy wygasa i uznaje się go za wykreślony po upływie 20 lat od chwili wpisu, chyba że strony postanowią o utrzymaniu zastawu na czas dalszy, niedłuższy niż 10 lat, i do rejestru zastawów zostanie złożona zmiana umowy zastawniczej.
Rejestr zastawów prowadzą w systemie teleinformatycznym sądy rejonowe (sądy gospodarcze).
Dla każdego zastawu rejestrowego prowadzi się odrębne akta rejestrowe. Obejmują one dokumenty stanowiące podstawę wpisu do rejestru zastawów, inne dokumenty złożone w toku postępowania rejestrowego dotyczącego tego zastawu, dokumenty wytworzone w tym postępowaniu oraz odpis z tego rejestru.
W przypadku wniosku i dokumentów złożonych za pośrednictwem systemu teleinformatycznego sąd sporządza ich odpisy w postaci wydruków wraz ze wskazaniem osób, które je podpisały, celem ich doręczenia uczestnikom postępowania.
Sąd bada, czy dane wskazane we wniosku o wpis do rejestru zastawów są zgodne z danymi wynikającymi z rejestru PESEL lub rejestru REGON.
Omawiana nowelizacja przewiduje m.in., że zadaniami centralnej informacji o zastawach rejestrowych są:
- utworzenie i eksploatacja połączeń rejestru zastawów w systemie teleinformatycznym;
- prowadzenie zbioru informacji z rejestru zastawów, a w przypadku zastawów wygasłych i uznanych za wykreślone na podstawie odpowiednich przepisów ustawowych – także na podstawie adnotacji zamieszczonych w systemie teleinformatycznym, w którym jest prowadzony ten rejestr;
- udzielanie informacji oraz wydawanie odpisów i zaświadczeń z rejestru zastawów, a w przypadku zastawów wygasłych i uznanych za wykreślone – także na podstawie adnotacji zamieszczonych w systemie teleinformatycznym, w którym jest prowadzony ten rejestr;
- prowadzenie ewidencji wniosków o udzielenie informacji oraz wydanie odpisów i zaświadczeń.

Odpisy i zaświadczenia wydane w postaci papierowej przez centralną informację o zastawach rejestrowych mają moc dokumentów urzędowych.
Do postępowań o wpis do rejestru zastawów wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

### Określenie wysokości opłat

**Ustawa** z 17 lipca 2026 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z opłatami uiszczanymi na rzecz Komisji Nadzoru Finansowego **Poz. 1074**

Wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od ogłoszenia, tj. 11 lutego 2027 r.

**Omówienie:** Nowelizacja zmienia następujące ustawy: o giełdach towarowych, o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, o obrocie instrumentami finansowymi, o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, o usługach płatniczych oraz o finansowaniu społecznościowym dla przedsięwzięć gospodarczych i pomocy kredytobiorcom.
Zmiany wprowadzone w ustawie o giełdach towarowych przewidują, że wniosek o udzielenie zezwolenia lub zgody przewidzianych niniejszą ustawą podlega opłacie w wysokości niewiększej niż równowartość w złotych 4500 euro.
Zgodnie ze zmianami dokonanymi w ustawie o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi wniosek o udzielenie zezwolenia na wykonywanie działalności przez zarządzającego alternatywną spółką inwestycyjną (ASI) podlega opłacie w wysokości niewiększej niż równowartość w złotych 4500 euro.
Natomiast wniosek o wpis zarządzającego ASI do rejestru zarządzających ASI podlega opłacie w wysokości niewiększej niż równowartość w złotych 2000 euro.
Zmiany dokonane w ustawie o obrocie instrumentami finansowymi przewidują, że wniosek o udzielenie zezwolenia, pozwolenia lub zgody przewidzianych niniejszą ustawą, unijnymi rozporządzeniami 2019/2033 lub 575/2013 – w zakresie zezwoleń, pozwoleń lub zgód udzielanych domom maklerskim albo unijnym rozporządzeniem 648/2012 podlega opłacie w wysokości niewiększej niż równowartość w złotych 4500 euro.
Opłacie w takiej samej wysokości podlega wniosek o udzielenie zezwolenia zatwierdzonemu podmiotowi publikującemu lub zatwierdzonemu mechanizmowi sprawozdawczemu.
Zgodnie ze zmianami wprowadzonymi do ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, wniosek o zatwierdzenie prospektu podlega opłacie w wysokości równowartości w złotych 6000 euro.
O połowę jest niższa opłata za wniosek o zatwierdzenie memorandum informacyjnego.

### Stanowiska w placówkach zagranicznych

**Obwieszczenie** ministra spraw zagranicznych z 5 sierpnia 2026 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia ministra spraw zagranicznych w sprawie mnożników dodatku zagranicznego **Poz. 1075**

### Dokonywanie zgłoszeń

**Obwieszczenie** ministra rolnictwa i rozwoju wsi z 28 lipca 2026 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia ministra rolnictwa i rozwoju wsi w sprawie dokonywania zgłoszeń, składania wniosków lub przekazywania informacji do komputerowej bazy danych **Poz. 1076**

### Udostępnianie danych

**Ustawa** z 17 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o ochronie praw nabywcy lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego oraz Deweloperskim Funduszu Gwarancyjnym **Poz. 1077**

Wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od ogłoszenia, tj. 11 listopada 2026 r.

**Omówienie:** Celem nowelizacji jest zapewnienie jednolitego i spójnego sposobu udostępniania danych przez deweloperów w portalu prowadzonym przez ministra cyfryzacji.
Nowe przepisy przewidują, że minister cyfryzacji określi, w drodze rozporządzenia, strukturę danych, uwzględniając potrzebę zapewnienia jednolitości ich udostępniania w portalu danych, a także interoperacyjności wymiany danych.
Ponadto minister udostępni w portalu danych wzorcowe dokumenty elektroniczne służące do realizacji przewidzianych przepisami obowiązków.

## Wchodzi w życie 14 sierpnia 2026 r.

**Materiały zasobu geodezyjnego i kartograficznego** – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 28 lipca 2026 r. w sprawie wzorów wniosków o udostępnienie materiałów państwowego zasobu geodezyjnego i kartograficznego, licencji i Dokumentu Obliczenia Opłaty, a także sposobu wydawania licencji (Dz.U. z 7 sierpnia 2026 r. poz. 1068)

**Omówienie:** W załącznikach do rozporządzenia określono:
- wzór wniosku o udostępnienie materiałów centralnego zasobu geodezyjnego i kartograficznego;
- sposób wydawania licencji oraz wzór licencji określającej zakres uprawnień licencjobiorcy do wykorzystywania udostępnionych materiałów państwowego zasobu geodezyjnego i kartograficznego;
- wzór wniosku o udostępnienie materiałów wojewódzkiego zasobu geodezyjnego i kartograficznego;
- wzór Dokumentu Obliczenia Opłaty;
- wzór wniosku o udostępnienie materiałów powiatowego zasobu geodezyjnego i kartograficznego;
- wzór wniosku o wydanie wypisu lub wyrysu z operatu ewidencyjnego.

Zgodnie z omawianym rozporządzeniem licencja jest wydawana w odniesieniu do pojedynczego udostępnianego zbioru danych lub innego materiału państwowego zasobu geodezyjnego i kartograficznego lub wielu materiałów zasobu objętych jednym wnioskiem o udostępnienie materiałów zasobu, jeżeli zakres uprawnień do korzystania z każdego z tych materiałów jest jednakowy. ©℗

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

eprasa.pl b9f59ce2f3

DGP | Kadry i Płace

Dodatek dla prenumeratorów 13 sierpnia 2026 nr 156 (6825) DGP.pl

POLECA
MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

# Sanacja przedsiębiorstwa: czy pracodawca może zwolnić chronionego pracownika

**ZATRUDNIENIE Otwarcie formalnej procedury restrukturyzacyjnej pozwala rozwiązać umowę również z osobą objętą szczególną ochroną zatrudnienia. Taka decyzja kadrowa musi jednak być w rzeczywistym związku z działaniami naprawczymi. Konieczne jest także zachowanie wymaganych procedur, zastosowanie obiektywnych kryteriów doboru oraz odpowiednie udokumentowanie przyczyn redukcji etatów.**

**Marzena Rosler-Borakiewicz**
radca prawny, mediatorka sądowa, compliance officer, wspólniczka i partnerka zarządzająca w kancelarii Filipiak Babicz Legal & Tax

Postępowanie sanacyjne zapewnia przedsiębiorcy narzędzia służące restrukturyzacji zatrudnienia, w tym możliwość wypowiedzenia umów pracownikom objętym przepisami gwarantującymi trwałość stosunku pracy. Każda decyzja kadrowa musi być podjęta w związku z celem sanacji, zostać właściwie udokumentowana i być możliwa do obrony przed sądem pracy. Wymaga to więc wykazania, że wypowiedzenie stanowi część rzeczywistego programu naprawczego.

## KIEDY OCHRONA PRACOWNIKA USTĘPUJE RESTRUKTURYZACJI

Kodeks pracy przewiduje szczególną ochronę przed wypowiedzeniem m.in. dla:

- pracowników w wieku przedemerytalnym,
- osób przebywających na urlopie,
- korzystających z usprawiedliwionej nieobecności,
- działaczy związkowych,
- kobiet w ciąży,
- pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich.

Ochrona ta ogranicza swobodę decyzji kadrowych, ale nie ma charakteru absolutnego. W postępowaniu sanacyjnym ustawodawca dopuścił ingerencję w trwałość stosunku pracy, jeżeli jest ona powiązana z działaniami naprawczymi przedsiębiorcy.

### Cel działań

Sanacja jest najbardziej zaawansowanym postępowaniem restrukturyzacyjnym. Zgodnie z art. 3 ust. 1 prawa restrukturyzacyjnego (dalej: p.r.) jej celem jest uniknięcie upadłości przez zawarcie układu z wierzycielami oraz przeprowadzenie działań sanacyjnych, czyli czynności prawnych i faktycznych zmierzających do poprawy sytuacji ekonomicznej dłużnika. Jednym z takich działań może być redukcja zatrudnienia, pod warunkiem że służy przywróceniu zdolności do wykonywania zobowiązań.

**Uwaga!** Nie wystarczy więc ogólne powołanie się na spadek przychodów lub konieczność oszczędności. Pracodawca powinien wykazać, dlaczego ograniczenie zatrudnienia jest niezbędne, jak wpływa na strukturę kosztów i w jaki sposób wpisuje się w przyjęty model dalszego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

## SKUTKI SANACJI DLA SZCZEGÓLNEJ OCHRONY ZATRUDNIENIA

Kluczowe znaczenie ma art. 300 p.r. Zgodnie z nim otwarcie postępowania sanacyjnego wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników oraz pracodawcy takie skutki, jak ogłoszenie upadłości, a uprawnienia syndyka wykonuje zarządca. Odesłanie to prowadzi do art. $41^1$ par. 1 k.p., który w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy wyłącza stosowanie art. 38, 39 i 41 k.p. oraz przepisów szczególnych chroniących pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Oznacza to, że zarządca może wypowiedzieć umowy również pracownikom objętym szczególną ochroną, w tym osobom w wieku przedemerytalnym, przebywającym na zwolnieniach chorobowych czy działaczom związkowym. Takiego skutku nie wywołują jednak sama trudna sytuacja finansowa ani inne postępowania restrukturyzacyjne. Wyjątek dotyczy sanacji, ponieważ ustawodawca zrównał ją w stosunkach pracy ze skutkami ogłoszenia upadłości.

### Granica wyłączenia ochrony

Artykuł 300 p.r. jest przepisem szczególnym wobec ogólnych zasad ochrony zatrudnienia. Nie oznacza jednak, że sanacja jest równoznaczna z likwidacją pracodawcy. Jej celem nadal pozostaje kontynuacja działalności po przeprowadzeniu działań naprawczych. Dlatego sąd pracy może badać nie tylko formalny fakt otwarcia sanacji, lecz także to, czy wypowiedzenie pozostawało w rzeczywistym związku z działaniami sanacyjnymi, planem restrukturyzacyjnym albo koniecznością ograniczenia kosztów zatrudnienia.

**Uwaga!** Jeżeli pracodawca znajduje się w trudnej sytuacji finansowej, ale nie korzysta z formalnej procedury sanacyjnej, zakazy wynikające z art. 39 i 41 k.p. obowiązują go w pełnym zakresie. Skutków sanacji nie można również automatycznie rozciągać na inne tryby restrukturyzacji, których ustawodawca nie zrównał ze skutkami ogłoszenia upadłości w zakresie praw i obowiązków pracowników. Znaczenie argumentacyjne zachowują uchwały Sądu Najwyższego z 16 marca 2010 r. (sygn. akt I PZP 1/10 i sygn. akt I PZP 2/10). Przyjęto w nich, że art. $41^1$ par. 1 k.p., w obowiązującym wówczas stanie prawnym, nie obejmował upadłości z możliwością zawarcia układu. Wyłączenie ochrony pracowniczej należy zatem interpretować ściśle i nie można go rozszerzać na każdą sytuację kryzysową pracodawcy.

## ZWOLNIENIA W SANACJI

Przy zwolnieniach grupowych wyłączenie ochrony wynika również z art. 7 ustawy o zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie znosi jednak obowiązków proceduralnych. Zarządca musi przeprowadzić konsultacje, zawrzeć porozumienie albo wydać regulamin zwolnień grupowych. Dokumenty te muszą określać nie tylko liczbę zwalnianych pracowników i terminy wypowiedzeń, lecz także kryteria doboru oraz zasady ewentualnych świadczeń. Naruszenie procedury, pominięcie konsultacji lub zastosowanie niejasnych kryteriów może uzasadniać roszczenia pracownika, mimo ograniczenia szczególnej ochrony.

### Indywidualna redukcja zatrudnienia

Skala redukcji nie przesądza o możliwości zastosowania art. $41^1$ par. 1 k.p. Przepis ten może mieć znaczenie zarówno przy zwolnieniach grupowych, jak i przy redukcjach obejmujących mniejszą liczbę osób, jeżeli wypowiedzenie pozostaje w związku z sanacją i działaniami naprawczymi.

**Uwaga!** Przy zwolnieniach indywidualnych szczególnie istotne jest precyzyjne wskazanie przyczyny wypowiedzenia, ponieważ sąd pracy oceni jej konkretność, prawdziwość i związek z potrzebami restrukturyzacyjnymi. Uzasadnienie nie powinno ograniczać się do ogólnego powołania się na sanację, a ma wyjaśniać, dlaczego likwidowane jest dane stanowisko albo z jakich powodów spośród kilku porównywalnych pracowników wybrano właśnie tę osobę.

### Skrócenie okresu wypowiedzenia

Otwarcie sanacji umożliwia także skrócenie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. $36^1$ par. 1 k.p. do jednego miesiąca. Pracownikowi przysługuje wtedy odszkodowanie za pozostałą część tego okresu, a czas objęty odszkodowaniem wlicza się do stażu pracy.

**Uwaga!** Z perspektywy zarządcy jest to instrument przyspieszający restrukturyzację kosztową, nie eliminuje jednak kosztu po stronie masy sanacyjnej. Decyzja o skróceniu okresu wypowiedzenia również powinna być uzasadniona potrzebami postępowania, harmonogramem działań naprawczych i przewidywanym efektem ekonomicznym.

## PLAN RESTRUKTURYZACYJNY I KONTROLA SĘDZIEGO-KOMISARZA

Zgodnie z art. 314 p.r., jeżeli w postępowaniu sanacyjnym przewiduje się redukcję zatrudnienia z wykorzystaniem uprawnień zarządcy, plan restrukturyzacyjny powinien wskazywać zasady zwalniania pracowników, w szczególności ich liczbę, okres zwolnień i proponowane kryteria doboru. Zatwierdza go sędzia-komisarz w drodze postanowienia, zgodnie z art. 315 p.r.

Jeżeli działania kadrowe muszą zostać podjęte wcześniej, art. 317 p.r. wymaga zawiadomienia sędziego-komisarza, który może w terminie trzech dni zakazać ich wdrożenia.

**Uwaga!** Decyzje personalne nie powinny więc wyprzedzać analizy ekonomicznej i organizacyjnej. Im dokładniej plan określa przyczyny, zakres i sposób redukcji, tym łatwiej wykazać, że wypowiedzenia stanowią element działań sanacyjnych, a nie mają charakter przypadkowy lub wybiórczy.

©℗

Dokończenie na s. C3

### Działania poprzedzające redukcję zatrudnienia

- Powiązanie decyzji kadrowych z planem restrukturyzacyjnym lub innymi udokumentowanymi działaniami sanacyjnymi.
- Ustalenie obiektywnych, mierzalnych i niedyskryminacyjnych kryteriów doboru pracowników.
- Zapewnienie spójności dokumentacji – od planu restrukturyzacyjnego, przez porozumienie albo regulamin zwolnień grupowych, po treść wypowiedzeń.
- Zachowanie zestawienia kosztów, opisów zmian organizacyjnych, porównań stanowisk oraz notatek z konsultacji. Dokumenty te mogą w razie sporu potwierdzić, że pracodawca działał racjonalnie, proporcjonalnie i zgodnie ze szczególnym reżimem postępowania.

©℗

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Podstawowy system czasu pracy: 18 najważniejszych pytań

**Najczęściej stosowany sposób organizacji pracy bywa kojarzony z wykonywaniem obowiązków od godz. 8.00 do 16.00, choć może obejmować także inne godziny. To pracodawca ustala godziny wykonywania obowiązków, natomiast pracownik powinien pozostawać w jego dyspozycji i realizować powierzone zadania.**

**Katarzyna Soboń**
adwokat, starszy prawnik
w kancelarii Raczkowski

**1. Jaka jest dobowa norma czasu pracy w systemie podstawowego czasu pracy?**
Dobowa norma czasu pracy w systemie podstawowym wynosi 8 godzin (art. 129 par. 1 k.p.). Oznacza to, że pracodawca nie może zaplanować pracy na więcej niż 8 godzin w ciągu dnia.

**2. Co się dzieje, jeśli pracownik nie zdąży w ciągu 8 godzin wykonać wszystkich zleconych mu na ten dzień zadań?**
Wówczas powinien ustalić z pracodawcą lub przełożonym, czy oczekuje ich dokończenia jeszcze tego samego dnia. Jeśli będzie taka konieczność (i polecenie) ze strony pracodawcy i pracownik będzie świadczył pracę po normalnych godzinach pracy, to będzie to, co do zasady, stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych.

**3. Czy jeśli pracownik wcześniej, przed upływem 8 godzin, wykona wszystkie zlecone mu na dany dzień zadania, to może wyjść z pracy?**
Nie. W systemie podstawowego czasu pracy pracownicy rozliczani są nie tyle z wykonanych zadań, ile przede wszystkim z czasu świadczenia pracy. Jeśli zakończą wyznaczone zadania wcześniej, muszą poinformować o tym pracodawcę i oczekiwać na wyznaczenie im kolejnych. Nawet jeśli pracodawca nie powierzy im dodatkowych obowiązków, muszą pozostawać w dyspozycji i zachować gotowość do pracy do końca dnia, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy. Nie mogą więc samodzielnie wcześniej opuścić swojego stanowiska pracy.

**4. Jaka jest tygodniowa norma czasu pracy?**
Tygodniowa norma czasu pracy w systemie podstawowego czasu pracy wynosi przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym u pracodawcy okresie rozliczeniowym (art. 129 par. 1 k.p.). Jest to norma przeciętna.

**Uwaga!** Oznacza to, że jeżeli w jednym tygodniu pracownik zgodnie z rozkładem czasu pracy będzie wykonywał obowiązki przez więcej niż 40 godzin lub przez więcej niż 5 dni, to w innym tygodniu, przed końcem okresu rozliczeniowego, trzeba mu zaplanować odpowiednio mniej godzin lub dni pracy.

**5. Skąd pracownik wie, jaka jest jego dobowa i tygodniowa norma czasu pracy?**
Pracodawca musi poinformować o tym pracownika nie później niż w terminie siedmiu dni od dnia dopuszczenia go do pracy (art. 29 par. 3 k.p.). Informację tę oraz inne szczegółowe dane o warunkach zatrudnienia przekazuje się pracownikowi indywidualnie, w postaci papierowej lub elektronicznej. Potwierdzenie zapoznania się z nimi umieszcza się w aktach osobowych.

**6. Czy w systemie można pracować 6 dni w tygodniu?**
Tak, jest to możliwe. Nie może to jednak występować w każdym tygodniu okresu rozliczeniowego. Za pracę w szóstym dniu pracownik musi otrzymać dzień wolny przed końcem okresu rozliczeniowego.

**Uwaga!** Oznacza to, że jeśli w jednym tygodniu pracownik będzie pracował przez 6 dni, to w innym (przed końcem okresu rozliczeniowego) powinien pracować 4 dni.

**7. Czy w tym systemie można pracować w sobotę i niedzielę?**
Tak, praca w sobotę jest dozwolona w każdym systemie czasu pracy. Pracodawca może ustalić, że pracownik będzie pracował od wtorku do soboty. Dniami wolnymi będą wówczas niedziela i poniedziałek. Praca w sobotę nie będzie w takiej sytuacji pracą w nadgodzinach, ponieważ wynika z rozkładu czasu pracy (o ile oczywiście nie przekroczy 8 godzin). Takie rozwiązania są spotykane zwykle przy pracy zmianowej. Pracodawcy, u których nie jest ona wykonywana, najczęściej stosują standardowy rozkład od poniedziałku do piątku.

Z kolei niedziela, co do zasady, jest dniem wolnym od pracy (art. $151^{9}$ par. 1 k.p.). Praca w tym dniu jest dozwolona tylko w szczególnych przypadkach wskazanych bezpośrednio w przepisach. Należą do nich m.in. praca zmianowa, praca przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, praca w transporcie i komunikacji, a także w gastronomii i hotelarstwie (art. $151^{10}$ k.p.). Jeżeli zgodnie z art. $151^{10}$ k.p. pracownik może wykonywać obowiązki w niedzielę, to jego rozkład może przykładowo obejmować dni od niedzieli do czwartku. Praca w niedzielę nie będzie wówczas pracą w godzinach nadliczbowych, ponieważ wynika z harmonogramu, o ile nie przekroczy 8 godzin. Jednak nawet w takim przypadku pracownik powinien korzystać z niedzieli wolnej od pracy co najmniej raz na 4 tygodnie (art. $151^{12}$ k.p.).

**8. Ile może wynosić okres rozliczeniowy i kto o tym decyduje?**
Co do zasady, w systemie podstawowym okres rozliczeniowy nie powinien przekraczać 4 miesięcy (art. 129 par. 1 k.p.). Jeżeli jednak jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, można go przedłużyć maksymalnie do 12 miesięcy (art. 129 par. 2 k.p.). Wymaga to zawarcia w tym zakresie porozumienia ze związkami zawodowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielstwem pracowników. Kopię takiego porozumienia pracodawca musi przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Dłuższy okres rozliczeniowy może prowadzić do występowania okresów szczególnie intensywnej pracy, co może wpływać na zdrowie i kondycję psychofizyczną zatrudnionych. Dlatego pracodawca, zwłaszcza przy wydłużeniu okresu rozliczeniowego, powinien przestrzegać ogólnych zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

To pracodawca, co do zasady, decyduje o długości okresu rozliczeniowego. Jeżeli jednak obowiązuje u niego regulamin pracy i działają związki zawodowe, to długość tego okresu należy z nimi uzgodnić.

**Uwaga!** Przedłużenie okresu rozliczeniowego ponad 4 miesiące zawsze wymaga zawarcia odrębnego porozumienia ze związkami zawodowymi, a jeżeli nie funkcjonują u danego pracodawcy, to z przedstawicielami pracowników (art. 150 par. 3 k.p.). Kopię porozumienia pracodawca przekazuje właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie pięciu dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia (art. 150 par. 4 k.p.). Jeżeli w zakładzie pracy funkcjonuje układ zbiorowy pracy, postanowienia przewidujące okres rozliczeniowy dłuższy niż 4 miesiące można zamieścić również w układzie.

**9. Skąd pracownik wie, jaki okres rozliczeniowy ma do niego zastosowanie?**
Długość okresu rozliczeniowego, podobnie jak obowiązujący system czasu pracy, wynika z regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy albo z obwieszczenia o czasie pracy, wydawanego wtedy, gdy pracodawca nie ma obowiązku ustalania regulaminu pracy (art. 150 par. 1 k.p.).

**10. Kto decyduje o tym, w jakich dniach i godzinach pracownik będzie wykonywał pracę?**
W systemie podstawowym o dniach i godzinach pracy decyduje pracodawca, ustalając jej rozkład, czyli grafik. Obowiązkiem pracownika jest pozostawanie w tym czasie w dyspozycji przełożonego i wykonywanie powierzonych mu zadań. Przykładowo z rozkładu czasu pracy może wynikać, że pracownik ma wykonywać pracę od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00 – 16.00 albo od wtorku do soboty w godzinach 10.00 – 18.00.

**11. Czy u jednego pracodawcy w ramach systemu podstawowego czasu pracy mogą obowiązywać różne rozkłady czasu pracy?**
Tak. W takim przypadku pracodawca musi dokładnie wskazać, do jakiej grupy pracowników ma zastosowanie dany rozkład. Przykładowo może on wskazać, że w dziale HR praca wykonywana jest od poniedziałku do piątku w godzinach 9.00 – 17.00, a w dziale finansów od poniedziałku do piątku w godzinach 9.30 – 17.30.

**12. Skąd pracownik wie, w jakich dniach i godzinach ma wykonywać pracę? Czy jego rozkład może wynikać bezpośrednio z umowy o pracę?**
W systemie podstawowym rozkład czasu pracy najczęściej wynika z regulaminu pracy albo z obwieszczenia o czasie pracy (art. 150 par. 1 k.p.). Jeśli pracodawca nie zamieścił tych informacji w żadnym z tych dokumentów, to powinien sporządzić i przekazywać pracownikom grafik w postaci papierowej lub elektronicznej.

**Uwaga!** Rozkład czasu pracy powinien obejmować co najmniej miesiąc, choć może zostać sporządzony od razu na cały okres rozliczeniowy. Należy go przekazać pracownikowi co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem okresu, którego dotyczy (art. 129 par. 3 k.p.). Przykładowo 24 sierpnia 2026 r. pracodawca przesyła pracownikom pocztą elektroniczną grafik na wrzesień 2026 r.

Rozkład może też wynikać bezpośrednio z umowy o pracę.

**13. Czy pracownik może się nie zgodzić na przedstawiony mu rozkład czasu pracy?**
Nie. Rozkład czasu pracy jest elementem organizacji pracy, ustalanym przez pracodawcę, który nie potrzebuje zgody pracownika ani na jego wprowadzenie, ani na zmianę. Jeżeli z określonych przyczyn pracownik nie może wykonywać obowiązków w wyznaczonych godzinach, to może złożyć wniosek o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 142 k.p.). Jednak pracodawca, co do zasady, nie musi go uwzględnić.

**14. Czy pracownik może samodzielnie zdecydować o zmianie godzin pracy i o przerwie w ciągu dnia?**
Nie. W systemie podstawowym to pracodawca ustala godziny pracy, a pracownik ma obowiązek się do nich stosować. Przestrzeganie ustalonego czasu i porządku pracy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 par. 2 pkt 1 i 2 k.p.). Ich naruszenie może grozić nałożeniem kary porządkowej (art. 108 k.p.), a w zależności od okoliczności – nawet rozwiązaniem umowy o pracę.

Z kolei to, kiedy pracownik może skorzystać z przysługującej mu przerwy, wynika najczęściej z wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy, np. z regulaminu pracy albo z uzgodnień z pracodawcą. Dokumenty te mogą zobowiązać pracownika do wykorzystania przerwy o określonej porze lub pozostawić mu w tym zakresie swobodę. Przyjęte rozwiązanie zależy zwykle od rodzaju i organizacji pracy. W systemie podstawowym, przy ośmiogodzinnym dniu pracy, ustawowa przerwa wynosi 15 minut (art. 134 par. 1 pkt 1 k.p.). Pracodawca może ją wydłużyć, np. do 30 minut, nie ma jednak takiego obowiązku.

**15. Czy pracownik może wyjść w ciągu dnia w celu załatwienia spraw prywatnych i kontynuować pracę po powrocie?**
Tak, ale nie może zrobić tego samowolnie. O potrzebie wyjścia w celu załatwienia spraw prywatnych musi wcześniej poinformować pracodawcę, składając wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej, oraz uzyskać jego zgodę. Czas takiego wyjścia może odpracować w terminie uzgodnionym z pracodawcą. Nie będzie to stanowiło pracy w nadgodzinach. Odpracowanie może nastąpić tego samego dnia, o ile nie naruszy prawa do odpoczynku dobowego ani tygodniowego (art. 151 par. $2^{1}$ k.p.).

Przykładowo, jeśli zgodnie z rozkładem pracownik wykonuje pracę od 9.00 do 17.00 i złoży wniosek o zwolnienie w celu załatwienia spraw osobistych

eprasa.pl b9f59ce2f3

# i odpowiedzi

od 12.00 do 17.00, to może odpracować te pięć godzin tego samego dnia, kończąc pracę najpóźniej o 22.00. Zostanie wówczas zachowany 11-godzinny odpoczynek dobowy – od 22.00 do 9.00 (art. 132 par. 1 k.p.). Praca do 22.00 może jednak obejmować porę nocną, a w konsekwencji wiązać się z prawem do dodatku z tego tytułu (art. $151^8$ par. 1 k.p.).

**16. Czy pracodawca może wymagać od pracownika rejestrowania konkretnych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy?**

Tak. Pracodawca musi prowadzić ewidencję czasu pracy (art. 149 par. 1 k.p.). W systemie podstawowym odnotowuje się nie tylko liczbę przepracowanych godzin, lecz także godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy (par. 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej). Aby ewidencja była rzetelna, pracodawca może wymagać od pracowników rejestrowania dokładnych godzin, np. za pomocą kart magnetycznych albo przez ich odnotowywanie na liście obecności.

**17. Jeśli rozkład czasu pracy pracownika przewiduje, że zaczyna on pracę o godz. 9.00, to czy o tej godzinie pracownik powinien być już na stanowisku pracy, czy dopiero wchodzić na teren pracodawcy (do miejsca świadczenia pracy)?**

O godz. 9.00 pracownik musi być już na swoim stanowisku pracy i pozostawać w gotowości do rozpoczęcia zadań. Czas pracy jest bowiem okresem, w którym pozostaje on w dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania obowiązków służbowych (art. 128 par. 1 k.p.).

**Uwaga!** Co do zasady, pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy, jeśli dopiero zdejmuje odzież wierzchnią, przygotowuje kawę lub herbatę albo prowadzi prywatne rozmowy ze współpracownikami. Pracodawca może jednak przyjąć rozwiązanie korzystniejsze i uznać, że czas pracy rozpoczyna się już z chwilą wejścia na teren zakładu. Powinno to wynikać z regulaminu pracy lub układu zbiorowego pracy.

**18. Na jakich stanowiskach może być stosowany ten system?**

System podstawowy jest najczęściej stosowanym systemem czasu pracy. Może on obowiązywać w każdej branży i niemal na każdym stanowisku. Łatwiej wskazać rodzaje pracy, przy których nie zawsze będzie najlepszym rozwiązaniem. Dotyczy to m.in. pracowników terenowych, takich jak przedstawiciele handlowi czy farmaceutyczni, dla których właściwszy może być system zadaniowego czasu pracy. Inne rozwiązania mogą lepiej odpowiadać również branżom, w których zapotrzebowanie na pracę zmienia się okresowo, np. produkcji, hotelarstwu czy handlowi. W takich przypadkach bardziej odpowiedni może się okazać system równoważnego czasu pracy.

©℗

**Podstawa prawna**

- art. 29 par. 3, art. 100 par. 2 pkt 1 i 2, art. 108, art. 128 par. 1, art. 129 par. 1 i 2, art. 132 par. 1, art. 134 par. 1 pkt 1, art. 142, art. 149 par. 1, art. 150 par. 3 i 4, art. 151 par. $2^1$, art. $151^8$, art. $151^9$, art. $151^{10}$, art. $151^{12}$ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- par. 6 pkt 1 lit a rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 474)

# Kiedy pracodawca może jednostronnie skrócić trzymiesięczny okres wypowiedzenia

**PYTANIE: Spółka chce zlikwidować jeden ze swoich oddziałów oraz wypowiedzieć umowy o pracę dwóm pracownikom świadczącym pracę w tym oddziale. Są oni zatrudnieni na czas nieokreślony, a okres wypowiedzenia ich umów o pracę wynosi trzy miesiące. Czy pracodawca może skrócić ten okres do miesiąca, jeżeli zatrudnia mniej niż 20 pracowników, w związku z czym nie mają do niego zastosowania przepisy o zwolnieniach grupowych?**

**Anna Puszkarska**
radca prawny

**ODPOWIEDŹ:** W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca może skrócić trzymiesięczny okres wypowiedzenia – najwyżej do miesiąca – także wtedy, gdy zatrudnia mniej niż 20 pracowników.

### Zakładowy staż pracy

Długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest co do zasady uzależniona od zakładowego stażu pracy. Jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy:

- krócej niż sześć miesięcy – okres ten wynosi 2 tygodnie,
- co najmniej sześć miesięcy – miesiąc,
- co najmniej trzy lata – trzy miesiące.

Do okresu zatrudnienia, o którym mowa wyżej, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy:

- jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. $23^1$ k.p., czyli w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- gdy na mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że okres wypowiedzenia:

- zamiast dwu tygodni będzie wynosił miesiąc lub
- zamiast miesiąca – trzy miesiące.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

### Zgoda niepotrzebna

Po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną ze stron – bez względu na to, kto złożył wypowiedzenie – strony mogą ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Nie zmienia to trybu rozwiązania umowy, ale wymaga osiągnięcia porozumienia przez pracodawcę i pracownika.

Istnieje również możliwość jednostronnego skrócenia przez pracodawcę trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony – najwyżej o dwa miesiące, czyli do miesiąca – bez konieczności uzyskania zgody pracownika. Takie uprawnienie przysługuje pracodawcy w razie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników.

W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym czasie bez pracy do okresu zatrudnienia. Wynika to z art. $36^1$ k.p.

### Różne stanowiska

Innymi przyczynami niedotyczącymi pracowników, o których była mowa, są – jak wskazuje się w piśmiennictwie – te, które (przy spełnieniu warunków określonych w art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) mogą uzasadniać przeprowadzenie zwolnienia grupowego. Należą do nich np. zmiany zatrudnienia spowodowane likwidacją oddziału pracodawcy.

Z prawa do skrócenia okresu wypowiedzenia na opisanych zasadach może jednak skorzystać także pracodawca zatrudniający mniej niż 20 pracowników (por. np. „Kodeks pracy. Komentarz", red. dr hab. Krzysztof Walczak, 2026, Legalis, lub „Kodeks pracy. Komentarz", red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, 2025, Legalis).

Jednak w piśmiennictwie wyrażany jest również odmienny pogląd, zgodnie z którym zwrot „z przyczyn niedotyczących pracowników" odsyła do ustawy o zwolnieniach grupowych, której przepisy stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników (por. np. L. Florek (red.), „Kodeks pracy. Komentarz", wyd. VII, WKP 2017, Lex). Z uwagi na treść art. $36^1$ k.p. wydaje się jednak, że istnieją argumenty przemawiające za słusznością pierwszego z tych stanowisk.

W wyroku z 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 391/90) SN przyjął, że oświadczenie woli pracodawcy o skróceniu okresu wypowiedzenia w omawianym trybie może być złożone tylko łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie w późniejszym okresie. Skrócenie przez pracodawcę okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. $36^1$ par. 1 k.p. powoduje rozwiązanie tej umowy z upływem skróconego okresu (uchwała składu siedmiu sędziów SN z 9 lipca 1992 r., sygn. akt I PZP 20/92).

©℗

**Podstawa prawna**

- art. $23^1$, art. 30 par. $2^1$, art. 36, art. $36^1$ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 570; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)

Dokończenie ze s. C1

**KONTROLA WYPOWIEDZENIA PRZEZ SĄD PRACY**

Nawet przy spełnieniu wymogów formalnych wypowiedzenie może zostać poddane kontroli sądu pracy, który oceni m.in. przyjęte kryteria doboru do zwolnienia. Te nie mogą być bowiem arbitralne, muszą być obiektywne, sprawiedliwe i powiązane z potrzebami pracodawcy, zwłaszcza z kwalifikacjami, doświadczeniem, przydatnością, przebiegiem pracy i dyspozycyjnością pracownika. Jego sytuacja osobista może mieć znaczenie pomocnicze.

**Uwaga!** W praktyce warto przygotować matryce porównawcze dla osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach, obejmujące jednakowe kryteria oceniane według jednolitej skali. Pozwala to ograniczyć ryzyko zarzutu uznaniowości albo dyskryminacyjnego doboru.

### Ocena kryteriów doboru w orzecznictwie SN

Sąd Najwyższy wskazuje, że przy likwidacji jednego lub kilku porównywalnych stanowisk pracownik powinien znać nie tylko ogólną przyczynę wypowiedzenia, lecz także zastosowane kryteria doboru. Wynika to m.in. z wyroku SN z 10 września 2013 r. (sygn. akt I PK 61/13).

Z kolei w wyroku z 27 listopada 1997 r. (sygn. akt I PKN 401/97) SN odniósł się do granic kontroli sądu pracy przy zmianach organizacyjnych, wskazując, że „sąd nie ocenia celowości samej decyzji pracodawcy o zmianie struktury organizacyjnej, lecz bada zasadność i słuszność kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia albo do zwolnienia". Orzeczenie to warto więc przywoływać przede wszystkim jako argument przemawiający za koniecznością obrony kryteriów doboru, a nie jako ogólną tezę o dowolności pracodawcy przy reorganizacji.

W innym wyroku, z 11 października 2022 r. (sygn. akt I PSKP 77/21), SN przyjął, że wybór pracownika do zwolnienia może naruszać zasady współżycia społecznego, jeżeli jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż sytuacja innych osób zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach. Kryteria ekonomiczne i kompetencyjne nie powinny więc prowadzić do rezultatów rażąco niesprawiedliwych.

### Podsumowanie

Sanacja pozwala ograniczyć szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, ale nie zapewnia pracodawcy pełnej swobody w redukowaniu zatrudnienia. Nadal musi on wykazać rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, prawidłowy dobór pracowników, zachowanie wymaganych procedur oraz poszanowanie zasad równego traktowania i współżycia społecznego. Ma to szczególne znaczenie, ponieważ sąd pracy może odróżnić formalne powołanie się na sanację od rzeczywistego związku wypowiedzenia z potrzebami restrukturyzacyjnymi przedsiębiorstwa. ©℗

**Podstawa prawna**

- art. 3 ust. 1, art. 300, art. 314, art. 315, art. 317 ustawy z 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 533)
- art. $36^1$ par. 1, art. 38, 39 i 41, art. $41^1$ par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 7 ustawy z 13 marca 2003 r. o zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 570; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Ryzykownych e-maili nie wolno zamiatać pod dywan

**Daniel Reck:** Jeżeli firma znajdzie korespondencję dotyczącą stawek, podwyżek lub niepozyskiwania pracowników, powinna najpierw zabezpieczyć materiał i przerwać dalsze uzgodnienia. Nerwowe usuwanie wiadomości, zmienianie umów czy prowadzenie nieformalnych rozmów z uczestnikami korespondencji mogą jedynie pogorszyć sytuację

**Załóżmy, że przedsiębiorca znajduje stare e-maile, w których menedżer HR rozmawiał z innymi pracodawcami o stawkach albo niepozyskiwaniu pracowników. Co powinien zrobić na początku?**

**Paweł Garbas:** Najważniejsze jest ograniczenie ryzyka i zabezpieczenie materiału. Firma nie powinna udawać, że problem nie istnieje, ani od razu usuwać korespondencji, rozwiązywać umów czy prosić uczestników rozmów o „uporządkowanie" skrzynek. Takie działania mogłyby tylko pogorszyć sytuację.

Pierwszym krokiem powinno być ustalenie, czego dokładnie dotyczyły kontakty, kto w nich uczestniczył, czy miały charakter jednorazowy, czy powtarzalny, jakich danych dotyczyły oraz czy wpłynęły na decyzje kadrowe. Trzeba też szybko przerwać dalszy udział firmy w ryzykownych ustaleniach. Jeżeli nadal obowiązuje zapis w umowie, funkcjonuje grupa komunikacyjna albo działa nieformalny mechanizm wymiany informacji, należy taki mechanizm zatrzymać i poddać ocenie prawnej.

**Czy taki przegląd powinien prowadzić dział HR, skoro sprawa dotyczy zatrudnienia?**

**Daniel Reck:** HR musi być włączony w ten proces, ale nie powinien prowadzić go samodzielnie. Mówimy o potencjalnym naruszeniu prawa konkurencji, często z ryzykiem wysokich sankcji dla przedsiębiorcy i osób zarządzających. Potrzebny jest udział prawników, działu compliance, a często także zarządu.

Dział HR zna kontekst, wie, kto kontaktował się z agencjami, kontrahentami, konkurentami albo organizacjami branżowymi. Może wyjaśnić, jak podejmowano decyzje płacowe, rekrutacyjne i dotyczące benefitów. Natomiast kwalifikacja prawna, sposób zabezpieczenia dowodów i decyzja, czy ujawnić sprawę organowi, wymagają szerszej oceny.

**Jakie materiały mogą mieć największe znaczenie w sprawie dotyczącej rynku pracy?**

**PG:** Najczęściej są to e-maile, wiadomości z komunikatorów, zaproszenia na spotkania, notatki, arkusze zawierające dane płacowe, projekty umów i korespondencja z agencjami pracy. Znaczenie mogą mieć także ankiety wynagrodzeń, prezentacje ze spotkań branżowych i zapisy w kontraktach z podwykonawcami.

W takich sprawach groźne bywają krótkie, potoczne sformułowania. Na przykład: „nie przebijajmy stawek", „nie ruszajcie naszych kierowców", „wszyscy zostajemy przy obecnych premiach", „nie odpowiadamy na CV z tej firmy". Autor wiadomości mógł traktować je jako skrót myślowy, ale dla organu mogą być dowodem uzgodnienia.

**Czy firma powinna od razu rozwiązać umowy zawierające klauzule o niepozyskiwaniu personelu?**

**DR:** Nie powinno to być automatyczne działanie. Najpierw trzeba ustalić, co dokładnie wynika z danej klauzuli. Inaczej ocenia się krótkotrwały zakaz dotyczący kilku osób pracujących przy poufnym projekcie, a inaczej szeroki zakaz zatrudniania wszystkich pracowników kontrahenta przez kilka lat.

fot. Paweł Wodnicki/Materiały prasowe

DANIEL RECK

partner w kancelarii Duraj Reck

fot. Materiały prasowe

PAWEŁ GARBAS

radca prawny w kancelarii Duraj Reck

Po przeprowadzeniu przeglądu można zdecydować, czy dany zapis usunąć, zawęzić albo zastąpić rozwiązaniem mniej ryzykownym, np. dotyczącym ochrony poufności, tajemnicy przedsiębiorstwa albo zakazu wykorzystywania informacji uzyskanych przy realizacji projektu. Ważne, aby zmiana nie wyglądała jak próba zatarcia śladów, lecz jak uporządkowanie ryzyka po przeprowadzeniu analizy prawnej.

**Co z pracownikami, którzy uczestniczyli w takich rozmowach? Czy firma powinna ich natychmiast odsunąć od obowiązków?**

**PG:** To zależy od skali problemu. Czasem wystarczy polecenie, żeby wyrazili sprzeciw wobec otrzymywanych propozycji i nie kontaktowali się dalej z daną grupą. W innych przypadkach konieczne może być czasowe ograniczenie dostępu do określonych danych oraz możliwości podejmowania wiążących decyzji albo udziału w spotkaniach branżowych.

Najważniejsze, żeby nie prowadzić rozmów w trybie: „ustalmy jedną wersję". Pracownik powinien zostać poinformowany, że firma wyjaśnia sprawę i że nie wolno usuwać dokumentów ani kontynuować kontaktów, które mogą być ryzykowne. Następnie należy spokojnie zebrać i przeanalizować fakty.

**Jak przygotować firmę na ewentualną kontrolę UOKiK?**

**DR:** Po pierwsze, trzeba mieć procedurę kontroli. Osoby pracujące w recepcji, sekretariacie, dziale prawnym, HR, a także członkowie zarządu, powinny wiedzieć, kogo zawiadomić, kto kontaktuje się z kontrolującymi, gdzie odbywa się spotkanie otwierające oraz w jaki sposób zabezpieczyć dokumenty. Chaos w pierwszych minutach kontroli może mieć bardzo poważne konsekwencje.

Po drugie, należy wcześniej uporządkować zasady przechowywania dokumentów i prowadzenia komunikacji. Sprawy antymonopolowe często opierają się na e-mailach, wiadomościach z komunikatorów, notatkach, kalendarzach spotkań, projektach umów i plikach zawierających dane. Firma powinna wiedzieć, gdzie znajdują się takie materiały i kto ma do nich dostęp. Nie po to, żeby je usuwać, lecz aby potrafić działać zgodnie z prawem. Pracownicy organu najczęściej są w stanie odtworzyć usunięte pliki, a utrudnianie kontroli może mieć opłakane skutki.

**Czy przy sprawach dotyczących rynku pracy kontrolujący będą szukać innych materiałów niż w klasycznych sprawach antymonopolowych?**

**PG:** Część dowodów jest podobna, ale kontekst bywa inny. W klasycznych sprawach często szuka się dowodów dotyczących cen, klientów, przetargów albo podziału terytorium. W sprawach odnoszących się do rynku pracy znaczenie mogą mieć wiadomości dotyczące stawek, podwyżek, benefitów, pracy zdalnej, zakazów rekrutacji, kontrofert, list pracowników oraz ustaleń z agencjami lub kontrahentami.

Szczególnie istotne mogą być potoczne sformułowania, ponieważ niekiedy pokazują intencję uczestników. Zwroty o „niepsuciu rynku", „niepodbieraniu ludzi", „trzymaniu stawek" albo „nieruszaniu kierowców" mogą wyglądać na luźną wymianę zdań, lecz w aktach sprawy nabierają poważnego znaczenia. Dlatego szkolenia powinny obejmować również sposób komunikacji. Nie chodzi o tworzenie sztucznego języka, ale o to, aby pracownicy nie prowadzili rozmów, których firma w ogóle nie powinna prowadzić.

**A jeśli chodzi o odpowiedzialność, to grozi ona wyłącznie spółce czy także konkretnym osobom?**

**DR:** Sankcja dla przedsiębiorcy może być bardzo wysoka, ponieważ w sprawach antymonopolowych odnosi się do obrotu. Osobna odpowiedzialność może dotyczyć osób zarządzających, jeżeli miały wpływ na naruszenie i zostały spełnione przesłanki określone w ustawie.

Nie oznacza to, że każdy pracownik HR odpowiada tak samo jak członek zarządu. Jego korespondencja, decyzje i wyjaśnienia mogą jednak przesądzić o ocenie zachowania firmy. Dlatego tak ważne jest szkolenie nie tylko zarządu, lecz także osób, które uczestniczą w spotkaniach branżowych, współpracują z rekruterami i mają dostęp do danych płacowych.

**Czy firma może ograniczyć ryzyko sankcji, jeżeli sama wykryje problem?**

**PG:** Może, ale trzeba działać szybko i ostrożnie. W prawie konkurencji funkcjonują mechanizmy umożliwiające ograniczenie odpowiedzialności w określonych sytuacjach, zwłaszcza gdy przedsiębiorca ujawnia organowi informacje o niedozwolonym porozumieniu i współpracuje z nim na zasadach przewidzianych w przepisach. Decyzja o podjęciu takiego kroku wymaga jednak uzyskania pełniejszego obrazu sprawy.

Najpierw trzeba ustalić fakty: kto uczestniczył w uzgodnieniach, jak długo one trwały, jakich obszarów dotyczyły, czy były wykonywane oraz czy obejmowały konkurentów, kontrahentów, agencje albo organizację branżową. Dopiero na tej podstawie można rozważać strategię. Czas ma jednak ogromne znaczenie, ponieważ w takich sprawach kolejność działań może przesądzić o tym, czy firma zachowa możliwość skorzystania z określonych instrumentów łagodzących odpowiedzialność.

**A jeśli chodzi o audyt antymonopolowy w HR, to powinien być jednorazowy czy powtarzany?**

**DR:** Jednorazowy przegląd może pomóc wykryć stare klauzule i ryzykowne nawyki, ale nie rozwiązuje sprawy na przyszłość. Rynek pracy się zmienia, firmy korzystają z nowych kanałów rekrutacji, pojawiają się kolejne modele outsourcingu, praca zdalna i hybrydowa tworzą nowe pola konkurencji o ludzi. Procedury muszą za tym nadążać.

Rozsądny model zakłada okresowy przegląd umów, zasad udziału w spotkaniach branżowych, raportów płacowych, współpracy z agencjami i kanałów komunikacji HR. Warto też analizować sytuacje incydentalne: ktoś przysłał e-mail z propozycją niepodbierania ludzi, agencja przekazała zbyt szczegółowe dane o konkurencie albo organizacja branżowa zaproponowała ankietę o przyszłych podwyżkach. Każdy taki przypadek może być dobrą lekcją dla organizacji.

**Podsumujmy: co powinno się znaleźć na krótkiej liście spraw do sprawdzenia przez pracodawcę pod kątem zapobiegania zmowom na rynku pracy?**

**DR:** Po pierwsze, umowy z kontrahentami, agencjami, podwykonawcami i partnerami biznesowymi pod kątem klauzul o personelu. Po drugie, zasady korzystania z raportów płacowych i udziału w badaniach wynagrodzeń. Po trzecie, udział pracowników HR i menedżerów w organizacjach branżowych, lokalnych grupach pracodawców i nieformalnych forach wymiany informacji.

Do tego dochodzi komunikacja: e-maile, grupy na komunikatorach, stałe kontakty z rekruterami i procedura reagowania na ryzykowne propozycje. Firma powinna też sprawdzić, czy szkolenia antymonopolowe obejmują pracowników HR i menedżerów operacyjnych. Jeżeli nie, jest to luka, którą należy szybko usunąć. ©℗

Rozmawiała **Izabela Rakowska-Boroń**

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Nauczyciel w placówce nieferyjnej: jak ustalić wymiar urlopu w pierwszym roku pracy?

**PYTANIE: Nauczyciel jest zatrudniony w placówce nieferyjnej od 1 września 2025 r. Jest to jego pierwsza praca, dlatego w pierwszym roku zatrudnienia nabywa prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 z 35 dni. Czy do 31 sierpnia 2026 r. będą mu przysługiwały tylko 24 dni urlopu, a kolejne prawo do pełnego urlopu nabędzie dopiero 1 stycznia 2027 r.?**

**Leszek Jaworski**
leszek.jaworski@infor.pl

**ODPOWIEDŹ:** Nie. W przedstawionym stanie faktycznym nauczyciel nie nabędzie do 31 sierpnia 2026 r. prawa jedynie do 24 dni urlopu. Ponieważ stosunek pracy trwa nadal, z dniem 1 stycznia 2026 r. uzyskał prawo do pełnego rocznego urlopu w wymiarze 35 dni. Urlop proporcjonalny miałby zastosowanie tylko w razie ustania stosunku pracy w trakcie 2026 r., np. gdyby umowa zakończyła się 31 sierpnia 2026 r.

Nauczycielom zatrudnionym w placówkach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 35 dni roboczych, wykorzystywany zgodnie z planem urlopów. Zgodnie z art. 64 ust. 3 i 5a Karty nauczyciela w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego stosuje się zasady urlopu proporcjonalnego wynikające z przepisów kodeksu pracy.

### Pierwszy rok zatrudnienia

W zakresie nabywania prawa do urlopu przez nauczyciela podejmującego pierwszą pracę zastosowanie ma art. 153 k.p. Stanowi on, że pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 urlopu przysługującego po przepracowaniu roku. Natomiast prawo do kolejnych urlopów nabywa z początkiem każdego następnego roku kalendarzowego.

Oznacza to, że nauczyciel zatrudniony od 1 września 2025 r., dla którego była to pierwsza praca, w 2025 r. nabywał prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, tj. 30 września, 31 października, 30 listopada i 31 grudnia 2025 r. Każdorazowo nabywał 1/12 z 35 dni, czyli 2,92 dnia urlopu. Łącznie na koniec 2025 r. przysługiwało mu 11,68 dnia urlopu. W przypadku urlopu nabywanego w pierwszym roku pracy przepisy nie przewidują obowiązku zaokrąglania niepełnego dnia urlopu do pełnego dnia, choć pracodawca może zastosować rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika.

### Pełny urlop od stycznia

Ponieważ zatrudnienie trwało nadal, 1 stycznia 2026 r. nauczyciel nabył prawo do kolejnego urlopu na zasadach ogólnych, a więc do pełnego rocznego wymiaru 35 dni, a nie do urlopu naliczanego proporcjonalnie.

### Kiedy stosuje się proporcję?

W przedstawionym stanie faktycznym nie ma podstaw do ustalenia urlopu w wymiarze 24 dni. Taki wymiar wynikałby z zastosowania art. $155^1$ k.p. i dotyczyłby wyłącznie sytuacji, w której stosunek pracy ustałby 31 sierpnia 2026 r. Wówczas za okres od 1 stycznia do 31 sierpnia 2026 r. nauczycielowi przysługiwałoby 8/12 z 35 dni, czyli 23,33 dnia, a po zaokrągleniu – 24 dni urlopu.

Jeżeli natomiast zatrudnienie trwa po 31 sierpnia 2026 r., nauczyciel zachowuje prawo do pełnego urlopu za cały 2026 r. Kolejne prawo do pełnego urlopu nabędzie dopiero 1 stycznia 2027 r., zgodnie z art. 153 par. 2 k.p.

©℗

**Podstawa prawna**
- art. 64 ust. 3 i ust. 5a ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 153 par. 1 i 2 oraz art. $155^1$ par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

# Urlop dyrektora szkoły: czy może wykorzystać tylko 4 godziny?

**PYTANIE: Dyrektor szkoły planuje skorzystać z urlopu wypoczynkowego, jednak z uwagi na obowiązki służbowe chciałby wykorzystać jedynie część dnia pracy w wymiarze 4 godzin. Czy może on wziąć pół dnia urlopu, tj. 4 godziny? Czy przysługują mu wyłącznie pełne dni urlopu w ramach 35 dni wypoczynku?**

**Leszek Jaworski**
leszek.jaworski@infor.pl

**ODPOWIEDŹ:** Nie. Dyrektor szkoły co do zasady nie może korzystać z urlopu wypoczynkowego przez część dnia pracy. Urlop jest udzielany w pełnych dniach roboczych odpowiadających jego dobowemu wymiarowi czasu pracy.

### Zasady korzystania z wypoczynku

Zgodnie z art. 64 ust. 2a Karty nauczyciela dyrektorowi szkoły przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 35 dni roboczych, wykorzystywany w terminach ustalonych w planie urlopów. Dyrektor publicznej szkoły jest zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć i wykonuje pracę przeciętnie przez 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy (art. 42 ust. 1 w zw. z art. 42c ust. 1 Karty nauczyciela). Oznacza to, że dla celów udzielania urlopu jego dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin.

### Dlaczego nie można wykorzystać 4 godzin wolnego?

Zgodnie z art. $154^2$ par. 1, 2 i 4 kodeksu pracy urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy w danym dniu. Oznacza to, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Przepisy przewidują możliwość udzielenia urlopu jedynie na część dnia pracy tylko wyjątkowo – gdy pracownikowi pozostała do wykorzystania część urlopu niższa niż jego dobowy wymiar czasu pracy.

### Wyjątek nie dotyczy dyrektora

W przypadku dyrektora szkoły taka sytuacja co do zasady nie występuje. Roczny wymiar jego urlopu wynosi 35 dni, czyli 280 godzin (35 × 8 godzin). Urlop jest wykorzystywany w pełnych dniach roboczych, dlatego po wzięciu kolejnych dni nie pozostaje końcówka urlopu mniejsza niż 8 godzin, która mogłaby zostać udzielona w części dnia.

©℗

**Podstawa prawna**
- art. 42 ust. 1, art. 42c ust. 1 oraz art. 64 ust. 2a ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. $154^2$ par. 1, 2 i 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

**Zapraszamy do zadawania pytań**

**kip@gazetaprawna.pl**

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

# Za ile dni wypłacić pedagogowi średnią z godzin ponadwymiarowych?

**PYTANIE: Nauczyciel zatrudniony w szkole feryjnej korzysta z urlopu wypoczynkowego od 27 czerwca 2026 r. do 31 sierpnia 2026 r. W skład wynagrodzenia urlopowego wchodzi m.in. wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustalone jako tzw. średnia urlopowa. Za czerwiec nauczyciel otrzyma średnią za cztery dni urlopu. Za ile dni w lipcu i sierpniu 2026 r. należy wypłacić średnią urlopową z godzin ponadwymiarowych – za 30 czy za 31 dni?**

**Leszek Jaworski**
leszek.jaworski@infor.pl

**ODPOWIEDŹ:** Średnią urlopową, stanowiącą składnik wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, wypłaca się za każdy dzień urlopu. Oznacza to, że w lipcu i sierpniu 2026 r. nauczycielowi przysługuje ona za 31 dni w każdym z tych miesięcy, o ile dyrektor nie zobowiąże go do wykonywania pracy w okresie ferii.

### Wolne w ferie

Zgodnie z art. 64 ust. 1 KN nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której organizacja pracy przewiduje ferie szkolne, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i jest on wykorzystywany w czasie ich trwania. Jeżeli dyrektor nie zobowiąże nauczyciela do wykonywania czynności, o których mowa w art. 64 ust. 2 KN, nauczyciel korzysta z urlopu przez cały okres ferii letnich. W konsekwencji w lipcu i sierpniu 2026 r. urlop obejmuje po 31 dni kalendarzowych.

### Średnia urlopowa

Na podstawie par. 1 ust. 1 pkt 3 oraz par. 4 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wlicza się wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Składniki te ustala się jako średnią z miesięcy roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

### 31 dni wynagrodzenia

Zgodnie z par. 5 ust. 1 wskazanego rozporządzenia wynagrodzenie za jeden dzień urlopu ustala się przez podzielenie miesięcznej kwoty wynagrodzenia urlopowego przez 30. Tak obliczoną stawkę dzienną wypłaca się jednak za każdy dzień kalendarzowy urlopu, co wynika z art. 64 ust. 1 oraz art. 67 ust. 1 KN. Oznacza to, że jeżeli w lipcu i sierpniu 2026 r. nauczyciel nie będzie wykonywał pracy na polecenie dyrektora, wynagrodzenie urlopowe, w tym tzw. średnia urlopowa z godzin ponadwymiarowych, należy wypłacić za 31 dni lipca oraz 31 dni sierpnia. Nie ma podstaw do ograniczenia wypłaty do 30 dni tylko dlatego, że stawka za jeden dzień urlopu została ustalona przez podzielenie wynagrodzenia przez 30.

©℗

**Podstawa prawna**
- art. 64 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- par. 1 ust. 1 pkt 3, par. 4, par. 5 ust. 1 rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1455)

DGP
Więcej niż gazeta!
Tylko na DGP.pl

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Czy nauczyciel może otrzymać świadczenie urlopowe oraz dopłatę do wypoczynku z ZFŚS?

**PYTANIE: W sierpniu szkoła wypłaca kadrze pedagogicznej świadczenie urlopowe przewidziane w Karcie nauczyciela. Zatrudnieni w administracji i obsłudze zwrócili uwagę na to że pedagodzy mogą jednocześnie ubiegać się o dofinansowanie wypoczynku na zasadach określonych w regulaminie ZFŚS. Osobom niepedagogicznym świadczenie wynikające z Karty nauczyciela nie przysługuje. Dlatego wystąpiły one zmianę regulaminu, proponując wyłączenie nauczycieli korzystających z tej formy wsparcia z dopłat do wypoczynku albo przyznawanie im niższych kwot niż pozostałym pracownikom. W ich ocenie możliwość uzyskania przez pedagogów dwóch wypłat związanych z wypoczynkiem jest niesprawiedliwa. Czy szkoła może wprowadzić takie rozwiązanie?**

**Magdalena Sobczak**
magdalena.sobczak@infor.pl

**ODPOWIEDŹ:** Nie. Otrzymanie przez nauczyciela świadczenia urlopowego na podstawie Karty nauczyciela nie pozbawia go prawa do ubiegania się o dopłatę do wypoczynku ani do korzystania z innych form działalności socjalnej przewidzianych w regulaminie ZFŚS. Szkoła nie może również z góry ustalić niższej dopłaty do wypoczynku dla nauczyciela tylko dlatego, że przysługuje mu ustawowe świadczenie urlopowe.

Nie oznacza to, że nauczyciel i pracownik niepedagogiczny zawsze muszą otrzymać dopłatę do wypoczynku w tej samej wysokości. Kwoty mogą być różne, jeżeli uzasadnia to odmienna sytuacja życiowa, rodzinna i materialna tych osób. Różnica nie może natomiast wynikać z zajmowanego stanowiska ani z otrzymania przez nauczyciela świadczenia urlopowego.

### Odrębne uprawnienie

Zgodnie z art. 53 ust. 1a Karty nauczyciela z odpisu na ZFŚS dokonywanego dla nauczycieli wypłaca się nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku świadczenie urlopowe. Jego wysokość odpowiada odpisowi podstawowemu określonemu w przepisach o ZFŚS, ustalonemu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym. [ramka 1]

Prawo do tej wypłaty wynika bezpośrednio z ustawy. Nie jest uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej nauczyciela ani od zastosowania kryteriów dochodowych określonych w regulaminie ZFŚS.

Świadczenie urlopowe nie jest więc tym samym co dopłata do wypoczynku przyznawana na podstawie regulaminu funduszu. Chociaż jest wypłacane z odpisu na ZFŚS, prawo do niego i zasady ustalania jego wysokości wynikają bezpośrednio z Karty nauczyciela. Nie jest zatem dopłatą socjalną uzależnioną od kryteriów określonych w regulaminie. Źródłem wielu wątpliwości jest właśnie utożsamianie tych dwóch wypłat, mimo że mają one odmienne podstawy i zasady przyznawania.

### Odpisy tworzą jeden fundusz

Odpisy dokonywane dla nauczycieli, łącznie z odpisami naliczonymi na pozostałych zatrudnionych oraz wskazanych w przepisach byłych pracowników, stanowią jeden fundusz w szkole. W sprawach nieuregulowanych w art. 53 Karty nauczyciela stosuje się przepisy ustawy o ZFŚS.

Nauczyciele nie korzystają zatem z odrębnego funduszu przeznaczonego wyłącznie dla tej grupy zawodowej. Otrzymanie świadczenia urlopowego nie pozbawia pedagoga statusu osoby uprawnionej do korzystania z działalności socjalnej finansowanej z ZFŚS.

Jeżeli regulamin szkoły przewiduje dopłaty do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie, wypoczynku dzieci, działalności kulturalnej lub sportowo-rekreacyjnej albo pomoc materialną, nauczyciel może korzystać z tych form działalności socjalnej na zasadach określonych w regulaminie.

Dotyczy to również dopłat związanych z wypoczynkiem członków rodziny nauczyciela, na przykład kolonii lub obozów dla dzieci, jeżeli regulamin przewiduje taką formę pomocy i zalicza członków rodziny do osób uprawnionych. Ustawa o ZFŚS wskazuje bowiem, że do osób uprawnionych należą m.in. pracownicy i ich rodziny.

**Uwaga!** Sam fakt wypłacenia nauczycielowi świadczenia urlopowego na podstawie Karty nauczyciela nie może stanowić podstawy odmowy przyznania dopłaty do wypoczynku ani dostępu do innych form działalności socjalnej finansowanych z ZFŚS.

### Dwie wypłaty, różne zasady

Świadczenie urlopowe nauczyciela i dopłata do wypoczynku finansowana z ZFŚS to dwie odrębne wypłaty, do których stosuje się inne zasady.

Świadczenie urlopowe nauczyciela:
- wynika bezpośrednio z pragmatyki i przysługuje z mocy prawa;
- jest wypłacane do końca sierpnia;
- jego wypłata nie zależy od złożenia wniosku ani od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej nauczyciela;
- jego wysokość ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym.

Dopłata do wypoczynku z ZFŚS:
- musi być przewidziana w regulaminie funduszu;
- jest przyznawana w trybie i po spełnieniu warunków określonych w regulaminie;
- jej przyznanie i wysokość zależą od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Nauczyciel może zatem w tym samym roku otrzymać świadczenie urlopowe oraz dopłatę do wypoczynku, jeżeli spełnia warunki określone w regulaminie ZFŚS. Wypłata przewidziana w pragmatyce nie zastępuje dopłaty przyznawanej na podstawie regulaminu i nie oznacza, że nauczyciel wykorzystał już możliwość ubiegania się o dofinansowanie wypoczynku.

### Decyduje sytuacja socjalna

W odniesieniu do dopłaty do wypoczynku należy stosować art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS. Zgodnie z tym przepisem przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Przy rozpatrywaniu wniosku nauczyciela szkoła powinna więc stosować kryteria socjalne określone w regulaminie. Nie musi to prowadzić do przyznania nauczycielowi oraz pracownikowi niepedagogicznemu dopłaty do wypoczynku w jednakowej wysokości.

Nauczyciel może otrzymać niższą dopłatę, jeżeli jego sytuacja życiowa, rodzinna i materialna jest korzystniejsza niż sytuacja innej osoby uprawnionej. Może też otrzymać kwotę wyższą, jeżeli ma trudniejszą sytuację.

O przyznaniu dopłaty do wypoczynku i jej wysokości nie powinno natomiast decydować to, że dana osoba jest nauczycielem. Szkoła powinna oceniać sytuację osób uprawnionych według jednakowych zasad, na podstawie składanych przez nie oświadczeń. Pracodawca może żądać udokumentowania przekazanych danych, ale tylko w zakresie niezbędnym do potwierdzenia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o dopłatę.

Nieprawidłowy byłby zatem zapis przewidujący, że:

„Nauczycielom otrzymującym świadczenie urlopowe dopłata do wypoczynku nie przysługuje”

albo:

„Dopłatę do wypoczynku dla nauczyciela pomniejsza się o kwotę otrzymanego świadczenia urlopowego”.

Takie postanowienia uzależniałyby prawo do dopłaty lub jej wysokość od przynależności do określonej grupy zawodowej oraz otrzymania ustawowej wypłaty, a nie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

### Bez niższych dopłat

Zastrzeżenia pracowników administracji i obsługi mogą wynikać z tego, że nauczyciel może otrzymać świadczenie urlopowe oraz dopłatę do wypoczynku, podczas gdy pracownikowi niepedagogicznemu nie przysługuje świadczenie urlopowe określone w art. 53 ust. 1a Karty nauczyciela.

Różnica ta wynika jednak z przepisów ustawy, a nie z zasad wprowadzonych przez szkołę. Regulamin ZFŚS nie może jej wyrównać przez pozbawienie pedagogów prawa do ubiegania się o dopłatę do wypoczynku ani przez automatyczne obniżenie przysługujących im kwot.

Szkoła może przeanalizować obowiązujące zasady dofinansowania wypoczynku, w tym częstotliwość przyznawania dopłat, tryb ubiegania się o nie oraz kryteria wpływające na ich wysokość. Ewentualne zmiany powinny jednak pozostawać zgodne z ustawą o ZFŚS i być stosowane wobec osób uprawnionych na podstawie kryterium socjalnego.

Nie można natomiast wprowadzić odrębnej, mniej korzystnej zasady dla nauczycieli tylko dlatego, że otrzymują świadczenie urlopowe. Sam wniosek pracowników administracji i obsługi nie uzasadnia zamieszczenia w regulaminie postanowień sprzecznych z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS.

Ramka 1

### Ważne informacje

- Do końca sierpnia 2026 r. szkoły powinny wypłacić nauczycielom świadczenie urlopowe.
- Pełna wysokość świadczenia w 2026 r. wynosi 2943,23 zł. Kwota ta przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć przez cały rok szkolny. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze albo przez część roku szkolnego świadczenie urlopowe ustala się proporcjonalnie.
- Nauczyciel może w tym samym roku otrzymać to świadczenie oraz dopłatę do wypoczynku finansowaną z ZFŚS, jeżeli spełnia warunki określone w regulaminie funduszu.

Ramka 2

### Czego nie należy wpisywać do regulaminu ZFŚS

Nieprawidłowe będą postanowienia, które:
- wyłączają nauczycieli z dopłat do wypoczynku z powodu otrzymania świadczenia urlopowego;
- przewidują automatycznie niższe dopłaty do wypoczynku dla wszystkich nauczycieli;
- nakazują pomniejszać dopłatę do wypoczynku o kwotę świadczenia urlopowego;
- uznają wypłatę świadczenia urlopowego za wykorzystanie regulaminowej dopłaty do wypoczynku;
- uzależniają prawo do dopłaty do wypoczynku lub jej wysokość od stanowiska albo grupy zawodowej;
- pomijają ocenę sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o dopłatę.

PRZYKŁAD

### Jednakowe kryteria dla całej załogi

Regulamin szkoły przewiduje trzy wysokości dopłaty do wypoczynku, uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Nauczyciel oraz pracownik administracji złożyli wnioski o przyznanie dopłaty. Pedagog otrzymał wcześniej świadczenie urlopowe na podstawie Karty Nauczyciela.

Jeżeli po zastosowaniu wszystkich kryteriów określonych w regulaminie okaże się, że obie osoby znajdują się w porównywalnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, nauczyciel nie powinien otrzymać niższej dopłaty wyłącznie dlatego, że wypłacono mu świadczenie urlopowe.

Inna wysokość dopłat będzie natomiast dopuszczalna, jeżeli sytuacja socjalna tych osób jest różna. Powodem zróżnicowania będzie wówczas zastosowanie kryteriów określonych w regulaminie, a nie zatrudnienie jednej z osób na stanowisku nauczyciela.

**Podstawa prawna**
- art. 53 ust. 1a, 3 i 5 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 2 pkt 1 i 5 oraz art. 8 ust. 1, 1a i 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)

eprasa.pl b9f59ce2f3

DGP | Ubezpieczenia i Świadczenia

Dodatek dla prenumeratorów 13 sierpnia 2026 nr 156 (6825) DGP.pl

POLECA MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

# Składka zdrowotna: kiedy nie trzeba przekazywać pełnych 9 proc.?

**ROZLICZENIA Ostateczną kwotę wyznacza porównanie ustawowo obliczonej należności z zaliczką na PIT ustaloną według przepisów obowiązujących 31 grudnia 2021 r. Jeżeli pierwsza wartość przewyższa drugą, pracodawca albo zleceniodawca pobiera od ubezpieczonego mniejszą sumę. Odrębnego podejścia wymagają przychody objęte ulgami zero PIT oraz miesiące, w których obok wynagrodzenia wypłacono zasiłek.**

**Izabela Nowacka**
ekspertka ds. ubezpieczeń społecznych

Składka zdrowotna wynosi 9 proc. podstawy wymiaru i jest w całości finansowana ze środków osoby ubezpieczonej. Jednak zgodnie z ustawą o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych nie zawsze składka ustalona w tej wysokości faktycznie trafia do ZUS. Kwotę podlegającą pobraniu od ubezpieczonego i wpłacie do ZUS wyznacza kwota obliczonej zaliczki na podatek dochodowy.

### Podstawa wymiaru

Osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, w tym m.in. pracownicy, podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego. Do ustalenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, jednak z pewnymi zastrzeżeniami.

Składki na ubezpieczenia społeczne nalicza się i opłaca od podstawy wymiaru, którą w przypadku pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Przy czym w podstawie tej:

- nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków,
- uwzględnia się również przychód z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli z pracownikiem została dodatkowo zawarta taka umowa cywilna lub jest ona wykonywana na rzecz własnego pracodawcy (art. 8 ust. 2a ustawy systemowej)

### Wyjątki

Podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne jest więc taki sam przychód jak w przypadku składek społecznych, z tym że:

- wynagrodzenie chorobowe jest ujmowane w tej podstawie;
- przychód ze stosunku pracy stanowiący podstawę wymiaru składki zdrowotnej pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez pracownika, potrąconych przez płatnika z jego środków.

Ponadto przy obliczaniu składki zdrowotnej, która jest miesięczna, niepodzielna i wynosi 9 proc. podstawy wymiaru, należy pamiętać o zasadzie określonej w art. 83 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

### Kiedy redukcja

Jeżeli składka na ubezpieczenie zdrowotne obliczona przez płatnika, którym jest m.in. pracodawca lub zleceniodawca, zgodnie z ogólnymi zasadami, czyli od właściwej podstawy i według stopy 9 proc. jest wyższa od określonej kwoty, składkę obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości tej kwoty.

Kwotę tę stanowi zaliczka na podatek dochodowy, obliczona zgodnie z ustawą o PIT, w brzmieniu obowiązującym 31 grudnia 2021 r. Oznacza to, że zaliczkę na podatek, z którą należy przyrównywać składkę zdrowotną, oblicza się przy zastosowaniu wskaźników podatkowych obowiązujących w grudniu 2021 r.

Samo sformułowanie „zaliczka obliczona zgodnie z przepisami ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych w brzmieniu obowiązującym 31 grudnia 2021 r." powinno być rozumiane tak, że płatnik, obliczając zaliczkę na podatek, uwzględnia stan faktyczny dotyczący konkretnego podatnika na dzień jej obliczania w danym roku podatkowym.

### Parametry podatkowe

Oznacza to, że należy uwzględnić:

- aktualnie przysługujące koszty uzyskania przychodów, chyba że podatnik zrezygnował z ich stosowania, składając płatnikowi odpowiedni wniosek,
- składki na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez podatnika,
- parametry skali podatkowej z 2021 r., czyli stawki 17 proc. i 32 proc. oraz próg dochodu w kwocie 85 528 zł,
- 1/12 kwoty zmniejszającej podatek w wysokości 43,76 zł, jeżeli płatnik jest uprawniony do jej odliczania na moment obliczania zaliczki PIT.

Należy także pamiętać, że kwotę zmniejszającą podatek w wysokości 43,76 zł płatnik stosował w poprzednich latach tylko wtedy, gdy dochody pracownika, liczone narastająco od początku roku, nie przekroczyły 85 528 zł. Zasadę tę trzeba uwzględniać również przy obliczaniu zaliczki na podatek według dawnych regulacji.

**Uwaga!** Składka zdrowotna obliczona przez płatnika, w ustawowej wysokości i od prawidłowo ustalonej podstawy wymiaru, nie zawsze jest w całości przekazywana na konto ZUS. Jej ostateczna wysokość zależy bowiem od kwoty zaliczki na podatek dochodowy. [przykład]

**PRZYKŁAD**

### Podwyższone koszty obniżają daninę

Pracownik jest zatrudniony na 1/4 etatu i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 1300 zł. Ma prawo do kwoty zmniejszającej podatek wynoszącej 300 zł. W porównaniu do 2021 r. zmianie uległy jednak przysługujące mu koszty uzyskania przychodów. Obecnie pracodawca, na podstawie złożonego przez pracownika oświadczenia, stosuje podwyższone koszty w wysokości 300 zł. Zaliczkę na podatek obliczaną na potrzeby ustalenia składki zdrowotnej należnej ZUS należy zatem ustalić z uwzględnieniem podwyższonych kosztów uzyskania przychodów. Składka zdrowotna naliczona według stopy 9 proc. podstawy wymiaru wynosi 100,96 zł:
[1300 zł – (1300 zł × 13,71 proc.)] × 9 proc. = 100,96 zł
Natomiast zaliczka na podatek dochodowy obliczona zgodnie z przepisami podatkowymi obowiązującymi 31 grudnia 2021 r. wynosi 95,98 zł według następującego wyliczenia:
[1300 zł – (1300 zł × 13,71 proc.)] = 1121,77 zł;
1121,77 zł – 300 zł kosztów uzyskania przychodów = 822 zł (po zaokrągleniu do pełnych złotych);
(822 zł × 17 proc.) – 43,76 zł = 95,98 zł
Składkę zdrowotną należy więc obniżyć do 95,98 zł. Jest to kwota podlegająca pobraniu od pracownika i wpłacie do ZUS.

### Zerowy PIT

Jeżeli składka na ubezpieczenie zdrowotne obliczona od przychodu zwolnionego z podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 i 152–154 ustawy o PIT jest wyższa niż zaliczka na podatek dochodowy obliczona według przepisów obowiązujących pod koniec grudnia 2021 r., którą płatnik ustaliłby, gdyby przychód ubezpieczonego nie korzystał ze zwolnienia, składkę za poszczególne miesiące obniża się do wysokości tej kwoty.

Chodzi o ulgi określone jako zerowy PIT, np. dla młodych do 26 lat, dla pracujących seniorów oraz rodzin 4+.

Mimo że płatnik nie pobiera zaliczki na podatek dochodowy ze względu na prawo do ulgi, musi ją obliczyć na potrzeby ewentualnego obniżenia składki zdrowotnej. Jest to więc hipotetyczna zaliczka na podatek. Jeżeli składka zdrowotna jest od niej wyższa, należy ją obniżyć do wysokości tej zaliczki. Nie jest ona zatem automatycznie obniżana do zera, czyli do wysokości faktycznie pobieranej zaliczki.

### Wypłata zasiłku

Jeżeli pracodawca jako płatnik składek jest jednocześnie płatnikiem zasiłków w danym roku kalendarzowym, ma on obowiązek pobierać zaliczki na podatek dochodowy nie tylko od dochodów ze stosunku pracy uzyskiwanych przez pracowników, lecz także od zasiłków. Świadczenia z ubezpieczenia społecznego stanowią bowiem odrębne od stosunku pracy źródło przychodów.

Sąd Najwyższy 2 lutego 2016 r. podjął uchwałę (sygn. akt III UZP 18/15) zgodnie z którą, w przypadku gdy pracownik otrzymuje w ciągu miesiąca wynagrodzenie ze stosunku pracy i zasiłek chorobowy, a więc dwie różne kategorie przychodów, odpowiednie rozliczenia powinny być dokonane odrębnie. Zasiłki nie stanowią podstawy wymiaru składki zdrowotnej, co oznacza, że nie można ich brać pod uwagę przy ustalaniu, czy przysługuje obniżenie kwoty składki zdrowotnej, dlatego nie można ich uwzględnić przy ustalaniu, czy przysługuje obniżenie składki należnej ZUS. Składkę zdrowotną naliczoną od wynagrodzenia należy obliczyć według ogólnych zasad, a następnie sprawdzić, czy jest ona wyższa niż zaliczka na podatek obliczona wyłącznie od tego wynagrodzenia. Jeżeli tak, składkę obniża się do wysokości zaliczki. Odrębnie należy natomiast obliczyć zaliczkę od samego zasiłku.

**Podstawa prawna**

- art. 81 ust. 1, ust. 5, ust. 6, art. 83 ust. 1, ust. 2b ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 972)
- art. 32 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 779)

eprasa.pl b9f59ce2f3

# Zasiłek macierzyński nie wyłącza oskładkowania dodatkowych wypłat

**Regulaminowa należność związana z wypoczynkiem oraz gratyfikacja za polecenie zatrudnionego lub klienta zwiększają podstawę wymiaru składek. Pobieranie świadczenia z tytułu opieki nad dzieckiem w chwili przekazania pieniędzy pozostaje bez wpływu na ich pracownicze źródło.**

INTERPRETACJA INDYWIDUALNA Z 1 LIPCA 2026 R., SYGN. DI/200000/43/1891/2026

**Stan faktyczny sprawy**

Przedsiębiorca wystąpił do ZUS o wydanie interpretacji indywidualnej dotyczącej obowiązku uwzględnienia w podstawie wymiaru składek oraz wykazania w raporcie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 dwóch świadczeń wypłacanych pracownikowi przebywającemu na urlopie związanym z rodzicielstwem i pobierającemu zasiłek macierzyński.

Pierwszym z nich było świadczenie urlopowe finansowane ze środków obrotowych pracodawcy. Przedsiębiorca zatrudnia ponad 50 pracowników, lecz na podstawie regulaminu zrezygnował z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Wypłacane świadczenie nie korzystało zatem z wyłączenia przewidzianego dla świadczeń finansowanych z ZFŚS i było przez pracodawcę oskładkowane oraz opodatkowane. Co do zasady wypłacano je wraz z wynagrodzeniem poprzedzającym dłuższy urlop wypoczynkowy. Wątpliwość powstała, gdy urlop wypoczynkowy miał rozpocząć się bezpośrednio po urlopie rodzicielskim, a wypłata świadczenia przypadała jeszcze w miesiącu pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Drugim składnikiem była premia za polecenie pracownika albo klienta, przysługująca na podstawie regulaminu po upływie określonego czasu. W przypadku polecenia pracownika wypłata następowała przykładowo po trzech i dwunastu miesiącach jego zatrudnienia. Zdarzało się więc, że w dniu nabycia prawa do premii pracownik polecający pobierał już zasiłek macierzyński. Premia również stanowiła opodatkowany przychód ze stosunku pracy.

Przedsiębiorca miał wątpliwość, czy wobec art. 6 ust. 1 pkt 19 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym pobieranie zasiłku macierzyńskiego stanowi odrębny tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, wypłaty te powinny być oskładkowane jako przychód pracowniczy. Odwołał się także do art. 18 ust. 1 i 2 ustawy systemowej, regulującego podstawę wymiaru składek pracowników.

Według niego, zarówno świadczenie urlopowe wypłacone w miesiącu pobierania zasiłku macierzyńskiego, jak i premia za polecenie pracownika lub klienta powinny zostać objęte składkami i wykazane w raporcie ZUS RCA z kodem 01 10.

**Stanowisko ZUS**

ZUS uznał stanowisko przedsiębiorcy za prawidłowe. Wskazał, że zgodnie z art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a także par. 1 rozporządzenia składkowego, podstawę wymiaru składek pracowników stanowi przychód ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów ustawy o PIT. Wyłączeniu podlegają wyłącznie wynagrodzenie chorobowe, zasiłki z ubezpieczeń społecznych oraz przychody enumeratywnie wymienione w par. 2 ust. 1 pkt 1–30 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. Katalog ten ma charakter zamknięty.

ZUS zastrzegł, że na podstawie art. 83d ust. 1 ustawy systemowej nie jest uprawniony do kwalifikowania świadczeń jako przychodów podatkowych. Przyjął więc za przedsiębiorcą, że zarówno świadczenie urlopowe, jak i premia za polecenie pracownika lub klienta stanowią przychód ze stosunku pracy. Kwalifikacja ta przesądzała o ich uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek, skoro żadne z tych świadczeń nie korzysta z przewidzianego prawem wyłączenia.

W odniesieniu do świadczenia urlopowego Zakład podkreślił, że jest ono finansowane ze środków obrotowych, a nie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Nie znajdują więc zastosowania regulacje ustawy z 4 marca 1994 r. o ZFŚS dotyczące ustawowego świadczenia urlopowego. ZUS zwrócił przy tym uwagę, że obowiązek wypłaty takiego świadczenia może dotyczyć pracodawcy, który nie tworzy funduszu i zatrudnia na 1 stycznia nie więcej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

W analizowanej sprawie przedsiębiorca zatrudniał więcej osób, a wypłata miała charakter regulaminowy. Bez znaczenia pozostawało również to, że świadczenie było naliczane jeszcze w miesiącu pobierania przez pracownika zasiłku macierzyńskiego. Zostało ono bowiem wypłacone w związku z urlopem wypoczynkowym udzielanym bezpośrednio po zakończeniu nieobecności związanej z rodzicielstwem, a źródłem prawa do tego urlopu pozostawał stosunek pracy. W konsekwencji świadczenie stanowiło pracowniczy przychód podlegający składkom na ubezpieczenia społeczne.

Analogicznie ZUS ocenił premię za polecenie pracownika lub klienta. Fakt, że jej wypłata następowała po upływie określonego czasu, np. po trzech albo po dwunastu miesiącach zatrudnienia poleconej osoby, nie zmieniał źródła przychodu. Premia pozostawała związana ze stosunkiem pracy, a przesunięcie terminu jej wypłaty na okres pobierania zasiłku macierzyńskiego nie powodowało zwolnienia z oskładkowania. Organ uznał zatem, że również ta należność powinna zostać uwzględniona w podstawie wymiaru składek. Na podstawie art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej zasady te mają odpowiednie zastosowanie także do składki zdrowotnej.

**Uwaga!** ZUS nie rozstrzygnął natomiast, w jaki sposób świadczenia powinny zostać wykazane w raporcie ZUS RCA i jaki kod tytułu ubezpieczenia należy zastosować, ponieważ kwestie sporządzania dokumentów rozliczeniowych wykraczają poza zakres interpretacji określony w art. 83d ust. 1 ustawy systemowej. ©℗

Oprac. **Leszek Jaworski**

**Komentarz**

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

Interpretacja ZUS porządkuje istotną z praktycznego punktu widzenia kwestię oskładkowania świadczeń wypłacanych pracownikowi w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego. Trafnie wskazano w niej, że sam fakt objęcia pracownika odrębnym tytułem do ubezpieczeń społecznych z racji pobierania zasiłku macierzyńskiego nie zmienia charakteru świadczeń, których źródłem pozostaje stosunek pracy.

Jeżeli dane świadczenie stanowi przychód ze stosunku pracy i nie korzysta z żadnego z wyłączeń przewidzianych w par. 2 ust. 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek, pozostaje ono objęte obowiązkiem składkowym także wtedy, gdy jest wypłacone w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Istotnym elementem tej interpretacji jest również wyraźne rozróżnienie między źródłem przychodu a momentem jego wypłaty. ZUS wskazuje, że ani świadczenie urlopowe finansowane ze środków obrotowych pracodawcy, ani premia za polecenie pracownika lub klienta nie tracą swojego pracowniczego charakteru tylko dlatego, że zostały wypłacone w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Z perspektywy pracodawców interpretacja stanowi zatem przypomnienie, że dla oceny obowiązku składkowego decydujące znaczenie mają charakter prawny danego świadczenia oraz możliwość zastosowania jednego z przewidzianych w przepisach wyłączeń, a nie okres, w którym następuje jego wypłata. To właśnie błędne utożsamianie momentu wypłaty z tytułem do ubezpieczeń może stać się źródłem nieprawidłowości w rozliczaniu składek. ©℗

# Czy można zaskarżyć bezczynność ZUS

**PYTANIE: W mojej firmie trwa kontrola ZUS. Złożyłem wniosek o wyłączenie prowadzącego ją inspektora, jednak ZUS pozostawił go bez rozpoznania. Czy mogę wnieść do wojewódzkiego sądu administracyjnego skargę na bezczynność organu?**

**Marcin Nagórek**
radca prawny

**ODPOWIEDŹ:** Nie. Na bezczynność ZUS w sprawie wyłączenia inspektora nie przysługuje skarga do sądu administracyjnego. Zostałaby odrzucona jako niedopuszczalna.

Zgodnie z art. 3 par. 2 pkt 8 i 9 ustawy – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (dalej: p.p.s.a.) skarga na bezczynność jest dopuszczalna tylko wtedy, gdy sąd może kontrolować akt lub czynność, których organ nie podjął. W pozostałych przypadkach odrzuca ją na podstawie art. 58 par. 1 pkt 6 p.p.s.a.

Na podstawie art. 92 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych inspektor kontroli ZUS podlega wyłączeniu, jeżeli wystąpią okoliczności mogące wpływać na jego bezstronność. W przypadku kontroli przedsiębiorcy, art. 92a tej ustawy odsyła do rozdziału 5 Prawa przedsiębiorców (dalej: p.p.). Zgodnie z art. 49 ust. 5 p.p. do pracowników organu kontroli stosuje się przepisy k.p.a. o wyłączeniu pracownika, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

WSA w Łodzi w postanowieniu z 16 grudnia 2025 r. (sygn. akt III SA/Łd 65/25) uznał, że rozstrzygnięcie dotyczące wyłączenia inspektora ZUS nie kończy postępowania, nie rozstrzyga sprawy co do istoty ani nie jest postanowieniem, na które przysługuje zażalenie. Nie stanowi też innego aktu lub czynności podlegających kontroli sądu.

Postępowanie kontrolne ZUS nie jest postępowaniem jurysdykcyjnym zmierzającym do wydania decyzji w indywidualnej sprawie. Odesłanie do przepisów k.p.a. nie zmienia jego charakteru.

WSA nie może rozpoznać skargi na bezczynność ZUS w tej sprawie. Nie oceni zatem, czy inspektor powinien zostać wyłączony ani czy organ prawidłowo zareagował na wniosek. Skarga zostanie odrzucona bez merytorycznego badania zarzutów. ©℗

**Podstawa prawna**

- art. 3 par. 2 pkt 8 i 9 oraz art. 58 par. 1 pkt 6 ustawy z 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 143; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 846)
- art. 92 ust. 1 i art. 92a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 49 ust. 5 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1480; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1795)

eprasa.pl b9f59ce2f3