

Fiskus zmienia zdanie w sprawie ulgi na innowacyjnych pracowników. Można z niej korzystać wcześniej

B2-3

Rząd chce walczyć z szarą strefą na rynku najmu krótkoterminowego. Czy uderzy to w uczciwe firmy?

B5

DGP | Dziennik Gazeta Prawna

CZWARTEK
29 STYCZNIA 2026
DGP.pl

NR 19 (6688) ROK 32 ISSN 2080-6744, NR INDEKSU 348 066

PATRZYMY OBIEKTYWNIE ■ PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

9,90 zł
CENA GAZETY (W TYM 8% VAT)

Lawina skarg na pracodawców

PRACA Ubiegły rok przyniósł największy od kilku lat wzrost liczby zgłoszeń do Państwowej Inspekcji Pracy. To rezultat m.in. planowanej reformy PIP

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

W 2025 r. wpłynęło w sumie 50,5 tys. skarg, czyli o ponad 15 proc. więcej niż rok wcześniej – wynika z danych opracowanych dla DGP przez PIP. Początkowo nic nie wskazywało na taki trend. Przypomnijmy,

w I kw. 2025 r. było około 9,8 tys. skarg – ponad 400 mniej niż rok wcześniej. Zdaniem ekspertów zatrudnieni zdali sobie sprawę z tego, że kończy się rynek pracownika, a coraz więcej do powiedzenia mają zatrudniający.

Co zatem się stało w dalszej części roku, że przewidywania ekspertów się nie sprawdziły?

– Zadziałała promocja PIP – mówi wprost Katarzyna Lorenc, ekspertka BCC ds. rynku pracy oraz zarządzania i efektywności pracy. Dodaje, że przyczyniła się do tego nowelizacja ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, ale też planowana reforma PIP.

– Więcej zaczęto mówić w przestrzeni publicznej, ale też mediach społecznościowych, o nowych uprawnieniach inspektorów, funkcji, jaką ma pełnić inspekcja. To przełożyło się na wzrost świadomości wśród pracowników na temat tego, gdzie mogą szukać pomocy w sprawach związanych z zatrudnieniem – dodaje Katarzyna Lorenc.

A wszystko to w sytuacji, gdy nastąpiło pogorszenie na rynku pracy. Jak zauważa prof. Grażyna Spytek-Bandurska, ekspertka Federacji Przedsiębiorców Polskich, rok 2025 przyniósł wzrost planowanych zwolnień grupowych. Jak wynika z danych Ministerstwa Rodziny,

Pracy i Polityki Społecznej, miały one objąć 21,2 tys. osób, wobec 16,8 tys. rok wcześniej. Dało się też zauważyć wyhamowanie w zatrudnianiu nowych osób przez pracodawców, którzy nawet gdy potrzebowali rąk do pracy, to przyjmowali pozycję wyczekującą, w obawie o to, co będzie się działo w gospodarce. Skutek był taki, że – jak wynika z danych GUS – w końcu ubiegłego roku w urzędach pracy było nieco ponad 30 tys. ofert zatrudnienia, wobec 51 tys. rok wcześniej.

Co ważne, liczba skarg nie przełożyła się jednak wprost proporcjonalnie na liczbę kontroli. Dynamika wzrostu tych ostatnich była bo-

wiem trzy razy niższa niż złożonych do PIP zawiadomień. Inspektorzy, oprócz kontroli planowych, których było 55 tys., przeprowadzili ponad 22,7 tys. tych na skutek zgłoszeń. Rok wcześniej było ich 21,5 tys.

Jest na to jednak wytłumaczenie. Jak wynika z danych PIP, odsetek zarzutów, których nie udało się zweryfikować, wyniósł 32,6 proc., wobec 23,8 proc. rok wcześniej. Wiele skarg okazywało się więc bezzasadnych.

– Ten wzrost to dowód na efekt promocji inspekcji, ale też sygnał, że pracodawcy mają lekkie do odrobienia. Pracownicy powinni najpierw skarżyć się do za-

trudniających, a dopiero potem do jednostek publicznych – mówi Katarzyna Lorenc.

Państwowa Inspekcja Pracy planuje dalsze ograniczanie planowych kontroli. Na ten rok przewidziała ich 50 tys. Oprócz tego zapowiada kontrole na podstawie skarg. Na ostateczny wynik i rodzaj kontroli może mieć wpływ to, czy dojdzie do wspomnianej planowanej reformy inspekcji, w tym uskutecznienia walki z nadużywaniem np. zleceń, kontraktów B2B (PIP planowała w tym roku 200 kontroli umów cywilnoprawnych). Wciąż jednak trwają prace nad projektem ustawy w tej sprawie. ©P B1

Punkty schronienia bez konkretnych standardów

BEZPIECZEŃSTWO

Krzysztof Bałkowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Nie ukrycia, schrony czy miejsca doraźnego schronienia mają w pierwszej kolejności zapewnić bezpieczeństwo przed zagrożeniami. MSWiA chce na razie zapewnić punkty schronienia wyznaczane przez straży pożarną.

– Chodzi np. o nadlatujące drony. Nie wiadomo, czy są one uzbrojone, czy nie. Wskazujemy miejsca, gdzie możemy się schronić po uruchomieniu systemu alarmowania i ostrzegania ludności – tłumaczy Wiesław Leśniakiewicz, wiceminister spraw wewnętrznych i administracji. W najnowszej wersji przepi-

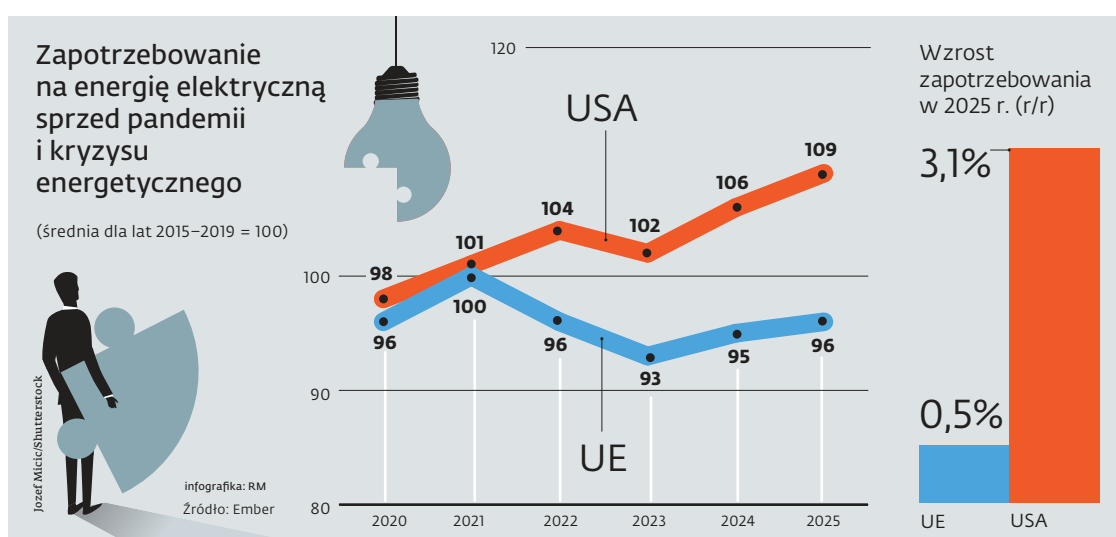
sów wskazano, że miejsca te mają chronić m.in. przed konwencjonalnymi środkami rażenia, w tym odłamkami. To reakcja na uwagi samorządów i rządowych legislatorów. Nadal nie przewidziano jednak konkretnych warunków technicznych, jakie będą musiały spełniać takie punkty.

– Obawiam się, że będziemy starali się tego unikać jak ognia. Nikt nas nie zmusi do tego, żebyśmy specjalnie namawiali mieszkańców do korzystania z tych miejsc – komentuje Marek Wójcik, ekspert ds. legislacyjnych Związku Miast Polskich.

MSWiA nie zamierza jednak doprecyzować przepisów i liczy na to, że od tego roku pełną parą ruszą budowy i remonty ukryć, schronów i miejsc doraźnego schronienia. ©P B8



9 772080 674044 05



Głód energii, który (na razie) nie nadszedł

GOSPODARKA Według opracowanego przez Komisję Europejską w 2023 r. planu działania na rzecz sieci w perspektywie 2030 r. zakładano wzrost zapotrzebowania na prąd w gospodarce UE na gigantyczną skalę – o 60 proc. do końca dekady. Od tego czasu faktyczne zużycie, według różnych ośrodków, drgnęło w minimalnym stopniu, zaledwie o 0,5–2,5 proc.

UE pozostaje pod tym względem w tyle za gospodarką amerykańską, która szybko wyszła z pandemicznego dołka. Wraz z szybkim rozwojem ener-

gochłonnych centrów danych przełożyło się to na szybki wzrost zapotrzebowania na energię elektryczną, który w kolejnych latach ma się utrzymać.

Niewiele lepiej na tym tle, mimo wyższej dynamiki wzrostu PKB, wyglądała Polska, gdzie roczne zapotrzebowanie na energię elektryczną – według zgodnych szacunków różnych ośrodków – utrzymało się w zeszłym roku nieznacznie powyżej 170 terawatogodzin i pozostawało niższe niż przed pandemią. ©P A6

Paradoksy (nie tylko niemieckiej) polityki



Anna Kwiatkowska
Ośrodek Studiów
Wschodnich, współ-
autorka podcastu
„Niemcy w ruinie?”

Zacznijmy od prasówki zza Odry. W niemieckich gazetach pojawiają się apele wynikające z ogłoszonego tam końca Pax Americana. Redakcje zwracają się do odbiorców w tonie niemal terapeutycznym: „Droga Czytelniczko, Drogi Czytelniku, pierwszy rok drugiej prezydentury Donalda Trumpa za nami. Z jakim uczuciem patrzycie na obecną politykę USA?”

To pytanie nie jest zawieszane w próżni. Wystarczy spojrzeć na dane Pew Research Center z końcówki 2025 roku, gdzie widać, jak zaufanie Niemców do USA, moźolnie odbudowane za Joego Bidena, znów runęło. Prawie trzy czwarte badanych ocenia relacje z Waszyngtonem negatywnie. Tym razem to zjawisko nie jest związane jedynie ze słynnym niemieckim antyamerykanizmem. Podobne dramatyczne zjazdy zaufania odnotowywane są nawet w tak proamerykańskich społeczeństwach jak polskie. Chcę zwrócić jednak uwagę na pewien paradoks dzisiejszej sceny politycznej w RFN, bo daje do myślenia.

Kancelarz Friedrich Merz okazuje się bardziej pragmatycznym partnerem dla Trumpa niż ideologiczni sojusznicy prezydenta USA z AfD, partii walczącej z nim ramieniem, by zdemontować Unię Europejską. To właśnie liderka AfD Alice Weidel punktuje ostatnio Trumpa! I to z pozy-

cji „zdradzonego izolacjonizmu”. Uważa bowiem, że siłowe rozwiązania zastosowane w Wenezueli oznaczają złamanie obietnic i powrót do polityki interwencji. Wszak Trump miał kończyć wojny, a nie zaczynać nowe. Tino Chrupalla, współprzewodniczący AfD, nazwał to wprost „metodami z Dzikiego Zachodu”. Zresztą ten skrajnie prorosyjski polityk, zawsze znajdzie pretekst do krytyki USA, takiej ze starego dowcipu: „Co to jest amerykański imperializm? Wtrącanie się w wewnętrzne sprawy Związku Radzieckiego na całym świecie”.

A znowu Merz zebrał w Niemczech oklaski nie za krytykę Trumpa, ale za „dojrzałość”. Za to, że wciąż i na nowo zabiega o współpracę z prezydentem USA, choć jak zaznaczył w Davos: „Demokracje nie znają podwładnych, znają tylko partnerów”. Te zabiegi spotkały się z wyraźną aprobatą, choć jeszcze niedawno na Merza posypały się gromy za nadgorliwość, gdy kierował do USA ofertę: „Jeśli nie możecie nic zrobić z Europą, to przynajmniej zróbcie z Niemiec swojego partnera”.

Z Trumpem czy bez, współpraca Niemiec i USA będzie trwała mimo wszystko. Po obu stronach Atlantyku istnieje konsensus o strategicznym jej znaczeniu. Co jednak z tym słynnym niemieckim antyamerykanizmem? Śmiem twierdzić, że

Donald Trump ucieleśniający amerykański nacjonalizm i wywołujący antyamerykański refleks może się stać katalizatorem ostatecznego „wyzwolenia” Niemiec

Między automatyzmem a martwością



Joanna Parańianowicz
advokatka

W debacie publicznej coraz częściej słychać głosy, że urzędnicy powinni odpowiadać za swoje błędy także finansowo, z użyciem całego majątku prywatnego. Wielu obywatelom trudno zrozumieć sens tego, że za ich oczywiście błędne decyzje płaci „państwo”, a zatem my wszyscy. Bo jeśli obywatel ponosi konsekwencje cudzej pomyłki, to dlaczego jej autor miałby się czuć bezpiecznie?

To przekonanie bierze się z obserwacji, że w społecznej narracji coraz częściej pada określenie „wymiar niesprawiedliwości”. Ciągłe słyszy się, że ktoś został niesłusznie zatrzymany albo oskarżony. Coraz częściej ujawniane są też przypadki niesprawiedliwych wyroków oraz niesłusznego odbywania kar pozbawienia wolności. Choć w porównaniu z niesłusznymi skazaniami tymczasowe aresztowanie bywa postrzegane jako mniejsze zło, to faktem jest, że w wyniku cudzego błędu niejedna niewinna osoba utraciła pracę, zdrowie, reputację. I o ile zatrzymania bywają głośne, o tyle uwolnienia są ciche. A jeśli nawet po latach pokrzywdzony dowiedzie, że w jego przypadku państwo popełniło błąd i należy mu się rekompensata, to pytanie „kto za to odpowiada?” na ogół pozostaje bez odpowiedzi.

W oczach obywatela błąd zawsze ma imię i nazwisko – a w świecie instytucji często pozostaje anonimowy. Z perspektywy systemu prawa rzecz wygląda jednak inaczej. Prawo karne nie jest matematyką, a decyzje procesowe nie zapadają w próżni. Prokuratorzy często działają na podstawie niepełnego materiału dowodowego, pod presją czasu, oczekiwań społecznych i statystyk. Gdyby każda błędna decyzja miała automatycznie prowadzić do osobistej odpowiedzialności finansowej, aparat ścigania zostałby sparaliżowany, a liczba wakatów uniemożliwiłaby ściganie sprawców.

Ostrożność przerodziłaby się w bezruch, a strach przed konsekwencjami zastąpiłby odpowiedzialne wzięcie racji. Z tego punktu widzenia przysługujący prokuratorowi immunitet i wynikająca z niego ochrona nie stanowią przywileju, lecz warunek sprawnego działania państwa.

Problem w tym, że te dwa światy – społeczny i instytucjonalny – dzieli przepaść, mimo iż prawo przewiduje mechanizmy, które mogłyby ją zasypać. Istnieją bowiem przepisy pozwalające państwu dochodzić zwrotu wypłaconych odszkodowań od funkcjonariuszy, którzy bezprawnym działaniem doprowadzili do niewątpliwie niesłusznego zatrzymania czy aresztowania. W teorii brzmi to jak rozsądny kompromis: brak automatyzmu, ale pozostaje możliwość reakcji w przypadkach rażących. W praktyce zaś mechanizm ten pozostaje niemal całkowicie martwy.

Skutek? Odpowiedzialność jest czysto teoretyczna. Państwo płaci obywatelom odszkodowania, obywatele składają się w podatkach na błędy państwa, system się kręci, a konkretna decyzja, nawet jeśli sąd uzna ją za oczywiście niesłuszną, nie prowadzi do żadnej refleksji ani konsekwencji. Błąd zostaje uznany, lecz nikt nie musi się z nim zmierzyć. To rodzi poczucie bezkarności, nawet jeśli formalnie nikt jej nie deklaruje, a prawo jej przeczy.

Zwolennicy obecnego modelu ostrzegają przed efektem mrozącym i słusznie zauważają, że odpowiedzialność nie może się stać narzędziem odwetu ani populistycznego rozliczania każdej pomyłki. Krytycy odpowiadają, że system, w którym przez lata nie dochodzi do żadnego regresu, sprawia wrażenie, jakby skapitulował. Dodają też, że brak jakiegokolwiek personalizacji odpowiedzialności nie sprzyja ani jakości decyzji, ani zaufaniu obywateli.

Czy system, który chroni niezależność urzędników kosztem poczucia sprawiedliwości obywateli, jest jeszcze sprawiedliwy? Albo spytajmy inaczej: czy państwo, które zaczęłoby konsekwentnie sięgać po odpowiedzialność osobistą, nie podkopałoby własnych fundamentów? Na tak postawione pytania nie ma jednoznacznych odpowiedzi. Warto jednak pamiętać, że tam, gdzie sukces państwa ma wielu ojców, a jego porażki pozostają sierotami, trudno mówić o sprawiedliwości i zaufaniu do instytucji.

się przyda, bo jest silnym paliwem emocjonalnym. Silniejszym niż obrona własnego domu: w styczniowym sondażu instytutu Forsa 62 proc. badanych zadeklarowało, że Niemcy w ewentualnym konflikcie z USA o Grenlandię powinny militarnie wesprzeć Danię. A według badań tego samego instytutu z zeszłego roku wynika, że jedynie 16 proc. respondentów odpowiada „zdecydowanie tak” na pytanie o gotowość do obrony kraju z bronią w rękę.

Jeśli kogoś dziwi ten mechanizm, gorąco polecam lekturę prac dr. Przemysława Łukasika. Niemiecki antyamerykanizm nie jest bowiem nową modą, lecz – jak diagnozuje badacz – funkcjonalnym narzędziem emancypacji Berlina. Łukasik precyzyjnie tłumaczy zarówno przyczyny tego resentymentu sprzed setek lat, jak i te najnowsze. Po zakończeniu zimnej wojny Niemcy zaczęły używać krytyki USA do „legalizacji” własnej niezależności, notabene jednocześnie stosując często taryfę ulgową wobec Rosji, np. w sprawie łamania prawa.

I tu dochodzimy do sedna. Donald Trump ucieleśniający amerykański nacjonalizm i wywołujący antyamerykański refleks może się stać katalizatorem ostatecznego „wyzwolenia” Niemiec. Już pojawiają się publikacje, jak ta Holgera Starka, wicecenzelnego liberalno-lewicowej „Die Zeit”, który w swojej nowej książce wieszczy, że jesteśmy oto świadkami momentu dziejowego na miarę upadku muru, a Niemcy stoją przed historyczną szansą na „dorosłość” i suwerenność bez Ameryki. Nie jest to, moim zdaniem, prognozyk zerwania współpracy. Oznacza jedynie (aż), że Niemcy chcą w nowym wielobiegowym rozdaniu kart siedzieć przy stole a nie leżeć na nim.

©P

Ocieplanie klimatu między prezydentem a szefem MSZ



Joanna Miziołek
dziennikarka DGP

W politycznych kuluarach gruchnęła wieść, że prezydent Karol Nawrocki i szef MSZ Radosław Sikorski częściowo porozumieli się w sprawie ambasadorów. Efektem uzgodnień mają być nowe placówki dyplomatyczne dla Bogdana Klichy i Ryszarda Schnepf, do tej pory chargé d'affaires RP – odpowiednio – w USA i we Włoszech. Jak słychać w Pałacu Prezydenckim, obaj panowie mogą sprawować funkcje ambasadorów, ale nie w kluczowych dla interesów Polski państwach.

Rząd nie ma dobrych relacji ani z administracją Donalda Trumpa, ani z włoskim rządem Giorgii Meloni. W obu tych przypadkach dobre kontakty zagraniczne mają politycy PiS. To jeszcze nie oznacza, że na placówkach w Waszyngtonie i Rzymie zastąpią ich prawnicowi przedstawiciele, ale mają to być kandydaci o mniej „antypisowskim” zabarwieniu. Minister spraw zagranicznych, jak się dowiadujemy, już poinformował Bogdana Klichy, że nie będzie ambasadorem w USA i MSZ nie będzie dłużej wspierać jego kandydatury. Co prawda premier Donald Tusk tydzień temu dementował te informacje, ale nieoficjalnie słychać w rządzie, że dni Klichy na placówce w USA są policzone.

Skąd zmiana w relacjach rządu z pałacem prezydenckim? Oba ośrodki na pewno znają najnowsze badania opinii publicznej, z których jasno wynika, że Polakom nie podoba się spór na szczytach władzy w sprawie polityki międzynarodowej. Wnioski wyciągnęli równocześnie premier, minister spraw zagranicznych i prezydent, co zdaje się potwierdzać to, że w sprawie możliwości przystąpienia Polski do Rady Pokoju, nowego organu, którego start chciał zainicjować Trump, gabinet Tuska i ośrodek prezydencki mówili w zasadzie jednym głosem. Co więcej, u prezydenta Karola Nawrockiego mają często gościć ministrowie Donalda Tuska, choć informacje na ten temat są silnie strzeżone przez rząd.

©P

USA do Ukrainy: gwarancje za Donbas

WOJNA Po szczycie na Alasce strona amerykańska zdała sobie sprawę, że Ukraina nie zgodzi się na oddanie Donbasu za darmo. W związku z tym **rozpoczęto poszukiwanie zachęt**, które mogłyby skłonić Kijów do rezygnacji z tego terytorium – mówi DGP były urzędnik Rady Bezpieczeństwa Narodowego USA

Karolina Wójcicka
karolina.wojcicka@infor.pl

Na jaw wychodzi coraz więcej szczegółów dotyczących warunków, od których administracja Donalda Trumpa uzależnia udzielenie Ukrainie gwarancji bezpieczeństwa. Dla Kijowa amerykańskie zobowiązania w tym zakresie pozostają kluczowym elementem porozumienia, które mogłoby zakończyć trwającą już niemal cztery lata rosyjską inwazję.

Kolejność umów

W miniony weekend Stany Zjednoczone pośredniczyły w rozmowach w Zjednoczonych Emiratach Arabskich między przedstawicielami Ukrainy i Rosji. Według Waszyngtonu przyniosły one postęp na drodze do porozumienia. Prezydent Ukrainy Wołodymyr Zełenski poinformował, że dokument dotyczący gwarancji jest gotowy, a strona ukraińska oczekuje jedynie na potwierdzenie

nie terminu i miejsca jego podpisania.

Jednak wiele wskazuje na to, że sytuacja jest bardziej skomplikowana. Amerykanie poinformowali władze w Kijowie, że udzielenie gwarancji bezpieczeństwa będzie uzależnione od wcześniejszego zawarcia porozumienia pokojowego, które – według dziennika Financial Times – prawdopodobnie oznaczałoby oddanie Rosji Donbasu. Waszyngton miał również zasugerować, że mógłby zobowiązać się do dostarczenia Ukrainie dodatkowego uzbrojenia w celu wzmocnienia jej armii w czasie pokoju, jeśli Kijów zgodziłby się na wycofanie swoich sił z kontrolowanych przez siebie części tego regionu.

Były urzędnik Rady Bezpieczeństwa Narodowego USA wyjaśnia w rozmowie z DGP, że już wczesnym etapie administracji Donalda Trumpa główny negocjator Waszyngtonu Steve Witkoff doszedł

do wniosku, że kwestie terytorialne stanowią klucz do osiągnięcia porozumienia. Jak relacjonuje, Witkoff zaakceptował również argumenty Moskwy dotyczące „rosyjskojęzycznej ludności na Donbasie” i inne tezy tego typu. – To właśnie przyjęcie przez stronę amerykańską rosyjskiego argumentu o „prawowitych” roszczeniach do Donbasu Rosjanie uznają za ustalenia osiągnięte podczas rozmów w Anchorage, do których wciąż się odwołują – przekonuje nasze źródło, które ze względu na delikatność sprawy chce pozostać anonimowe.

Jak dowiedział się DGP, w miesiącach następujących po szczycie na Alasce strona amerykańska zdała sobie sprawę, że Ukraina nie zgodzi się jednak na oddanie Donbasu za darmo. W związku z tym rozpoczęto poszukiwanie zachęt, które mogłyby skłonić Kijów do rezygnacji z tego terytorium. – Mam jednak wątpliwości, czy strona ukra-



Prezydenci Wołodymyr Zełenski i Donald Trump

ińska byłaby w stanie zrezygnować z Donbasu nawet w zamian za takie gwarancje. A także czy strona rosyjska zaakceptowałaby porozumienie, w którym Ukraina zachowuje swobodę przyjmowania wojsk państw zachodnich i kontynuuje aktywną współpracę w zakresie bezpieczeństwa z krajami NATO – mówi nasz rozmówca.

Stan gry

Zełenski konsekwentnie podkreślał, że każde porozumienie pokojowe kończące wojnę powinno zapewniać nienaruszalność terytorium Ukrainy. – Nasze stanowisko w tej kwestii musi być re-

spektowane – stwierdził podczas niedawnej wizyty w Wilnie.

Koncesji ze strony Ukrainy oczekuje Rosja. Już po wstępnej rundzie rozmów w Abu Zabi – pierwszych od pełnoskalowej inwazji w 2022 r. trójstronnych spotkaniach z udziałem przedstawicieli USA – Kreml zaznaczał, że nie zakończy wojny w Ukrainie, dopóki Kijów nie zgodzi się na znaczące ustępstwa terytorialne. Jurij Uszakov, doradca prezydenta Rosji ds. polityki zagranicznej, określił rozmowy jako „wyjątkowo merytoryczne, konstruktywne, a zarazem niezwykle szczere

i poufne”. Jednocześnie ostrzegł, że „bez rozwiązania kwestii terytorialnej nie można liczyć na osiągnięcie trwałego porozumienia” i podkreślił, że Rosja „będzie nadal realizować swoje cele na polu bitwy, gdzie siły zbrojne Rosji utrzymują inicjatywę strategiczną, dopóki nie zostanie zawarte porozumienie”.

Moskwa okupuje ok. 20 proc. terytorium uznanego na mocy prawa międzynarodowego za część suwerennej Ukrainy, w tym niemal cały obwód ługański oraz części obwodów donieckiego, chersońskiego i zaporoskiego. Długotrwałe maksymalistyczne żądania Putina obejmują całkowite podporządkowanie sobie wszystkich czterech regionów.

Biały Dom oficjalnie zaprzecza, że Stany Zjednoczone narzucają Ukrainie treści porozumienia pokojowego. Przekonuje, że sugerowanie, iż Waszyngton próbuje zmusić Ukrainę do ustępstw terytorialnych na rzecz Rosji, wprowadza w błąd opinię publiczną.

Negocjatorzy Rosji i Ukrainy mają ponownie spotkać się w nadchodzącą niedzielę w Abu Zabi, z możliwym udziałem przedstawicieli USA. ©

Trudna zima. Nie tylko przez mrozy

UKRAJNA Gdy Stany Zjednoczone naciskają na przyspieszenie rozmów w sprawie zawieszenia broni w wojnie rosyjsko-ukraińskiej, Moskwa nasila ataki. W tym tygodniu w wyniku uderzenia dronów w pociąg pasażerski zginęło co najmniej pięć osób. Pociąg jechał z Choptu, w pobliżu zachodnich granic Ukrainy z Węgrami i Słowacją, do miasta Barwinkowe, położonego ok. 65 km od linii frontu. Jechało nim ok. 300 pasażerów. „W każdym kraju atak dronem na pociąg cywilny byłby traktowany w ten sam sposób: wyłącznie jako akt terroryzmu” – oświadczył prezydent Wołodymyr Zełenski na Telegramie. Dodał, że „w przedziale trafionym przez jeden z rosyjskich dronów znajdowało się 18 osób”. Rosja wcześniej atakowała ukraińską infrastrukturę kolejową. Bezpośredni atak na pociąg pasażerski jest zjawiskiem rzadkim.

W nocy z wtorku na środę Rosja przeprowadziła

kolejne uderzenia, m.in. zabijając mężczyznę i kobietę w pobliżu Kijowa. Media lokalne podały, że ofiara miała czteroletnią córkę, która przeżyła atak.

Stolica kraju wciąż mierzy się z kryzysem energetycznym. – Po rosyjskich atakach na infrastrukturę krytyczną w Kijowie bez ogrzewania pozostaje 2,6 tys. budynków mieszkalnych, czyli ok. 25 proc. zasobów mieszkaniowych miasta – informował w ubiegłym tygodniu Witalij Kliczko, mer miasta. Niektóre domy pozostają bez ogrzewania i prądu od niemal trzech tygodni.

W poniedziałek Rosjanie zaatakowali także Charków, drugą co do wielkości metropolię w Ukrainie. Pozbawili prądu 80 proc. miasta oraz okoliczne regiony. Rany odniosły dwie osoby. Sekretarz generalny NATO Mark Rutte ostrzegł, że Ukraina zmagą się z „najcięższą zimą” od ponad dekady. ©

Karolina Wójcicka



Zaproszenie od prezydenta dzieli koalicję rządową

POLITYKA Koalicja Obywatelska i Lewica **nie pojawią się** na czwartkowym spotkaniu Karola Nawrockiego z przedstawicielami klubów parlamentarnych

Daria Al Shehabi
daria.alshehabi@infor.pl

Decyzję części koalicji rządzącej skrytykował Paweł Szefernaker, szef gabinetu prezydenta. Podkreślał, że Karol Nawrocki chce rozmawiać z przewodniczącymi klubów „ponad podziałami” o bezpieczeństwie, tańszym prądzie, lepszej ochronie zdrowia i problemach rolników. „Maski opadły. KO i Lewica same wyłączają się z polityki współpracy. Paradoksalnie – dobrze, że wreszcie bez udawania” – napisał w mediach społecznościowych Szefernaker.

Argument pozbawiony logiki

Po drugiej stronie barykady panuje przekonanie, że myślenie o nawiązaniu faktycznego dialogu z prezydentem jest wyrazem naiwności. – Nawrocki swoimi działaniami całkowicie unieważnia wolę 11 milionów wyborców, którzy w 2023 r. zagłosowali na koalicję rządzącą. Uzurpuje sobie władzę

i kompetencje, których nie posiada. Konstytucja jasno stanowi, że to Rada Ministrów odpowiada za politykę wewnętrzną i politykę zagraniczną. A prezydent zdaje się tego nie przyjmować do wiadomości – mówi DGP Mariusz Witczak, poseł KO.

Jak wskazuje, w ciągu kilku miesięcy Nawrocki zawetował więcej ustaw niż jego poprzednicy w trakcie całych swoich kadencji. – Biorąc pod uwagę wszystkie weta, celowe obstrukcje i napastliwe wystąpienia chociażby Zbigniewa Boguckiego, w których personalnie atakuje on najważniejsze osoby w państwie, nie widzę powodu, by brać udział w tym spotkaniu. Cemu miałyby ono służyć? – pyta poseł.

Zarzuty odpyera w rozmowie z DGP rzecznik prezydenta Rafał Leśkiewicz. Podkreśla, że prezydent zawetował 23 ustawy, ale 144 inne podpisał. – Cztery ustawy, które wróciły do Sejmu, po poprawkach ponownie trafiły na biurko prezyden-

ta i zostały podpisane. Można więc powiedzieć, że weto objęło faktycznie 19 ustaw – wskazuje. Zaznacza, że wśród podpisanych ustaw są te, które „od początku do końca są dziełem koalicji rządzącej”. – Prezydent je podpisał, ponieważ są dobrymi rozwiązaniami prawnymi – podkreśla.

Zdaniem Leśkiewicza odrzucenie zaproszenia Karola Nawrockiego to kolejny przejaw „politycznej gry” KO i Lewicy. – Ten argument jest pozbawiony podstawowej logiki. Część polityków koalicji rządzącej a priori zakłada, że nie da się nawiązać dialogu. Tymczasem to prezydent wyszedł z propozycją spotkania. Gdyby nie chciał rozmawiać, po prostu nie wystosowałby zaproszenia – mówi.

Lewica odrzuciła zaproszenie prezydenta, ponieważ – jak przypomnieliśmy w TOK FM szefowa klubu Anna Maria Żukowska – „właściwą formułą spotkań prezydenta z przewodniczącymi klubów i kół parlamentarnych

jest Rada Bezpieczeństwa Narodowego”. – Prezydent ma prawo do różnych spotkań, ale w sprawach ustawowych przede wszystkim powinien rozmawiać z premierem, a nie z przewodniczącymi klubów – mówi w rozmowie z DGP poseł Lewicy Dariusz Wieczorek.

Ciekawi formatu

Na spotkanie w Pałacu Prezydenckim wybiera się Polskie Stronnictwo Ludowe. Jak podkreśla posłanka Magdalena Sroka, ludowcy traktują zaproszenie jako element „dialogu politycznego”. – Jesteśmy ciekawi formatu spotkania i tego, co prezydent zaproponuje. Z naszej perspektywy klubowe będzie poruszenie kwestii ważnych projektów ustaw i podejścia prezydenta do proponowanych rozwiązań – mówi.

Zaznacza, że udział ludowców w spotkaniu nie oznacza zmiany politycznych sojuszy. – PSL, mimo wielokrotnych prób ze strony Prawa i Sprawiedliwości, nigdy nie wchodziło w układy z Jarosławem Kaczyńskim. Naszym celem jest wypracowanie rozwiązań na przyszłość – dodaje Sroka.

Zaproszenie prezydenta zaakceptowała też Polska 2050. Prawdopodobnie reprezentować ją będzie nowy wiceprzewodniczący klubu Bartosz Romowicz.

Z Karolem Nawrockim planują się spotkać również przedstawiciele wszystkich ugrupowań opozycyjnych: PiS, Razem, Konfederacji, Wolnych Republikanów i Konfederacji Korony Polskiej. ©P

Nowelizacja ustawy o NBP trochę później

BANK CENTRALNY

Renata Oljasz
renata.oljasz@infor.pl

Przepisy nakładające na Narodowy Bank Polski obowiązek przedstawiania Ministerstwu Finansów m.in. planów rocznych dotyczących wyniku finansowego banku i trzyletnich prognoz w tym zakresie, mają wejść w życie od 1 czerwca br., choć wcześniej planowano datę 1 marca br. – wynika z najnowszej wersji projektu ustawy o NBP.

We wtorek dokument znalazł się w serwisie Rządowego Centrum Legislacyjnego. Ministerstwo opublikowało też wniosek o zwolnienie z rozpatrzenia projektu przez komisję prawniczą. „Stały Komitet Rady Ministrów przyjął projekt bez uwag. Niemniej z uwagi na etap prac nad projektem zmieniona została data wejścia w życie ustawy z dnia 1 marca 2026 r. na dzień 1 czerwca 2026 r.” – zaznaczyło MF.

Według resortu finansów „szczególnie istotne jest, aby ze względu na sztywność reguł dotyczące realizacji maksymalnego poziomu deficytu budżetu państwa nie dochodziło do sytuacji, gdy nieaktualne prognozy dochodów powodują w toku wykonywania budżetu

państwa konieczność wygaszania oszczędności”.

Projekt nowelizacji ustawy o NBP pierwotnie został przedstawiony w czerwcu ub.r. Bank centralny podchodzi do niego krytycznie. W grudniu ub.r. ocenił m.in., że „wobec zmienności i nieprzewidywalności wyniku finansowego NBP jego 3-letnie prognozowanie i wprowadzanie na tej podstawie wartości do średnioterminowych prognoz MF w żaden sposób nie poprawi realizmu prognoz MF, ani nie przybliży ich do najbardziej prawdopodobnego scenariusza”.

NBP w 2021 r. wykazał rekordowy wynik finansowy 10,97 mld zł (z czego 95 proc. jest przekazywane do budżetu państwa). Później notował straty. W 2022 r. ujemny wynik sięgał 17 mld zł. Rok później NBP miał najwyższą stratę w historii: 20,8 mld zł. W 2024 r. bank centralny był na minusie 13,4 mld zł. W związku z umocnieniem naszej waluty, co przekłada się na spadek liczony w złotych wartości aktywów w walutach, strata się powtórzyła także w 2025 r. Jej wysokość na razie nie jest znana. Sprawozdanie finansowe banku zostanie opublikowane w kwietniu. ©P

PANORAMA GOSPODARCZA

PROMAG S.A. – rekordowy rok 2025 i kierunki rozwoju logistyki

Rok 2025 był dla PROMAG rekordowy – zarówno pod względem obrotów, jak i liczby zrealizowanych wdrożeń u klientów. Prezes Zarządu Karolina Tokarz podkreśla, że osiągnięty sukces to efekt połączenia innowacji technologicznych, kompleksowej oferty i odpornej organizacji, gotowej na dynamicznie zmieniające się warunki rynkowe.

Rekordowa liczba wdrożeń u klientów

PROMAG, działający na rynku od ponad 44 lat, posiada portfolio obejmujące zarówno tradycyjne wyposażenie magazynowe, jak i zaawansowane systemy automatycznego składowania, transportu wewnętrznego, kompletacji i pakowania, a także rozwiązania cyfrowe – systemy WMS, WCS oraz analitykę predykcijną wspierającą inteligentną intralogistykę.

– Rok 2025 był rokiem pełnym wyzwań, szczególnie ze względu na niepewność rynkową, ograniczony dostęp do dofinansowań oraz presję kosztową. Właśnie w takich warunkach udało nam się jednak osiągnąć rekordowe obroty i zrealizować wyjątkowo dużą liczbę projektów. To potwierdzenie dojrzałości naszej organizacji i ogromnego zaangażowania zespołu. – mówi Karolina Tokarz.

X edycja Forum „MAGAZYN PRZYSZŁOŚCI” – innowacje w centrum

Jubileuszowa, 10. edycja Forum „Magazyn Przyszłości” zgromadziła ponad 200 liderów biznesu z całej Polski i stała się miejscem praktycznej rozmowy o automatyzacji, danych i skalowaniu procesów. PROMAG zaprezentował na żywo m.in. roboty autonomiczne AMR, rozwiązania automatycznego skła-



dowania, pakowania i kompletacji oraz premierowy system AutoMAG Shuttle 4D.

– Forum cieszy się dużym zainteresowaniem i jest postrzegane jako najbardziej praktyczna konferencja logistyczna w Polsce. Zamiast teorii są tu konkrety: pokazy realnie działających rozwiązań, praktyczne case study i merytoryczne rozmowy, po których uczestnicy wychodzą z gotowymi pomysłami do wdrożenia. – podkreśla Prezes.

Firmy gotowe na LOGISTYKĘ 4.0

Rok 2025 przyniósł wzrost zapotrzebowania na automatyzację procesów magazynowych. Największe zainteresowanie rozwiązaniami intralogistycznymi generowały branże spożywcza, przemysłowa oraz e-commerce, które mierzą się z rosnącą presją na czas realizacji zamówień, koszty pracy i dostępność wykwalifikowanych pracowników.

PROMAG wdrożył kompleksowe systemy automatycznego transportu, pakowania, składowania oraz załadunku i rozładunku m.in. dla takich firm jak Mlekovita, Dolina Noteci czy Polpharma. Równolegle realizowane były liczne projekty w obszarze tradycyjnego wyposażenia magazynowego, które wciąż stanowi fundament wielu inwestycji magazynowych.

– Otoczenie jest coraz bardziej nieprzewidywalne, jednak mamy już zabezpieczony portfel kluczowych zamówień na pierwsze półrocze i konsekwentnie budujemy bazę projektów na drugą część roku 2026. – podkreśla Prezes Zarządu.

Efektywność zamiast efektu „wow”

Polska intralogistyka weszła w etap, w którym magazyn jest postrzegany jako element strategii firmy – porównywalny z produkcją czy sprzedażą. Dlatego coraz ważniejsze stają się spójność danych, integracja systemów, cyberbezpieczeństwo oraz standardy organizacyjne, które pozwalają utrzymać efekty wdrożeń w czasie.

PROMAG wchodzi w 2026 rok z jasnym kierunkiem: rozwijać technologie i kompetencje tak, by klienci mogli szybciej podejmować decyzje, łatwiej skalować operacje i spokojniej planować kolejne kroki modernizacji – niezależnie od zmienności rynku.

– Naszym celem nie jest dostarczanie klientom efektu „wow”, lecz realnej wartości biznesowej. Chcemy wspierać firmy w optymalizacji magazynów, które są efektywne, bezpieczne i gotowe na zmiany rynkowe. – podsumowuje Karolina Tokarz, Prezes Zarządu PROMAG S.A.

Bartosz Parchoniuk

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

PROMAG
www.promag.pl

Coraz więcej płacimy za korepetycje

EDUKACJA Popyt na korepetycje rośnie, a wraz z nim ceny zajęć. Rynek napędza m.in. zbliżający się egzamin dojrzałości

Karina Strzełińska
karina.strzełińska@infor.pl

W ubiegłym roku do egzaminu dojrzałości przystąpiło ponad 255 tys. uczniów szkół ponadpodstawowych (w tym liceów, techników oraz szkół artystycznych i branżowych): 80 proc. zdało egzamin, 13 proc. uzyskało możliwość poprawki, a 7 proc. oblało. W tym roku będzie ich jeszcze więcej, bo ok. 320 tys. Wynika to zarówno z wcześniejszych reform, jak i z sytuacji demograficznej w Polsce.

Ale zbliżający się egzamin maturalny napędza również rynek korepetycji. Według serwisu e-korepetycje.net, w styczniu średnia cena godziny zajęć wynosi 72,48 zł z języka polskiego, 70,76 zł z matematyki i 73,01 zł z angielskiego (obowiązkowe przedmioty maturalne). Analiza objęła 73 tys. ogłoszeń przygotowujących do matury w całym kraju.

W porównaniu z ubiegłym rokiem najbardziej podrożały lekcje angielskiego (o 4,09 zł) oraz polskiego (o 2,75 zł). Przedmioty, takie jak: biologia, chemia i geografia kosztują średnio 75–79 zł za godzinę. Najdroższe są zajęcia z fizyki – 88 zł za godzinę, i informatyki, gdzie stawka sięga prawie 97 zł. Najtańsze z historii i historii sztuki – 66 zł.

Z październikowego badania CBOS wynika, że zainteresowanie płatnymi zajęciami pozaszkolnymi wciąż rośnie (edukacyjnymi i ogólnorozwojowymi). W roku szkolnym 2025/2026 aż 80 proc. rodziców zadeklarowało, że zamierza sfinansować swoim dzieciom dodatkowe lekcje (w poprzednim roku było to 73 proc.). Wzrosła też średnia miesięczna kwota przeznaczana na wszystkie dzieci korzystające z zajęć – obecnie to 944 zł, podczas gdy rok wcześniej było to 896 zł.

– Bez względu na działania szkoły rodzice zawsze będą wspierać swoje dzieci – mówi DGP Marek Pleśniar, dyrektor Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kadry Kierowniczej Oświaty (OSKKO).

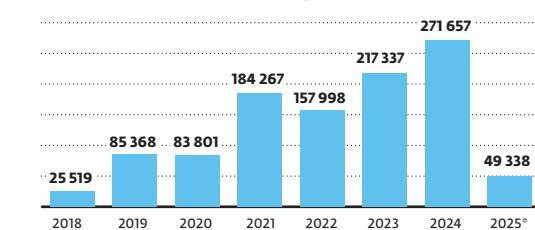
Jego zdaniem problemem jest powszechna presja na jak najlepsze wyniki. – Gdy rezultaty egzaminu decydują o dalszej edukacji, szkoła stoi na straconej pozycji wobec rozrastającego się rynku korepetycji – wskazuje. I zwraca uwagę, że tuż przed maturą uczniowie mogą korzystać z dodatkowych lekcji w szkole, np. organizowanych w ramach godzin dyrektorskich, ale dla wielu to wciąż niewystarczające.

– Wyścig edukacyjny napędzają ambicje i lęki rodziców oraz niezwykle atrakcyjny rynek korepetycji – mówi Pleśniar. – Reklamy, filmiki i influencerzy przekonują, że naprawdę łatwo można zdobyć wiedzę za ich pomocą, i trudno się temu oprzeć. Dodatkowe zajęcia prowadzą często młodzi, dynamiczni ludzie, czasem bardzo dobrzy nauczyciele, którzy potrafią sensownie nauczać. Szkoła naprawdę nie jest w stanie konkurować pod względem atrakcyjności z prywatnymi zajęciami – kwituje.

Dr Iga Kazimierczyk, badaczka oświaty związana z Uczelnią Korczaka, uważa, że samodzielne przygotowanie do egzaminu maturalnego jest możliwe, ale wymaga ogromnego samozaparcia i wysokich kompetencji organizacyjnych. – Dziś nauka jest łatwiejsza dzięki narzędziom AI, ale sztuczna inteligencja nigdy nie zastąpi nauczyciela. Korepetycje działają lepiej, bo uczeń ma bezpośredni kontakt z prowadzącym, który szybko zauważy braki w wiedzy i potrafi odpowiednio przygotować go do egzaminu – zaznacza.

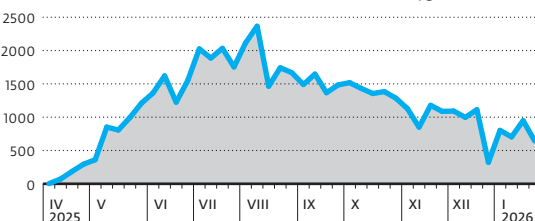
Badaczka wskazuje, że rynek prywatnych lekcji rośnie, bo nauczyciele są przepracowani, a system edukacyjny kładzie duży nacisk na presję egzaminacyjną. – Tymczasem dodatkowe zajęcia nie tylko zwiększają szanse na lepszy wynik, ale też dają uczniom poczucie spokoju i komfort emocjonalny – a człowiek w dośrodku psychiki funkcjonuje po prostu zdecydowanie lepiej – podkreśla. ©

LICZBA WSZYSTKICH WNIOSKÓW ZŁOŻONYCH W PROGRAMIE „CZYSTE POWIETRZE”



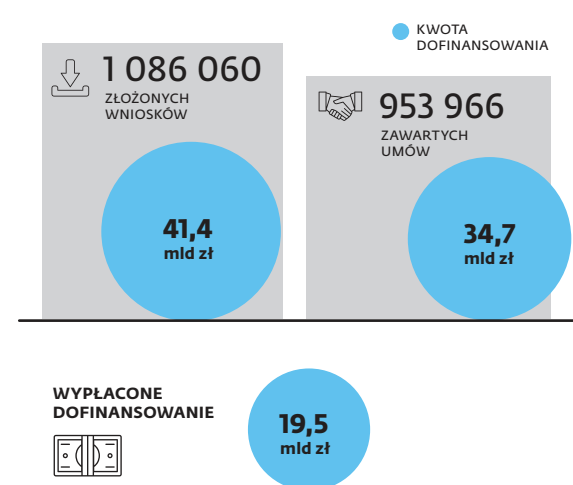
* dane dostępne od wznowienia naboru w programie 31.03.2025 r.

LICZBA ZŁOŻONYCH WNIOSKÓW W PROGRAMIE „CZYSTE POWIETRZE” (tygodniowo)



SUMARYCZNE DANE DOTYCZĄCE WSZYSTKICH ODSŁON PROGRAMU „CZYSTE POWIETRZE”

dane od 19.09.2018 r. do 23.01.2026 r.



Źródła: CzystePowietrze.gov.pl, Polski Alarm Smogowy

RM ©

Program „Czyste powietrze” stracił zaufanie Polaków

ŚRODOWISKO Wykonawcy zapowiadają protest dotyczący sytuacji w programie na 12 lutego. Liczba wniosków o dotacje nie wzrosła, nadal nie znamy też projektu ustawy dla poszkodowanych beneficjentów

Aleksandra Hołownia
aleksandra.holownia@infor.pl

Liczba wniosków składanych w programie „Czyste Powietrze” utrzymuje się na niskim poziomie. W trzecim tygodniu stycznia złożono ich zaledwie 643, podczas gdy w 2024 r. było to średnio ponad 4 tys. tygodniowo. W listopadzie 2025 r. Rober Gajda, wiceprezes Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW), mówił DGP, że liczy na powrót do 3–4 tys. wniosków tygodniowo w 2026 r.

– Kluczowe jest pokazywanie realnych, policzalnych korzyści wynikających ze zmiany źródła ogrzewania, opartych na faktach i konkretnych przykładach z praktyki. Do tego niezbędny jest jednak monitoring efektów w budynkach, które przeszły termomodernizację – podkreśla Paweł Lachman, prezes Polskiej Organizacji Rozwoju Technologii Pomp Ciepła (PORT PC).

Andrzej Guła z Polskiego Alarmu Smogowego podkreśla, że mimo listopadowego apelu samorządowców o pilne reformy w programie nic się w tej kwestii nie zmieniło. – Trudno dziś ocenić, czy odbudowa programu i zaufania do niego jest jeszcze możliwa. Od miesięcy słyszymy zapowiedzi kolejnych reform – listy zaufanych wykonawców, informatyzacji systemu, ustawy dla poszkodowanych – ale w praktyce nie widać

żadnych realnych działań – mówi.

O pracach nad projektem ustawy o pomocy poszkodowanym beneficjentom NFOŚiGW i MKiŚ poinformowały w listopadzie. Zespół ds. osób poszkodowanych przez wykonawców powstał w połowie roku. W styczniowej odpowiedzi MKiŚ na pismo rzecznika praw obywatelskich (RPO) resort podtrzymał plany dotyczące przyłączenia projektu przez rząd w I kw. tego roku. Projekt nie został jednak opublikowany. Ma pomóc beneficjentom, od których fundusz oczekuje zwrotu pieniędzy, mimo że to nie oni zawinili. Ma być wprowadzony mechanizm umożliwiający dochodzenie należności bezpośrednio od wykonawców czy zawieszający obowiązki dotyczące należności beneficjentów.

– Zgłaszaliśmy przypadki manipulowania beneficjentami przez nieuczciwych domokrażców i naganiaczy, którzy namawiali do montażu często nieoptymalnych urządzeń grzewczych po zawyżonych cenach. Brak odpowiedniej reakcji ze strony NFOŚiGW i fatalne zarządzanie programem doprowadziły do zmarnowania publicznych pieniędzy na kwoty, które mogą sięgać miliardów złotych – mówi Andrzej Guła.

– Z docierających do mnie sygnałów wynika, że mimo wprowadzenia operatorów programu nadal zdarzają się sytuacje wywierania wpływu na beneficjentów lub pro-

mowania im konkretnych wykonawców. To pokazuje, że problem nie został jeszcze systemowo rozwiązany – mówi Paweł Lachman.

Niezadowoleni są także wykonawcy. 30 listopada wartość wniosków z przekroczonym terminem rozpatrzenia wyniosła ok. 1,2 mld zł. Na problem zwrócił uwagę RPO, który wskazał, że wpływa do niego dużo skarg na nieterminowość działania NFOŚiGW – zarówno od beneficjentów, jak i wykonawców. Jak zauważył, beneficjenci często nie są przez to w stanie zapłacić wykonawcy, co może skutkować niemożnością dotrzymania terminu zakończenia przedsięwzięcia i rezygnacją z inwestycji. Z kolei wykonawcy są zmuszeni albo wstrzymać prace, albo pokryć koszty ich dokończenia z budżetu firmy. „O skali problemu świadczą tu nie tylko coraz liczniej wpływające do Biura RPO skargi wykonawców, ale także protesty, jakie miały miejsce w Warszawie 20 listopada 2025” – wskazał RPO.

Karol Łobaczewski, prezes spółki Słoneczny Do-

Coraz trudniej znaleźć wykonawców gotowych realizować projekty w ramach Czystego powietrza



radca, mówi DGP, że 12 lutego Stowarzyszenie Czystego Powietrza i Energii, które reprezentuje, organizuje kolejny protest pod MKiŚ. – Chcemy pokazać, że cały system nie działa. Poszkodowani są nie tylko wykonawcy, którzy nie dostają pieniędzy na czas, lecz także beneficjenci. Wojewódzkie fundusze zwróciły uwagę RPO, który wskazał, że wpływa do niego dużo skarg na nieterminowość działania NFOŚiGW – zarówno od beneficjentów, jak i wykonawców. Jak zauważył, beneficjenci często nie są przez to w stanie zapłacić wykonawcy, co może skutkować niemożnością dotrzymania terminu zakończenia przedsięwzięcia i rezygnacją z inwestycji. Z kolei wykonawcy są zmuszeni albo wstrzymać prace, albo pokryć koszty ich dokończenia z budżetu firmy. „O skali problemu świadczą tu nie tylko coraz liczniej wpływające do Biura RPO skargi wykonawców, ale także protesty, jakie miały miejsce w Warszawie 20 listopada 2025” – wskazał RPO.

Do terminu wypłaty kwoty dotacji MKiŚ nie wlicza czasu przeznaczonego na przeprowadzenie kontroli podczas wizytacji końcowej mającej na celu potwierdzenie zgodnej z umową realizacji przedsięwzięcia. Nie jest też tajemnicą, że w trakcie kontroli WFOŚiGW często kwestionują poniesione koszty.

Łobaczewski stwierdza, że obecne kryteria cenowe i groźba zwrotu części dofinansowania zmuszają wykonawców do stosowania coraz gorszych materiałów – na przykład chińskich pomp ciepła zamiast polskich. – Wielu wykonawców obawia się, że jeśli użyją lepszych, droższych urządzeń, to później będą musieli oddawać pieniądze – mówi. ©

Marceli Sommer
marceli.sommer@infor.pl

– Przyszłość Europy powinna być elektryczna – przekonywał na wtorkowym Szczycie Energetycznym niemieckiego dziennika „Handelsblatt” Fatih Birol, dyrektor Międzynarodowej Agencji Energii (MAE). Jego zdaniem Unia Europejska popełniła ogromny błąd, pozwalając na ograniczony zakres elektryfikacji swojej gospodarki.

Turecki ekonomista stojący na czele MAE zwracał uwagę na wskaźnik udziału prądu w ogólnym zużyciu energii elektrycznej, który w Europie (około jednej piątej) jest znacznie niższy niż w krajach azjatyckich. – Suwerenność, konkurencyjność i bezpieczeństwo Europy będą zależą w kluczowym stopniu od decyzji w dziedzinie polityki energetycznej – dodał Birol.

W opublikowanym ponad dwa lata temu unijnym planie działania na rzecz sieci Bruksela prognozowała wzrost zapotrzebowania na energię elektryczną o 60 proc. już w perspektywie 2030 r. W najbliższym czasie Komisja ma też przedstawić

Długi rozpęd europejskiej elektryfikacji

TRANSFORMACJA W europejskiej debacie o spodziewanym wzroście zapotrzebowania na energię elektryczną dużo się mówi, ale jego faktycznych symptomów **nadal nie widać**

mapę drogową elektryfikacji, której celem będzie doprowadzenie do końca dekady do osiągnięcia 32 proc. udziału prądu w końcowym zużyciu energii w gospodarce UE. Elektryfikacja jest też w centrum opublikowanych w ostatnim czasie polskich dokumentów strategicznych: rządowego projektu aktualizacji Krajowego planu na rzecz energii i klimatu oraz strategii operatora Krajowego Systemu Elektroenergetycznego (PSE) do 2040 r.

Tymczasem, choć hasło elektryfikacji odnawiane jest przez wszystkie przypadki, w Europie symptomów „wielkiego głodu” energii elektrycznej nadal nie widać. W czasie, gdy roczne zużycie energii elektrycznej wzrosło o ponad 3 proc. w gospodarce USA, na rynku UE mieliśmy do czynienia ze sta-

gnacją – w zależności od źródła danych mowa jest o wzroście lub spadku zapotrzebowania w granicach 0,5 proc.

Fakt, że skutków elektryfikacji nie widać na razie w danych o europejskim zużyciu energii elektrycznej, nie może tak bardzo dziwić, jeśli wziąć pod uwagę niezbyt dynamiczny w naszej części świata wzrost gospodarczy, negatywne trendy w przemyśle energochłonnym czy powolne tempo zmian w transporcie i ciepłownictwie. Wszystko to z kolei można powiązać z wysokimi cenami prądu, które nie zachęcają do zastąpienia alternatywnych nośników energii – mówi DGP Robert Tomaszewski, dyrektor Departamentu Strategii w PSE. Dla odwrócenia tego trendu i wzrostu zapotrzebowania na energię elektryczną kluczowe

będą – jego zdaniem – losy technologii AI i rozwoju centrów danych na rynkach europejskich.

Na razie dynamika europejskiej elektryfikacji jest niemrawa, ale w średnim i długim terminie spodziewamy się, że ten proces będzie sukcesywnie przyspieszał. W perspektywie do 2040 r. antycypujemy już duży wzrost potrzeb energetycznych – rzędu 50 proc. obecnego rocznego zużycia – dodaje.

Zdaniem Agaty Łoskot-Strachoty, ekspertki Ośrodka Studiów Wschodnich ds. polityki energetycznej, powolny wzrost zapotrzebowania na prąd to jeden z symptomów strategicznego pogubienia Europy. – UE nie do końca wie, co ma być dla niej w najbliższych latach motorem wzrostu. Sektor clean tech, mimo ambitnych założeń polityki europejskiej, został zdomi-

nowany przez przemysł chiński i to Chiny w największym stopniu korzystają na jego ekspansji. W Europie wolniej niż na rynkach amerykańskim i chińskim rozwija się też gospodarka cyfrowa. Na dodatek czynnikiem hamującym wzrost potrzeb energetycznych jest demografia – wylicza Agata Łoskot-Strachota.

Projekt, który zakładał zastąpienie konwencjonalnych źródeł energii OZE, a jednocześnie utrzymanie tradycyjnych gałęzi przemysłu, nie do końca wypalił. Duży potencjał ma dziś sektor obronny,

60 proc.

taki **wzrost zapotrzebowania** na energię elektryczną prognozuje UE w perspektywie 2030 r.

1,5 mln

tytu **prosumentów** przyniosła Polsce rewolucja fotowoltaiczna

32 proc.

taki **udział prądu** w końcowym zużyciu energii w gospodarce UE ma być do końca dekady

ale jego ożywienie również może się okazać nie do końca zgodne z dotychczasową strategią Europy, a na pewno jej obecną realizacją. Koszty transformacji prowadzonej zgodnie z celami polityki UE odbijają się na cenach energii, a te wpływają na atrakcyjność prądu jako nośnika energii oraz tempo elektryfikacji – podkreśla ekspertka OSW.

O tym, że część procesów związanych z elektryfikacją umyka statystkom, mówi nam z kolei Michał Hetmański, prezes Fundacji InStrat. Chodzi m.in. o skutki „rewolucji fotowoltaicznej”, za sprawą której na rynku pojawiły się miliony prosumentów. – Tylko w Polsce przybyło pół miliona pomp ciepła, co podniosło zapotrzebowanie na moc w szczycie o 2 GW. Mimo to na papierze zużycie energii nie rośnie. To pochodna nie tylko niedoskonałych narzędzi zbierania danych, lecz także pojawienia się 1,5 mln prosumentów, w tym 100 tys. pionierów domowych magazynów, którzy, przez autoconsumpcję, ograniczają obciążenie krajowego systemu – mówi. ©

PANORAMA GOSPODARCZA

KPT nagradza liderów

Rok 2025 był najlepszym w historii Krakowskiego Parku Technologicznego w obszarze Polskiej Strefy Inwestycji. KPT wydał 72 decyzje o wsparciu o łącznej wartości deklarowanych nakładów 1,66 mld zł. Inwestorzy zadeklarowali utworzenie 268 nowych miejsc pracy – to najwyższy wynik od początku funkcjonowania strefy zarządzanej przez KPT.

Podczas dorocznej Gali Biznesu wyróżniono firmy i instytucje, które zrealizowały najbardziej znaczące projekty inwestycyjne w regionie.

– To był rekordowy rok dla KPT, ale za tym wynikiem stoją przede wszystkim przedsiębiorcy, którzy mają odwagę inwestować, rozwijać swoje firmy i tworzyć miejsca pracy w Małopolsce. Doceniamy zarówno globalne koncerny, jak i rodzinne firmy – każda z tych inwestycji realnie wzmacnia gospodarkę regionu – podkreślił Andrzej Kulig, prezes zarządu KPT.

Laureaci nagród KPT za 2025 rok:

Największa inwestycja w PSI – Alupol Films sp. z o.o.

- Spółka z Grupy Kęty zainwestowała 300 mln zł w rozbudowę zakładu w Oświęcimiu – to największy projekt PSI w Małopolsce.

Największa inwestycja w Krakowie – OPMobility Lighting Kraków sp. z o.o.

- Nowoczesny zakład produkcyjny o wartości ponad 45 mln zł.

Odważny marzyciel – Przetwórstwo Mięsne „Płatek” sp. j.

- Rodzinna firma zrealizowała inwestycję wartą 6,5 mln zł, łącząc nowoczesność z lokalnym dziedzictwem.

Pionier w gminie – WKS Grybów sp. z o.o.

- Pierwsza firma w gminie Grybów z decyzją o wsparciu PSI; planowana inwestycja przekracza 25 mln zł.



Inwestycja w obronność – Ponar Wadowice S.A.

- Pierwszy projekt obronnościowy w PSI – niemal 100 mln zł na nową halę i park maszynowy.

Nagroda specjalna – Grupa Steinhof sp. z o.o.

- Firma motoryzacyjna z Tarnowa, która w ostatnich pięciu latach uzyskała pięć decyzji o wsparciu.

Gmina przyjazna inwestorom – Miasto Tarnów

- Lider regionu pod względem liczby decyzji o wsparciu w 2025 roku.

– Rok 2025 potwierdził, że w Małopolsce naprawdę warto inwestować, a nagrodzone firmy są tego najlepszym dowodem – zaznaczył Łukasz Blacha, dyrektor działu obsługi inwestora w KPT.

Galę uświetnili m.in. Stanisław Mazur, Zastępca Prezydenta Krakowa, Jan Krzysztof Klęczar, Wojewoda Małopolski oraz Łukasz Smółka, Marszałek Województwa Małopolskiego.

Sebastian Wach

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

O gospodarce w czasach wielkich przesileń

PATRONAT

Wojny, energia i technologia zmieniają reguły gry. Jak Polska i Europa mają szukać wzrostu w świecie niepewności – będą się zastanawiać uczestnicy EEC Trends

Światowa gospodarka znalazła się w punkcie głębokiej przebudowy. Wojny, rywalizacja mocarstw, kryzysy energetyczne, presja migracyjna i przyspieszona transformacja technologiczna sprawiają, że dotychczasowe modele rozwoju tracą aktualność. Nad tym, jak będzie wyglądał nowy globalny porządek, zastanawiać się będą uczestnicy konferencji EEC Trends, która odbędzie się 9 lutego w Warszawie. Udział w niej wezmą przedstawiciele świata biznesu, polityki, nauki oraz samorządów.

Część debat będzie miała wymiar geopolityczny. Europa musi na nowo zdefiniować swoje miejsce w global-

nym układzie sił. Uczestnicy będą się zastanawiać nad tym, jak Stary Kontynent ma znaleźć swoje miejsce, łącząc ambicje wzrostowe z potrzebą bezpieczeństwa, odporności i strategicznej niezależności.

Coraz wyraźniej wiadać, że gospodarka nie funkcjonuje w oderwaniu od geopolityki. Decyzje inwestycyjne, kierunki rozwoju przemysłu czy polityka energetyczna są dziś bezpośrednio powiązane z kwestiami bezpieczeństwa. W trakcie EEC Trends dyskutanci będą szukać odpowiedzi na pytanie o rolę Polski. Nasz kraj aspiruje do roli jednego z kluczowych graczy regionu i realnego uczestnika globalnych procesów gospodarczych, stoi przed szansą, ale i wyzwaniem: jak wykorzystać rosnące znaczenie, nie tracąc konkurencyjności?

Trzy kluczowe obszary dotyczące biznesu, o jakich będzie się rozmawiać w trakcie konferencji, to transformacja energetyczna, wyścig technologiczny oraz inwestycje publiczne i infrastrukturalne. Rola każdego z nich nie ogranicza się do gospodarki. Ma bo-

wiem również związek z bezpieczeństwem.

W tle narasta istotne wyzwanie związane z demografią. Spadek liczby osób w wieku produkcyjnym wpływa na rynek pracy, system zabezpieczenia społecznego, ochronę zdrowia i edukację. W jakim zakresie odpowiedzią będą aktywizacja zasobów pracy, migracje, ale też inwestycje w kompetencje przyszłości, cyfryzację i robotyzację? Nad tym również będą się zastanawiać uczestnicy spotkania.

Udział w konferencji potwierdzili już m.in.: wicepremier i minister cyfryzacji Krzysztof Gawkinski, Jurand Drop, wiceminister finansów, Renata Mroczek, prezes Urzędu Regulacji Energetyki, Michał Bolesławski, prezes ING Banku Śląskiego, Andrzej Jarczyk, prezes TUV PZUW, Kamil Majczak, prezes grupy Qemetica, Piotr Wyborski, prezes spółki PKP Polskie Linie Kolejowe, Michał Wypychewicz, szef Koronea Family Office i szef rady nadzorczej ZPUE, Krzysztof Dresler, wiceprezes PKO BP czy Wojciech Trojanowski, członek zarządu Strabagu. ©

Hiszpania idzie pod prąd

MIGRACJA Gdy większość europejskich rządów próbuje zbić polityczny kapitał na antyimigracyjnej emocji, lewicowy gabinet Pedra Sáncheza otwarcie przyznaje, że **hiszpańska gospodarka ma wobec cudzoziemców spory dług wdzięczności**

Michał Litorowicz
michal.litorowicz@infor.pl

Na mocy przepisów przyjętych we wtorek przez hiszpański rząd kilkaset tysięcy nieudokumentowanych migrantów zyska możliwość szybkiego zalegalizowania pobytu. Projekt wejdzie w życie prawdopodobnie w kwietniu i przyjmie formę dekretu królewskiego, co oznacza, że nie będzie musiał być procedowany przez rozdrobniony parlament, w którym rządząca Hiszpańska Socjalistyczna Partia Robotnicza (PSOE) nie ma większości.

Zgodnie z propozycją PSOE – wysuniętą po konsultacjach z inną lewicową partią: Podemos – nowe prawo obejmie

osoby, które będą w stanie udowodnić, że do 31 grudnia 2025 r. mieszkały w Hiszpanii od co najmniej pięciu miesięcy lub wystąpiły do końca ubiegłego roku z wnioskiem o przyznanie ochrony międzynarodowej. Warunkiem niezbędnym do przyspieszenia procedur jest także brak przeszłości kryminalnej.

Zezwolenie na pobyt i podjęcie legalnej pracy ma być ważne przez rok i będzie mogło być odnawiane, natomiast po 10 latach cudzoziemcy będą mogli wystąpić o obywatelstwo (ten okres może być krótszy dla migrantów z Ameryki Łacińskiej i uchodźców).

Według rządowych szacunków ze zmian w prawie migracyjnym sko-



Zezwolenie na pobyt i podjęcie legalnej pracy w Hiszpanii ma być ważne przez rok i będzie mogło być odnawiane

rzysta ok. 500 tys. osób. 49-milionowe królestwo zamieszkuje obecnie ok. 7 mln cudzoziemców, z czego 4 mln stanowią przybysze z Ameryki Łacińskiej.

– Wzmacniamy model migracji, którego podstawą są prawa człowieka i integracja. Idzie on przy tym w parze ze wzrostem gospodarczym i spójnością społeczną. To historyczny dzień – powie-

działa we wtorek Elma Saiz, minister ds. przeciwdziałania wykluczeniu, zabezpieczenia społecznego i migracji.

Przedstawiciele hiszpańskiego rządu od dłuższego czasu przekonują, wbrew tendencjom obserwowanym w USA, Wielkiej Brytanii i wielu krajach Unii Europejskiej, że dobra kondycja ekonomiczna państwa i utrzymanie transferów

socjalnych uzależnione są od dopływu rąk do pracy z zewnątrz, co wynika przede wszystkim z uwarunkowań demograficznych.

Sánchez i Saiz twierdzą, że do dynamicznego rozwoju hiszpańskiej gospodarki w ciągu ostatnich sześciu lat przybyło aż 80 proc. Z oficjalnych danych, które przytacza agencja AFP, dowiadujemy się natomiast, że spośród 76,2 tys. osób, które przyczyniły się do wzrostu zatrudnienia w ostatnim kwartale ubiegłego roku, 52,5 tys. to obcokrajowcy.

Choć zaraz po covidowym dołku hiszpańskie PKB rosło w 6-proc. tempie, w 2024 r. wskaźnik ten spadł do 3,2 proc., co w porównaniu z Francją czy znajdującymi się w recesji Niemcami i tak jest doskonałym rezultatem. Iberyska gospodarka jest liderem wzrostu w grupie największych państw strefy euro, a Sánchez ogłosił niedawno, że stopa bezrobocia po raz pierwszy od wybuchu kryzysu finansowego z 2008 r. zeszła poniżej poziomu 10 proc.

Ruch wykonany w tym tygodniu przez Madryt

to również wypełnienie woli setek tysięcy obywateli, którzy w 2024 r. wystąpili z inicjatywą ustawodawczą o podobnych skutkach prawnych. Projekt mimo poparcia udzielonego przez hiszpański kościół i setki organizacji trzeciego sektora nigdy nie wyszedł poza parlament. Zapowiedziana na kwiecień masowa legalizacja pobytu cudzoziemców to zresztą w historii Hiszpanii żaden precedens, ponieważ od lat 80. po to rozwiązanie kilkakrotnie sięgały zarówno lewicowe, jak i prawicowe siły.

Fakt ten nie przeszkodził jednak liderowi opozycyjnej, centroprawicowej Partii Ludowej w wyrażeniu ostrej krytyki wobec rządzących. – W socjalistycznej Hiszpanii nielegalność jest nagradzana – powiedział Alberto Núñez Feijóo, dodając, że prawdziwą intencją Sáncheza jest przykrycie politycznego kryzysu związanego z serią poważnych wypadków na kolei. Jeszcze bardziej radykalnie o planach PSOE wypowiadali się politycy nacjonalistycznej formacji Vox.

©©

AUTOPROMOCJA

INFOR
Zat. R. Piętkowski w 1987 r.

WSZYSTKO O ZMIANACH W PRAWIE PRACY W 2026 R.



Ponad
200
przykładów

Publikacja opisuje najnowsze zmiany w prawie pracy, które wchodzi w życie w 2026 r. Główną zaletą komentarza jest wzbogacenie go o przykłady, tabelaryczne zestawienia i wzory dokumentów, dzięki którym z publikacji skorzysta każdy praktyk zajmujący się prawem pracy.

W komentarzu omówiono m.in.:

- nowe zasady naliczania stażu pracy i ich praktyczne konsekwencje,
- zmiany w ustalaniu minimalnego wynagrodzenia od 1 stycznia 2026 r.,
- obowiązki pracodawców wynikające z zasad jawności wynagrodzeń i neutralności płciowej w rekrutacji,
- skutki wprowadzenia nowych zasad zawierania układów zbiorowych pracy.



Zamów: **sklep.infor.pl**



Biuro Obsługi Klienta:



22 761 30 30, 801 626 666



bok@infor.pl

DGP

Dziennik
Gazeta PrawnaMagazyn
na Weekend

Jutro w wydaniu



Fot. Dmitri Lovetsky/AP/East News

Perpetuum debile

Rosja jest jak stary golf: rzezi, dymi, hamulce nie działają, ale jedzie. Więc po co go naprawiać, skoro jedzie? – mówi Michał Gołkowski, autor książki „Russkij mir”



Fot. Rajat Gupta/EPA/PAP

Taniec ze słoniem
i smokiem

Porozumienie handlowe UE z Indiami i umizgi do Chin to sygnały prawdopodobnego przebiegunowania globalnej polityki – analiza Witolda Sokały

Jak nie Chińczycy,
to kto?

ElectroMobility
Poland czeka
na pieniądze z KPO.
Czy współpraca
z chińskim partnerem
to szansa,
czy zagrożenie?
– zastanawiają się
Aleksandra Hołownia
i Wojciech Kubik



Fot. Tomasz Jastrzębowski/Reporter

Za dużo dobrych
rzeczy

Mam wrażenie, że zaczynamy od końca. Zamiast projektować idealnego absolwenta, powinniśmy najpierw zapytać, co właściwie dziś w szkole nie działa – wywiad z Marią Mach



Fot. LightField Studios/Shutterstock

Xi przyspiesza
czystkę
w chińskiej armii

PEKIN Usunięcie Zhang Youxia, numeru dwa w chińskiej armii, odsłoniło skalę napięć między wojskiem a przywództwem partyjnym

Maria Wiśniewska
maria.wisniewska@infor.pl

Czystka w szeregach chińskiej armii trwa od kilku lat, ale po raz pierwszy od czasów rewolucji kulturalnej z lat 60.–70. ubiegłego wieku doszło do tak radykalnych zmian w dowództwie wojska. Z siedmioosobowego składu Centralnej Komisji Wojskowej pozostały dziś jedynie dwie osoby: Xi Jinping oraz Zhang Shengming, komisarz odpowiedzialny za dyscyplinę.

Ogłoszona w sobotę decyzja o usunięciu Zhang Youxia, wiceprzewodniczącego CKW, oraz szefa sztabu generalnego Liu Zhenliego była dużym zaskoczeniem dla obserwatorów chińskiej polityki. Zhang, numer dwa w wojskowej hierarchii, weteran wojny w Wietnamie i znajomy Xi z młodości, uchodził dotąd za jednego z jego najbardziej zaufanych sojuszników.

Jak zwykle w chińskiej polityce, prawdziwe mechanizmy władzy pozostają ściśle ukryte. Próżnię informacyjną wypełniają niesprawdzone pogłoski. W mediach społecznościowych krąży teoria, że Zhang i Liu planowali zamach stanu przeciwko Xi, który – według spekulacji – został udaremiony przez świtę przywódcy i zakończył

się krwawym starciem w jednym z rządowych hoteli. Duże poruszenie wywołały też doniesienia dziennika „The Wall Street Journal”. Według gazety Zhang miał zostać odsunięty za przekazywanie Amerykanom tajemnic o chińskim programie broni jądrowej.

Prawdziwe powody czystki zna najpewniej tylko wąskie grono decydentów w Pekinie. Zewnętrznym obserwatorem pozostaje analiza lakonicznych komunikatów władz. Jak zauważają eksperci, postawiony Zhangowi i Liu zarzut „poważnych naruszeń dyscypliny i prawa” wpisuje się w długi schemat kampanii antykorupcyjnej Xi.

W jej ramach w ostatnich latach odwołano m.in. dwóch ministrów obrony. Korupcja jest problemem głęboko zakorzenionym w chińskiej armii, a w ostatnich latach nabrała jeszcze większego znaczenia w uwagi na rosnące wydatki na jej rozwój, które od 2015 r. skoczyły z ok. 900 mld juanów do 1,8 bln juanów (nieco ponad 250 mld dol.).

Tajwański analityk wojskowości K. Tristan Tang zwraca uwagę na to, że ponieważ niemal każdy wysoki rangą urzędnik w Chinach jest narażony na zarzuty korupcyjne, decyzja o strą-

ceniu Zhanga wskazuje na konflikt polityczny. W oficjalnym komunikacie zniesławionemu wojskowemu stawia się zarzut o „podważanie systemu odpowiedzialności przewodniczącego CKW”, czyli w praktyce o kwestionowanie władzy Xi nad armią. Według analizy Tang i Liu mogli sprzeciwiać się kierunkowi rozwoju armii oraz podejściu do kwestii Tajwanu. Generałowie wykazywali większą ostrożność, podczas gdy Xi naciskał na przyspieszenie przygotowań i osiągnięcie gotowości do inwazji do 2027 r.

Zdaniem francuskiego sinologa François Godeamenta, na krótką metę czystka raczej ograniczy zakusy Pekinu na demokratyczną wyspę u wybrzeży Chin. Ostatnie decyzje chińskich władz wskazują bowiem na duże napięcia i niskie morale armii. Pogłębiają też atmosferę strachu wśród oficerów, co nie sprzyja przeprowadzeniu dużej operacji.

Ale Xi zapewne będzie chciał obsadzić wakaty młodszymi i bardziej lojalnymi dowódcami, którzy mogą przyspieszyć przygotowania i z czasem zwiększyć prawdopodobieństwo konfrontacji z Tajwanem.

– Ale to wszystko pozostaje w sferze przypuszczeń. Zaskakiwanie przeciwnika, zarówno wewnątrz kraju, jak i za granicą, wydaje się cechą, którą łączy Xi Jinpinga z Mao. Na dziś najkrótsza odpowiedź brzmi: nie wiemy – podsumowuje Godeament. © P

DGP Dziennik
Gazeta Prawna

Redakcja:

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

Redaktor naczelny:
Tomasz Pietryga

Zastępcy redaktora naczelnego:
Łukasz Guza,
Łukasz Wilkiewicz

Kierownicy działów:
Kraj, Świat i Gospodarka:
Michał Potocki

Opinie: Marcin Kube

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

Firma i Prawo oraz Prawnik:

Małgorzata Kryszkiewicz, Izabela
Rakowska-Boroń (tygodnik FIP)

Samorząd i Administracja
oraz Kadry i Place:

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

Dział Dodatków Poradniczych:

Monika Bugaj-Wojciechowska

Magazyn:

Anna Masło, Piotr Czarnowski,
Emilia Świętochowska,
Maciej Weryński

Szef studia DTP:

Jacek Obrisiewicz

Główny grafik: Cezary Cichoński

Fotoredakcja: Łukasz Milej

Centrum Reklam

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

Dyrektor Centrum Reklam:

Michał Krukowski

Dyrektor Marketingu:

Krzysztof Wierczkowski

Członek Zarządu:

Marcin Krawczyk

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. 22 530 42 06

Produkcja:

Maciej Kownacki,
tel. 510 024 707

Druk:

Seregni Printing Group S.A.

Redakcja zastrzega sobie prawo do redagowania i skracania tekstów.

Rozpowszechnianie materiałów redakcyjnych zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej bez zgody wydawcy jest zabronione

INFOR

Wydawca Dziennika
Gazety Prawnej:

INFOR PL S.A.
ul. Burakowska 14,
01-066 Warszawa,
tel. 22 530 40 40

Grupa INFOR PL

Prezes zarządu:
Ryszard Piętkowski

Zamówienia
na prenumeratę przyjmują:

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

Informacje o prenumeracie:

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

Podatki i księgowość

CIT I PIT Pracodawca, który nie skorzystał w danym miesiącu z ulgi na innowacyjnych pracowników, nie odzyska już nadpłaconych zaliczek na PIT. Nie pomoże korekta zeznania rocznego **B2**

Firma i prawo

NIERUCHOMOŚCI Nowe wymogi przeciwpożarowe dla najmu krótkoterminowego nie będą możliwe do spełnienia w starych budynkach. Wiele mieszkań oferowanych turystom zniknie z rynku **B5**

Prawnik

PROCEDURA KARNA Reforma kodeksu postępowania karnego wchodzi na ostatnią legislacyjną prostą. Nie ma konsensusu co do zapisów ani pewności, że zmiany w ogóle wejdą w życie **B7**

Samorząd i administracja

OCHRONA LUDNOŚCI Po uwagach samorządów i Rządowego Centrum Legislacji MSWiA zdefiniowało, czym mają być punkty schronienia. Ale nadal nie wiadomo, jakie warunki techniczne mają spełniać **B8**

Kadry i płace

PROCEDURY Kadrowcy twierdzą, że nowelizacja kodeksu pracy zamiast ich odciążyć, nałożyła na nich dodatkowy obowiązek. Rozliczenie zaległego urlopu wymaga utworzenia dodatkowej listy płac **B9**

Skarg na pracodawców coraz więcej. Co trzecie zgłoszenie jest zasadne

ZATRUDNIENIE Kontrole wynikające ze skarg pracowników stanowią już niemal 40 proc. wszystkich działań inspektorów. Najczęstszym powodem interwencji niezmiennie pozostają **niewypłacone pensje oraz problemy z czasem pracy**

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Kontrole u pracodawców podejmowane na skutek złożonych na nich skarg rosną w siłę. W ubiegłym roku ich odsetek w ogólnej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy stanowił już niemal 40 proc. To o 5 pkt proc. więcej niż w 2024 r. W sumie inspektorzy przeprowadzili ich 22,7 tys. – wynika z danych przygotowanych przez PIP na prośbę DGP. To potwierdza zapowiedzi PIP o tym, że stawia na jakość, a nie ilość, a co za tym idzie – na celowane kontrole.

Kto się skarży?

W toku kontroli inspektorzy potwierdzili zasadność 29 proc. podniesionych zarzutów, a 29,8 proc. uznano za bezzasadne. 8,6 proc. spraw wciąż jest w toku, a w pozostałych nie potwierdziły się zarzuty wskazane w skargach.

Duża liczba skarg związanych z wynagrodzeniami to niepokojące zjawisko. Może świadczyć o pogorszeniu sytuacji firm, a to z kolei może zapowiadać redukcje stanowisk i cięcia w zatrudnieniu

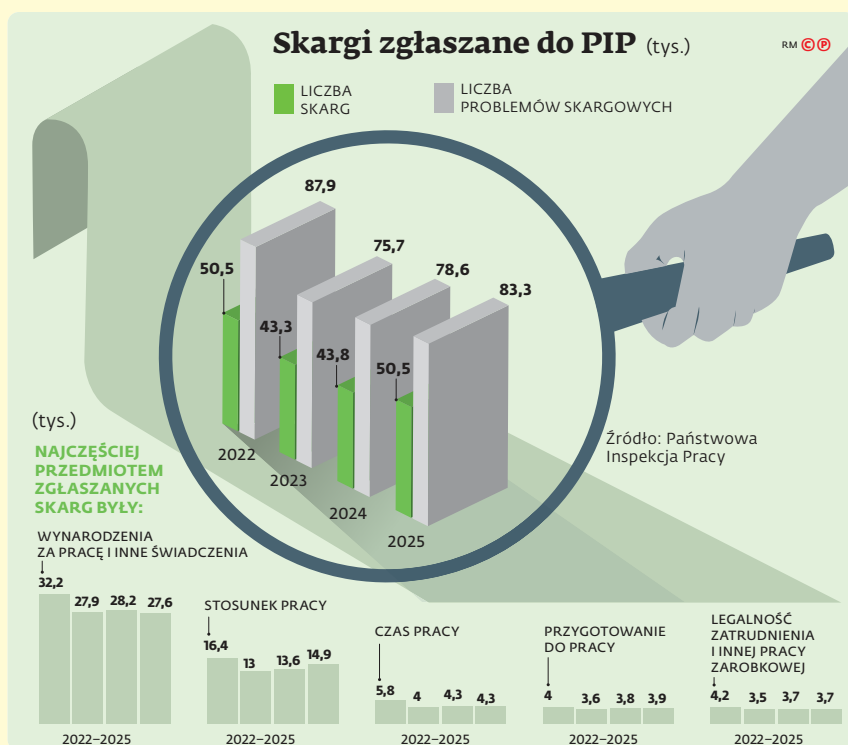
Nadal najczęściej donoszącymi na pracodawców są pracownicy i byli pracownicy. – Pogorszenie się sytuacji gospodarczej, a co za tym idzie – sytuacji na rynku pracy, z czym mieliśmy do czynienia w ubiegłym roku, przekłada się na niezadowolone zatrudnionych z warunków pracy – zauważa Grażyna Spytek-Bandurska, ekspertka ds. stosunków pracy, dialogu społecznego i rynku pracy w Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Jednak w obu grupach nastąpił spadek skarg, przy czym większy miał miejsce w przypadku pracowników. Odsetek zatrudnionych zgłaszających nieprawidłowości wyniósł 25,3 proc., a byłych pracowników – 24,3 proc. Dla porównania – w 2024 r. na 43,9 tys. skarg 20,2 tys. pochodziło od pracowników, a 12,7 tys. od byłych zatrudnionych.

Według adwokata Piotra Bocianowskiego z Forum Ekspertów Ad Rem to pokazuje, że gdy pogarsza się sytuacja na rynku pracy, jak w 2025 r., kiedy bezrobocie rośnie, pracownicy skupiają się raczej na utrzymywaniu zatrudnienia niż zgłaszaniu nieprawidłowości, nawet jeżeli takie występują. To oznacza też, że więcej skarg napływało od osób prywatnych czy anonimowych, pracowników bez umowy i instytucji.

Wynagrodzenie na czele listy

Jeśli chodzi o tematy skarg, to nadal dominują



te związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń. Jednak, jak zwraca uwagę PIP, ich liczba obniżyła się w ubiegłym roku do 27,6 tys. z 28,1 tys. rok wcześniej. Ekspertiści uważają jednak, że to w sumie niewielka zmiana. Ponad 10 tys. skarg dotyczyło niewypłacenia pensji.

Zdaniem Piotra Bocianowskiego to niepokojące zjawisko, bo może świadczyć o pogorszeniu sytuacji gospodarczej i firm, a to z kolei może zapowiadać dalsze redukcje stanowisk i cięcia w zatrudnieniu.

O tym, że kondycja firm się pogorszyła, świadczą m.in. dane Coface, z których wynika, że po trzech kwartałach 2025 r. ogólna

liczba postępowań związanych z niewypłacalnością przedsiębiorstw wzrosła o niemal 17 proc. do 5215. To wskazuje, że wiele firm ma kłopoty finansowe, co przekłada się na terminowość wypłacania pensji. Do tego eksperci podkreślają, że wynagrodzenia nadal wypadają słabo w różnego rodzaju badaniach. Nic więc dziwnego, że znajdują się ciągle na pierwszej pozycji na liście skarg.

Na kłopoty w tym zakresie wskazują też dane ZUS. Na koniec pierwszego półrocza 2025 r. zadłużenie względem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych miało 625,8 tys. aktywnych płatników składek. Oznacza to wzrost rok do roku o 0,6 proc.

Kwota tego zadłużenia wyniosła 21,069 mld zł, czyli zwiększyła się o 0,7 pkt proc. rok do roku.

Z jakimi problemami zgłaszano się do Inspekcji częściej? Przede wszystkim sygnalizowano na większą skalę problemy związane ze stosunkiem pracy, czyli np. z niepotwierdzeniem umowy o pracę na piśmie, oraz z czasem pracy (14,9 tys. skarg wobec 16,6 tys. przed rokiem). Natomiast liczba skarg w zakresie warunków pracy, m.in. dotyczących przygotowania do pracy, oraz w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej pozostała na podobnym poziomie. Było ich odpowiednio 3,9 tys. i 3,7 tys.

Odbicie jak w lustrze

Zdaniem ekspertów przedmiot skarg odzwierciedla sytuację pracodawców. Do wyhamowania liczby skarg co do wynagrodzenia przyczyniły się mniejsze wzrosty wynagrodzenia minimalnego i ogólnie pensji. W 2025 r. minimalne zwiększyło się tylko raz, do 4666 zł brutto, wobec dwóch podwyżek w 2024 r. (w styczniu do 4242 zł, a od lipca do 4300 zł brutto). Nominalny wzrost wynagrodzeń wynosił natomiast ok. 7 proc. wobec 13,6 proc. w 2024 r.

Wzrosły natomiast zwolnienia grupowe. Pracodawcy wstrzymywali się też z zatrudnianiem nowych osób. Jeśli przy tym obowiązków do wykonania nie ubywało, to mogło się to przełożyć na większe obciążenie dotychczasowych pracowników pracą.

– Więcej zadań do wykonania z kolei mogło przekładać się na wzrost niezadowolonych wśród pracowników z wykonywanej pracy. Do pracy w mniej komfortowych warunkach doszły stres, wypalenie zawodowe – wyjaśnia Grażyna Spytek-Bandurska.

A jaki będzie nadchodzący rok? Wiele zależy od tego, czy wejdzie w życie reforma PIP oraz jak będzie kształtowała się sytuacja na rynku pracy. Ekspertiści zwracają uwagę na to, że firmy nie rekrutują już na zapas, lecz skupiają się na wypełnianiu krytycznych wakatów. Dodatkowo sami pracownicy z reguły nie myślą o zmianie pracodawcy.

Ulga na innowacyjnych pracowników może łatwo przepaść

PIT i CIT Pracodawca, który mimo takiej możliwości nie skorzystał w danym miesiącu z ulgi na innowacyjnych pracowników, **nie odzyska już nadpłaconych zaliczek na PIT**. Nie pomogą korekta zeznania rocznego i złożenie wniosku o stwierdzenie nadpłaty

Mariusz Szulc
mariusz.szulc@infor.pl

Potwierdzają to kolejne interpretacje indywidualne dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej. W praktyce oznacza to, że część firm prowadzących prace badawczo-rozwojowe może nie wykorzystać przysługującej im nadwyżki ulgi B+R, jeśli w kolejnych latach nie uda im się odzyskać jej w inny sposób (zob. niżej: Trzy sposoby na to, żeby ulga B+R nie przepadła).

Ekspert przyznają, że restrykcyjne podejście fiskusa wynika z przepisów. Dlatego wniosek dla przedsiębiorców jest jeden: – Należy korzystać z ulgi na innowacyjnych pracowników na bieżąco, czyli jak mówi przepis, począwszy od miesiąca następującego bezpośrednio po miesiącu, w którym podatnik złożył zeznanie roczne – mówi Agnieszka Fijałkowska-Wocial, doradca podatkowy w LTCA.

Czas na skorzystanie z ulgi na innowacyjnych pracowników jest wyłącznie do końca roku podatkowego, w którym pracodawca złożył swoje zeznanie za poprzedni rok, czyli CIT-8 lub PIT-36 bądź PIT-36L.

Ulga na innowacyjnych pracowników

Przypomnijmy, że ulga na innowacyjnych prac-

owników jest uzupełnieniem ulgi badawczo-rozwojowej (B+R). Kto nie skorzystał z niej z uwagi na zbyt niski dochód lub stratę podatkową, może zatrzymać u siebie kwoty zaliczek na PIT potrącających od wynagrodzenia pracowników, zleceniobiorców, wykonawców dzieła lub osób korzystających z praw autorskich. Podatnik zatrzymuje kwotę wynikającą z przemnożenia nieodjętych w poprzednim roku kosztów kwalifikowanych i obowiązującej go w danym roku stawki podatku (art. 18db ustawy o CIT i art. 26eb ustawy o PIT). Innymi słowy, skorzystanie z ulgi na innowacyjnych pracowników oznacza, że część środków (zaliczek na PIT) pozostaje w firmie podatnika, jeśli zatrudnia on osoby zaangażowane w działalność B+R przez co najmniej połowę ich ogólnego czasu pracy.

Jednocześnie pracodawca wykazuje w kosztach uzyskania przychodów wynagrodzenia brutto także w części, która dotyczy nieprzekazanych do urzędu skarbowego zaliczek na PIT (w związku z zastosowaniem ulgi). Potwierdza to interpretacja indywidualna dyrektora KIS z 16 kwietnia 2025 r. (sygn. 0111-KDIB1-3.4010.87.2025.1.MBD).

Preferencja jest uzupełnieniem ulgi badawczo-rozwojowej (B+R). Pozwala zatrzymać zaliczki na PIT potrącane od wynagrodzenia pracowników i innych osób zatrudnionych

Tylko na bieżąco

W praktyce nie ma możliwości odzyskania ulgi na innowacyjnych pracowników poprzez korektę wcześniejszych rozliczeń. Potwierdza ją to m.in. interpretacje dyrektora KIS z 22 grudnia 2025 r. (0111-KDIB1-3.4010.591.2025.1.MBD i 0111-KDIB1-3.4010.592.2025.1.MBD).

Chodziło o spółkę prowadzącą działalność B+R, która od lat wykazywała wysoką stratę podatkową. Nie mogła w związku z tym skorzystać z ulgi B+R, dlatego planowała sięgnąć po ulgę na innowacyjnych pracowników. Uważała, że w tym celu wystarczy złożyć korektę zeznań CIT-8 wraz z załącznikami CIT/BR za nieprzedawnione okresy rozliczeniowe i wykazać w nich kwoty kosztów kwalifikowanych. Na-

stępny krok byłaby korekta deklaracji rocznych PIT-4AR, aby odzyskać nadpłacone przez lata zaliczki na podatek.

Spółka przekonywała, że prowadząc ewidencję czasu pracy podwładnych prowadzących działalność innowacyjną, może bez problemu wyliczyć kwotę przysługującej jej ulgi. Spełnia też pozostałe warunki do skorzystania z niej – zapewniła.

Nadpłata nie dla pracodawcy

Dyrektor KIS stwierdził, że spółka nie odzyska już nadpłaconych w ten sposób zaliczek na PIT od wynagrodzenia swoich podwładnych. Z art. 75 par. 1 i par. 2 ordynacji podatkowej wynika bowiem, że nadpłatę mogą odzyskać co do zasady tylko podatnicy. Natomiast płatnik (spółka) ma takie prawo wyłącznie, jeśli „wplacony podatek nie został pobrany od podatnika”. W tym wypadku nie miało to miejsca, bo zaliczki zostały pobrane i przekazane do urzędu skarbowego.

Dyrektor KIS stwierdził tak samo już wcześniej, w interpretacjach z 13 lipca 2023 r. (0114-KDIP2-1.4010.297.2023.2.MR1), 24 lutego 2025 r. (0111-KDIB1-3.4010.35.2025.2.MBD) i 16 kwietnia 2025 r. (0111-KDIB1-3.4010.159.2025.1.JKU).

OPINIA

Ulgę na innowacyjnych pracowników łatwo jest stracić



BARTOSZ GŁOWACKI

doradca podatkowy i partner w MDDP

Przepisy podatkowe nie dają podstawy do „odzyskania” pierwotnie prawidłowo naliczonych i przekazanych do urzędu skarbowego zaliczek. Z tej przyczyny chociaż można skorygować zeznanie podatkowe i wykazać kwotę odliczenia z tytułu ulgi badawczo-rozwojowej za minione lata podatkowe, to nieskorzystanie z niej nie uprawnia do wstecznego sięgnięcia po ulgę na innowacyjnych pracowników. Podatnik będzie mógł kwotę nieodliczoną wynikającą z korekty przenieść do odliczenia w sześciu kolejnych latach podatkowych. Konstrukcja ulgi na innowacyjnych pracowników wymusza więc pomniejszanie zaliczek w konkretnym okresie czasu „na bieżąco”. Podsumowaniem takiego działania powinna być stosowna informacja przekazywana w deklaracji PIT-4R. W sytuacji, w której podatnik w konkretnym oknie czasowym nie dokona omawianego pomniejszenia, możliwość przepada.

Nadwyżka ulgi B+R przepada

Takie podejście oznacza w praktyce, że niektóre firmy (ze stratą podatkową lub z niskim dochodem) nigdy nie wykorzystają nadwyżki kosztów kwalifikowanych – wyjaśnia Honorata Ścisłowicz, doradca podatkowy w Hoss Advisory. Pokazuje to na przykładzie.

Przykład

Firma inżynierska X prowadzi prace badawczo-rozwojowe w szerokim zakresie. W 2024 r. poniesione przez nią koszty kwalifikowane, które mogą być odliczone w ramach ulgi B+R, w tym wynagrodzenia inżynierów, wyniosły 10 mln zł. Przekroczyły dochód spółki, który wyniósł 7 mln zł. Powstała więc nadwyżka kosztów kwalifikowanych w wysokości 3 mln zł. Spółka jest świadoma, że powstała nadwyżka kosztów kwalifikowanych nie wykorzysta poprzez rozliczenie w kolejnych sześciu latach, ponieważ zawsze wynagrodzenia dużej grupy inżynierów będą przekraczać jej dochód (a więc wciąż będą powstawać nowe nadwyżki). Nie skorzysta również z bezpośredniego zwrotu tej nadwyżki, ponieważ nie spełnia warunków takiego zwrotu.

W związku z tym spółka chce skorzystać z ulgi na innowacyjnych pracowników, czyli rozliczyć nadwyżkę poprzez odzyskanie wpłaconych w 2025 r. zaliczek na PIT w odniesieniu do innowacyjnych pracowników. Fiskus na to się jednak nie zgodzi, a nadwyżka ulgi B+R przepadnie.

Od którego miesiąca korzystać z ulgi?

Brak prawa do odzyskania nadpłaty to niejedyny problem z ulgą na innowacyjnych pracowników. Przypomnijmy, że ulga przysługuje, począwszy od miesiąca następującego bezpośrednio po miesiącu, w którym podatnik złożył zeznanie za poprzedni rok (art. 18db ust. 4 ustawy o CIT i art. 26eb ust. 4 ustawy o PIT). Nie jest jednak jasne, o które zaliczki na PIT chodzi – czy te, które pracodawca powinien wpłacić do urzędu skarbowego w kolejnym miesiącu po złożeniu zeznania, czy te, które w tym miesiącu dopiero pobrał.

Do niedawna dyrektor KIS twierdził, że chodzi o zaliczki, które pracodawca w tym miesiącu dopiero pobrał. Ale ostatnio zmienił zdanie na korzystniejsze dla pracodawcy. Píše o tym Piotr Chojnacki w artykule „Z ulgi na innowacyjnych pracowników można skorzystać wcześniej”. ©

Trzy sposoby na to, żeby ulga B+R za 2025 r. nie przepadła

Podatnicy, którzy w zeznaniu za 2025 r. wykazali stratę albo dochód niższy od kwoty przysługującego im za ten rok odliczenia w ramach ulgi B+R, mogą do wyboru:

- 1. Skorzystać w trakcie 2026 r. z ulgi na innowacyjnych pracowników** (art. 18db ustawy o CIT i art. 26eb ustawy o PIT). Polega ona na tym, że od zaliczek na PIT lub zryczałtowanego podatku potrącających od wynagrodzenia pracowników, zleceniobiorców, wykonawców dzieła lub osób korzystających z praw autorskich podatnik odlicza kwotę wynikającą z przemnożenia nieodjętych za 2025 r. kosztów kwalifikowanych i stawki podatku obowiązującej podatnika w danym roku podatkowym (2026 r.), tj:
 - 19 proc. lub 9 proc. – jeżeli jest podatnikiem CIT, lub
 - 12 proc. – jeżeli jest podatnikiem opodatkowanym według zasad ogólnych PIT, lub
 - 19 proc. – jeżeli płaci liniowy PIT.

- 2. Odliczyć nieodjętą kwotę – w całości lub w pozostałej części – w zeznaniach za kolejno następujące po sobie sześć lat podatkowych** (art. 18d ust. 8 ustawy o CIT i art. 26e ust. 8 ustawy o PIT). Chodzi o zeznania następujące bezpośrednio po

roku, w którym podatnik skorzystał lub miał prawo do skorzystania z ulgi B+R. Dokonując tego odliczenia, podatnik uwzględni kwoty pomniejszeń w ramach ulgi na innowacyjnych pracowników.

- 3. Wystąpić do urzędu skarbowego o bezpośredni zwrot** (art. 18da ustawy o CIT i art. 26ea ustawy o PIT) kwoty wynikającej z przemnożenia nieodjętych za 2025 r. kosztów kwalifikowanych i stawki podatku obowiązującej podatnika w danym roku podatkowym (2026 r.).

Uwaga: Zwrot przysługuje wyłącznie podatnikom:

- którzy w roku rozpoczęcia działalności ponieśli stratę albo osiągnęli dochód niższy od kwoty przysługującej im ulgi B+R,
 - również w roku podatkowym następującym bezpośrednio po roku rozpoczęcia działalności – jeżeli w tym roku podatnik jest mikroprzedsiębiorcą, małym lub średnim przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1480 ze zm.).
- Ponadto jest wiele wyjątków wykluczających prawo do bezpośredniego zwrotu (zob. art. 18da ust. 4–5a ustawy o CIT i art. 26ea ust. 4–5a ustawy o PIT).

Katarzyna Jędrzejewska

Fiskus zmienił zdanie. Z ulgi na innowacyjnych pracowników można skorzystać wcześniej

PIT i CIT Kto złoży roczne zeznanie w styczniu, będzie mógł zatrzymać zaliczki na PIT już od wynagrodzeń innowacyjnych pracowników za styczeń, kto złoży w lutym – od wynagrodzeń za luty itd. To skutek zmiany wykładni przez dyrektora KIS



Piotr Chojnacki
doradca podatkowy, radca prawny, menedżer w Arena Advisory

Ulga na innowacyjnych pracowników ma zastosowanie od miesiąca następującego po złożeniu rocznej deklaracji w CIT. Polega na tym, że zatrudniający – jako płatnik – zatrzymuje u siebie zaliczki na PIT od wynagrodzeń innowacyjnych pracowników, które co do zasady ma obowiązek przekazać do urzędu skarbowego. Nie jest jednak jasne, o które zaliczki na PIT chodzi.

W ostatnich interpretacjach dyrektor KIS zmienił zdanie. Uznał, że płatnik zatrzymuje zaliczki na PIT, które powinien wpłacić do urzędu skarbowego w kolejnym miesiącu po złożeniu zeznania, a nie te, które dopiero w tym miesiącu pobrał. Wcześniej twierdził co innego – że płatnik ma prawo zachować dla siebie zaliczki dopiero pobrane w tym miesiącu.

To zmiana korzystna dla pracodawców, ale oznacza zarazem, że zaliczka za ostatni miesiąc (grudzień), podlegająca wpłacie w styczniu,

nie może zostać objęta preferencją w poprzednim roku.

Na czym polega ulga

Przypomnijmy, że z ulgi na innowacyjnych pracowników mogą skorzystać podatnicy prowadzący działalność badawczo-rozwojową, którzy nie skorzystali w pełni z ulgi B+R z uwagi na zbyt niski dochód lub poniesioną stratę (art. 18db ustawy o CIT i art. 26eb ustawy o PIT). Płatnik zatrzymuje kwotę wynikającą z przemnożenia nieodliczonej kwoty kosztów kwalifikowanych w ramach ulgi B+R i obowiązującej go w danym roku stawki podatku (iloczyn niewykorzystanej w 2025 r. ulgi B+R i obowiązującej płatnika w 2026 r. stawki podatku).

Możliwe dwa warianty

Prawo do ulgi na innowacyjnych pracowników powstaje, „począwszy od miesiąca następującego bezpośrednio po miesiącu, w którym podatnik złożył zeznanie” roczne. O które zaliczki na PIT chodzi? Czy pobrane od wynagrodzeń wypłaconych w miesiącu złożenia rocznego zeznania? Czy może pobrane w kolejnym miesiącu, czyli od

wynagrodzeń wypłaconych w miesiącu następującym po złożeniu zeznania?

Przykład

Spółka z o.o. złożyła zeznanie roczne CIT-8 za 2025 r. w styczniu 2026 r. Zgodnie z brzmieniem przepisów jest uprawniona do korzystania z ulgi na innowacyjnych pracowników od lutego 2026 r. W styczniu 2026 r. wypłaciła innowacyjnemu pracownikowi wynagrodzenia za pracę za ten miesiąc, od których pobrała zaliczki na PIT. Termin ich przekazania do urzędu skarbowego upływa w lutym 2026 r. W lutym spółka wypłaciła innowacyjnemu pracownikowi wynagrodzenia za pracę za luty, od których pobrała zaliczki na PIT. Termin ich przekazania do urzędu skarbowego upływa w marcu 2026 r.

Wariant I

Spółka może – tytułem ulgi – pomniejszyć zaliczki na PIT pobrane od wynagrodzeń wypłaconych w styczniu. Co do zasady ma obowiązek wpłacić te zaliczki do urzędu skarbowego w lutym 2026 r.

Skoro złożyła zeznanie roczne CIT-8 za 2025 r. w styczniu 2026 r. i z ulgi może skorzystać od lutego, to już w lutym może zatrzymać (pomniejszyć o kwotę ulgi) zaliczki, które jest obowiązana w tym miesiącu (lutym) wpłacić do urzędu skarbowego.

Wariant II

Skoro spółka złożyła zeznanie roczne CIT-8 za 2025 r. w styczniu 2026 r. i z ulgi może skorzystać od lutego, to może pomniejszyć zaliczki na PIT dopiero od wynagrodzeń wypłaconych w lutym. Termin przekazania tych zaliczek do urzędu skarbowego upływa w marcu 2026 r. Zatem spółka może pomniejszyć o kwotę ulgi dopiero zaliczki, które co do zasady powinna wpłacić do urzędu skarbowego w marcu.

Decyduje moment pobrania zaliczki PIT?

W wydawanych dotychczas interpretacjach dyrektor KIS za prawidłowy uznawał wariant II. Takie stanowisko wyraził m.in. w interpretacjach indywidualnych z 13 stycznia 2025 r. (0114-KDIP2-1.4010.664.2024.1.AZ), 3 marca 2025 r. (0111-KDIB1-3.4010.71.2025.1.MBD), 24 lutego 2025 r. (0111-KDIB1-3.4010.35.2025.2.MBD), 16 lute-

go 2024 r. (0111-KDIB1-3.4010.668.2023.2.AN), 26 stycznia 2024 r. (0111-KDIB1-3.4010.653.2023.1.MBD).

Stwierdził w nich, że istotne jest to, kiedy pobrano zaliczki PIT, a nie okres, za który zostały pobrane, czy też termin, z którego upływem podatnik jest obowiązany do odprowadzenia ich do urzędu skarbowego. A zaliczki na PIT pobiera się w miesiącu, w którym następuje wypłata wynagrodzenia osobom zatrudnionym.

A może jednak termin wpłaty do urzędu?

W ostatnim czasie pojawiły się jednak interpretacje, w których dyrektor KIS uznał za prawidłowy wariant I. Takie stanowisko wyraził w interpretacjach z 5 stycznia 2026 r. (0111-KDIB1-3.4010.607.2025.2.MBD) i 30 października 2025 r. (0114-KDIP2-1.4010.506.2025.1.MR1 oraz 0114-KDIP2-1.4010.507.2025.1.MR1). Zauważył w nich, że art. 18db ustawy o CIT nie odwołuje się w swoim brzmieniu bezpośrednio do takich kategorii jak „miesiąc, za który wynagrodzenie pracownika jest należne” czy „miesiąc, za który pobrano zaliczkę na podatek od pracownika”.

Dlatego – jak stwierdził – prawo do ulgi na innowacyjnych pracowników przysługuje w odniesieniu do zaliczek na

PIT poczynając od miesiąca następującego po miesiącu, w którym podatnik złożył zeznanie roczne, tj. w stosunku do zaliczek na PIT podlegających wpłacie do urzędu skarbowego poczynając od miesiąca następującego bezpośrednio po miesiącu złożenia zeznania CIT.

Kij ma dwa końce

Stanowisko dyrektora KIS przedstawione w ostatnich interpretacjach pozostaje w opozycji do dotychczasowej praktyki. To oznacza, że podatnicy mogą wcześniej skorzystać z preferencji.

Jednocześnie skróceniu ulega okres, do kiedy będą mogli sięgnąć po tę preferencję. Prawo do niej przysługuje bowiem do końca roku podatkowego, w którym zostało złożone zeznanie roczne. Zaliczka pobrana w ostatnim miesiącu roku podatkowego (grudniu) jest wpłacana do urzędu skarbowego już w kolejnym roku (w styczniu).

Skoro – jak wynika z najnowszych interpretacji dyrektora KIS – płatnik ma prawo zatrzymać zaliczki na PIT (od wynagrodzenia innowacyjnych pracowników) wpłacane do końca roku podatkowego, to zaliczka za ostatni miesiąc, podlegająca wpłacie już w kolejnym roku, nie może zostać objęta preferencją. ©©

Czy działalność rapera to usługa kulturalna zwolniona z VAT?

ORZECZENIE

Izabela Tomaszewska-Gatuszka

izabela.tomaszewska-gatuszka@infor.pl

Tworzenie przez rapera nagrań muzycznych, udzielanie licencji do praw autorskich, występy na koncertach – czy wszystko to jest zwolnione z VAT? Na to pytanie odpowiedział właśnie Naczelny Sąd Administracyjny.

Temat zwolnienia z VAT dla usług kulturalnych nie schodzi z wokandy sądu kasacyjnego. Ostatnio podatkowiczka realizująca pokazy erotyczne spierała się z fiskusem o możliwość skorzystania z tej preferencji. Pisaliśmy o tym w artykule „Pokazy erotyczne online. Zwolnienie z VAT nie takie oczywiste” (DGP nr 11/26).

Wcześniej NSA skierował w podobnej sprawie pytanie prejudycjalne do Trybunału Sprawiedliwości UE. Spytał, czy zwrot „świadczenia niektórych usług kulturalnych” użyty w art. 132 ust. 1 lit. n dyrektywy VAT odnosi się do udzielenia sublicencji do praw autorskich twórcom także wtedy, gdy fragmenty utworów są wykorzystywane w celach czysto komercyjnych. Pisałismy o tym w artykule „Gdzie kończy się kultura, a zaczyna komercja? NSA kieruje pytanie do TSUE” (DGP nr 191/25).

Tym razem sprawa dotyczyła rapera, który miał w planach m.in. współpracę z wytwórniami muzycznymi przy nagraniach i albumach, udzielanie licencji do praw autorskich oraz koncerty. Nabrał wątpli-

wości, czy działalność ta będzie zwolniona z VAT, czy opodatkowana.

Co ważne, nie chciał zwolnienia, bo liczył się z tym, że nie będzie mógł wtedy odliczać podatku naliczonego, gdy będzie dokonywał zakupów niezbędnych do prowadzonej działalności gospodarczej. W rezultacie brak prawa do odliczenia VAT mógłby prowadzić do wzrostu cen albumów dla słuchaczy.

Raper uważał, że nawet jeśli jego usługi byłyby zwolnione z VAT, to i tak będzie mógł płacić od nich podatek, powołując się bezpośrednio na przepisy dyrektywy o VAT.

Nie zgodził się z nim dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej. Stwierdził, że tworzenie nagrań i albumów muzycznych, a także udzielanie licen-

cji do praw autorskich to usługi kulturalne w rozumieniu art. 43 ust. 1 pkt 33 lit. b ustawy o VAT. Są więc zwolnione z podatku. Tak samo ocenił odpłatne usługi koncertowe, choć w tym zakresie raper i dyrektor KIS byli ze sobą zgodni.

Co innego natomiast w sytuacji, gdy raper zobowiąże się do dostarczania fizycznych płyt z nagraniami – stwierdził organ. W tym przypadku – wyjaśnił – mamy do czynienia z dostawą towarów, a ta nie jest zwolniona z podatku na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 33 lit. b ustawy o VAT.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie zgodził się z fiskusem, że raper, który tworzy nagrania muzyczne, udziela licencji do praw autorskich i występuje

na koncertach, świadczy usługi kulturalne zwolnione z VAT. Nawet jeśli ekonomicznie korzystniejsze byłoby dla niego opodatkowanie, to nie ma on swobody wyboru w tym zakresie – stwierdził sąd (sygn. akt III SA/Wa 349/22).

Orzekł, że art. 43 ust. 1 pkt 33 lit. b ustawy o VAT jest prawidłowym wdrożeniem przepisów dyrektywy VAT, więc podatnik nie może się powołać bezpośrednio na przepisy unijnej dyrektywy w celu opodatkowania usług objętych zwolnieniem krajowym.

Tego samego zdania był NSA. Orzekł, że raper świadczy usługi kulturalne zwolnione z VAT, a wyjątkiem jest tylko sprzedaż fizycznych płyt, która stanowi dostawę towarów i podlega opodatkowaniu.

Potwierdził, że przepisy unijnej dyrektywy zostały w tym zakresie prawidłowo wdrożone do polskiego porządku prawnego.

Naczelny Sąd Administracyjny ma świadomość, że w niektórych sytuacjach podmioty świadczące usługi kulturalne zwolnione z VAT mogą być zainteresowane rezygnacją ze zwolnienia. Jednak przepisy ustawy o VAT nie pozwalają na to, aby podatkowiczka mogła się powołać na przepisy unijnej dyrektywy w celu opodatkowania usług objętych zwolnieniem krajowym. Zwolnienie nie jest obligatoryjne – podkreślił sędzia Włodzimierz Gurba. Innymi słowy, artysta nie może płacić od nich podatku, nawet gdyby chciał. ©©

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z 22 stycznia 2026 r., sygn. akt I FSK 224/23
www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia

GN.6840.2.2025

WYCIĄG Z OGŁOSZENIA
ZARZĄD POWIATU GŁOGOWSKIEGO
ogłasza I przetarg ustny nieograniczony

na zbycie prawa własności nieruchomości gruntowej w granicach działki oznaczonej w operacie ewidencji gruntów i budynków nr **472/8 o pow. 1,8591 ha**, w obrębie 0009 Żarków, miasta Głogowa, sklasyfikowanej użytkowiem RII, RIIla – grunty orne, dla której Sąd Rejonowy w Głogowie prowadzi księgę wieczystą nr LE1G/00092251/6.
Nieruchomość przeznaczona do zbycia w drodze przetargu ustnego nieograniczonego zgodnie z uchwałą Zarządu Powiatu Głogowskiego Nr 192/2025 z dnia 8 października 2025 r.
Cena wywoławcza nieruchomości netto wynosi **4 500 000,00 złotych** (słownie: cztery miliony pięćset tysięcy złotych 00/100).
Przetarg odbędzie się w dniu **09 kwietnia 2026 r.** w siedzibie Starostwa Powiatowego w Głogowie przy ul. Sikorskiego 21 w sali nr 224 (II piętro) o godz. 9:00.
Wadium w wysokości **450 000,00 zł** (słownie: czterysta pięćdziesiąt tysięcy złotych 00/100) należy wpłacić na konto Powiatu Głogowskiego PEKAO SA **97 1240 6843 1111 0000 4985 2664** z odpowiednim wyprzedzeniem tak, aby środki pieniężne znalazły się na koncie Powiatu Głogowskiego w nieprzekraczalnym terminie **do dnia 31 marca 2026 r.**
Ogłoszenie o przetargu podaje się do publicznej wiadomości poprzez publikację na stronie internetowej Starostwa Powiatowego w Głogowie, Biuletynie Informacji Publicznej oraz na tablicy ogłoszeń Starostwa Powiatowego w Głogowie.
Szczegółowe informacje o przetargu można uzyskać w Wydziale Gospodarki Nieruchomościami Starostwa Powiatowego w Głogowie ul. Sikorskiego 21, pok.223, II piętro, tel. 76/ 72 82 -844, -899 w godz. 7.30 – 15.00.

BURMISTRZ GMINY I MIASTA DOB CZYCE

ogłasza trzeci przetarg ustny nieograniczony, na sprzedaż niezabudowanej nieruchomości położonej w Dziekanowicach, oznaczonej działkami: nr 340 o powierzchni 3.3137 ha objęta księgą wieczystą nr KR2Y/00033744/5 - bez obciążeń i 318/10 o powierzchni 0.0106 ha objęta księgą wieczystą nr KRZY/00001793/0 - bez obciążeń, stanowiącej własność Gminy Dobczyce.

Cena wywoławcza nieruchomości 1 900 000,00 zł netto /słownie: milion dziewięćset tysięcy złotych 00/100/.

Do uzyskanej w przetargu ceny sprzedaży zostanie doliczony podatek VAT ze stawką procentową obowiązującą w dniu powstania obowiązku podatkowego.

Wadium 380 000,00 zł /słownie: trzysta osiemdziesiąt tysięcy złotych 00/100/.

Przetarg odbędzie się dnia **02 kwietnia 2026 roku o godz. 10:00** w Urzędzie Gminy i Miasta w Dobczycach, ul. Rynek 26 – sala konferencyjna na parterze.

Ogłoszenie zostało wywieszone na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Gminy i Miasta w Dobczycach, ul. Rynek 26 oraz zamieszczone na stronie internetowej Urzędu -/bip.malopolska.pl/ugimdobczyce.

Blizszych informacji o nieruchomości i warunkach przetargu można uzyskać w Urzędzie Gminy i Miasta w Dobczycach, pok. 211, 212, tel. (012) 37 21 765, 37 21 770.



WYCIĄG Z OGŁOSZENIA O PRZETARGU
PREZYDENT MIASTA BYDGOSZCZY
informuje o ogłoszeniu I przetargu ustnego nieograniczonego
na sprzedaż nieruchomości zabudowanej, stanowiącej własność Miasta Bydgoszczy

1. Oznaczenie nieruchomości:

Lp.	Położenie, obręb	Nr działki	Pow. [ha]	Księga wieczysta	Cena wywoławcza netto	Wadium
1.	ul. Nad Wisłą 12	210, 342	0,1163	BY1B/00023173/7	452.000,- zł*	50.000,- zł

* **Uwaga:** Stosownie do przepisu art. 43 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2025 r., poz. 775 ze zm.), sprzedaż nieruchomości gruntowej zabudowanej zwolniona jest od podatku VAT.

Termin i miejsce przetargu: **14.04.2026 r. o godz. 12.00 w Ratuszu przy ul. Jezuckiej 2 w sali Łochowskiego.**

2. Termin wpłaty wadium **07.04.2026 r.** przelewem na konto Urzędu Miasta Bydgoszczy w Banku Pekao SA Nr 27 1240 6452 1111 0010 4788 2066, przy czym za datę wniesienia wadium przyjmuje się datę uznania środków pieniężnych na wskazany w ogłoszeniu rachunek Urzędu Miasta Bydgoszczy.
3. Miejsce wywieszenia i publikacji pełnego ogłoszenia o przetargu:
- na tablicy ogłoszeń w Wydziale Mienia i Geodezji Urzędu Miasta Bydgoszczy przy ul. Grudziądzkiej 9-15 w budynku A,
 - na stronie internetowej: [http:// bip.um.bydgoszcz.pl](http://bip.um.bydgoszcz.pl).
4. Szczegółowych informacji o sprzedawanej nieruchomości i warunkach przetargu można uzyskać w Wydziale Mienia i Geodezji Urzędu Miasta, przy ul. Grudziądzkiej 9-15, w budynku A, pokój nr 123, tel.: 052/ 58 58 421, w godzinach 8.00 –16.00 (pon., śr., czw.); 8.00 – 18.00 (wt.); 8.00 – 14.00 (pt.).

OBWIESZCZENIE WOJEWODY MAZOWIECKIEGO

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu (Dz. U. z 2025 r., poz. 1222), dalej specustawa, art. 9 i 10 § 1 oraz art. 61 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r., poz. 1691) – dalej jako Kpa., niniejszym zawiadamia się, że na wniosek inwestora zostało wszczęte postępowanie administracyjne dotyczące wydania decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycji w zakresie terminalu dla:

inwestor: Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.
ul. Mszczonowska 4,02-337 Warszawa,

inwestycja: Rozbiórka istniejącego oraz budowa nowego ZZU Stara Iwiczna na gazociągu przesyłowym wysokiego ciśnienia DN 400 MOP 5,5 MPa relacji Mory – Wola Karczewska, w ramach realizacji zadania pn. „Wymiana ZZU Stara Iwiczna wraz z robotami towarzyszącymi”.

Adres zamierzenia inwestycyjnego:
województwo mazowieckie, powiat piaseczyński
gmina Lesznówola, jedn. ew. 141803 2
obręb 0025 Stara Iwiczna: dz. ew. nr 108/1, 108/24, 117/4.

numery działek podlegających podziałowi, przeznaczonych do przejęcia pod inwestycję i przechodzących na rzecz Skarbu Państwa zgodnie z art. 20 ust. 1, 3 i 6 specustawy (w nawiasach numery działek po podziale – **łustym** drukiem numery działek przeznaczone do przejęcia pod inwestycję):

województwo mazowieckie, powiat piaseczyński
gmina Lesznówola, jedn. ew. 141803 2
obręb 0025 Stara Iwiczna: dz. ew. nr 108/24 (**108/27, 108/28, 108/29**).

Wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycji w zakresie terminalu spowoduje, że nieruchomości oraz części nieruchomości przeznaczone do przejęcia pod inwestycję staną się z mocy prawa własnością Skarbu Państwa, z dniem w którym decyzja o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycji w zakresie terminalu stanie się ostateczna.

Jeżeli dotychczasowy właściciel lub użytkownik wieczysty nieruchomości objętej decyzją o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu wyda tę nieruchomość lub wyda nieruchomość i opróżni lokal oraz inne pomieszczenia niezwłocznie, lecz nie później niż w terminie 28 dni od dnia otrzymania od inwestora wezwania do wydania nieruchomości, to wysokość odszkodowania powiększa się o kwotę równą 5% wartości nieruchomości lub wartości prawa użytkowania wieczystego.

Wszelkich informacji dotyczących decyzji ustalających wysokość odszkodowań udziela Wydział Skarbu Państwa i Nieruchomości.

Dla wyżej wymienionych nieruchomości, w celu zapewnienia prawa do wejścia na teren nieruchomości dla prowadzenia na nich budowy inwestycji w zakresie terminalu, a także prac związanych z rozbiórką, przebudową, zmianą sposobu użytkowania, utrzymaniem, eksploatacją, użytkowaniem, remontami oraz usuwaniem awarii, wojewoda w decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu ograniczy, za odszkodowaniem, sposób korzystania z nieruchomości przez udzielenie zezwolenia w szczególności na zakładanie i przeprowadzenie na nieruchomości ciągów drenażowych, przewodów i urządzeń służących do przesyłania płynów, par, gazów i energii elektrycznej oraz urządzeń łączności publicznej i sygnalizacji, a także innych podziemnych, naziemnych lub nadziemnych obiektów i urządzeń niezbędnych do założenia, przeprowadzenia oraz korzystania z tych przewodów i urządzeń – art. 24 ust. 1 i ust. 1b ustawy o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu.

Stosownie do treści art. 8 ust. 1 ww. ustawy o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu, informuję, że akta przedmiotowej sprawy znajdują się do wglądu w Wydziale Infrastruktury i Rolnictwa Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie, pl. Bankowy 3/5, 00-950 Warszawa, gdzie do czasu wydania orzeczenia, strony mogą się zapoznać z materiałem dowodowym w niej zgromadzonym.

Strona może zapoznać się z aktami postępowania na pl. Bankowym 3/5 pok. 7 **po wcześniejszym umówieniu się telefonicznym pod nr 22 695-62-19. Osoby nieumówione nie będą obsługiwane.** Informacja w sprawach będzie ponadto udzielania telefonicznie w poniedziałek w godz. 13.00 – 16.00 lub w czwartek w godz. 8.00 – 12.00 pod nr 22 695-66-48. Informacja ta ma na celu jedynie przedstawienie aktualnego stanu postępowania. Podczas rozmowy strony nie uzyskają informacji o planowanym terminie zakończenia postępowania.

Jednocześnie informuję się o skutkach doręczenia niniejszego zawiadomienia, które wiązą właścicieli nieruchomości objętych inwestycją:

- 1) z dniem doręczenia zawiadomienia, nieruchomości stanowiące własność Skarbu Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego, objęte wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu, nie mogą być przedmiotem obrotu w rozumieniu przepisów o gospodarce nieruchomościami do dnia, w którym decyzja ta stała się ostateczna;
- 2) w odniesieniu do nieruchomości objętych wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu, do dnia, w którym decyzja ta stała się ostateczna, nie wydaje się decyzji o pozwoleniu na budowę; toczące się postępowania ulegają zawieszeniu z mocy prawa do dnia, w którym decyzja o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu stała się ostateczna;
- 3) w odniesieniu do nieruchomości objętych wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu, do dnia, w którym decyzja ta stała się ostateczna, zawiesza się postępowania o wydanie decyzji o warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu w rozumieniu przepisów o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym;
- 4) w przypadku gdy po doręczeniu zawiadomienia nastąpi zbycie własności lub prawa użytkowania wieczystego lub przeniesienie wskutek innego zdarzenia prawnego własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu, nabywca i zbywca, są obowiązani do zgłoszenia właściwemu wojewodzie danych nowego właściciela lub użytkownika wieczystego. Niedokonanie ww. zgłoszenia i prowadzenie postępowania bez udziału nowego właściciela lub użytkownika wieczystego nie stanowi podstawy do wznowienia postępowania.

Wszelkich informacji dotyczących decyzji ustalających wysokość odszkodowań udziela Wydział Skarbu Państwa i Nieruchomości.

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

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

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

Publiczne obwieszczenie dokona się w dniu: **29 stycznia 2026 r.**

znak sprawy: WIR-I.747.3.21.2025.AP1



WOJEWODA OPOLSKI

ul. Piastowska 14
45-081 Opole

IN.I.7840.8.6.2026.KK

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

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

zawiadamiam,

że na wniosek z 15 października 2025 r. – wpływ do tut. organu w dniu 21 stycznia 2026 r. Polskich Sieci Elektroenergetycznych S.A. reprezentowanej przez pełnomocnika Pana Łukasza Świąs, wszczęto postępowanie w sprawie wydania decyzji o pozwoleniu na budowę strategicznej inwestycji w zakresie sieci przesyłowej dotyczący: **Przebudowa istniejącej linii napowietrznej SN 15 kV w miejscu skrzyżowania z projektowaną linią 400 kV Dobrzeń – nacięcie linii Pasikurówice – Ostrów w prześle 456-455 na terenie gminy Wilków, w ramach projektu pn.: „Budowa linii 400 kV relacji Dobrzeń – nacięcie linii Pasikurówice – Ostrów”**

Numery działek gruntowych oznaczonych w operacie ewidencji gruntów i budynków na których zlokalizowana jest ww. inwestycja:

Powiat namysłowski, gmina Wilków:

Jednostka ewidencyjna – 160605 2 gmina Wilków:

Obręb 0023 Krzyków: działki nr: 4 i 133;

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

W przypadku gdy po dokonaniu niniejszego zawiadomienia nastąpi:

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

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

Działając na podstawie art. 10 § 1 oraz art. 73 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691) informuję, o możliwości zapoznania się z zamierzeniem wnioskodawcy, uzyskać wyjaśnienia w sprawie oraz zgłosić ewentualne uwagi i wnioski (za pismem lub osobiście – **po wcześniejszym umówieniu się telefonicznym**) w Wydziale Infrastruktury i Nieruchomości Opolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Opolu (tel. 77 4524537 oraz 77 4524130), ul. Piastowska 14, 45-081 Opole, do dnia wydania orzeczenia w przedmiotowej sprawie.

OBWIESZCZENIE WOJEWODY MAZOWIECKIEGO

Zgodnie z art. 19b ust. 1, art. 12 ust. 1, w związku z art. 19a ust. 1 ustawa z dnia 24 kwietnia 2009 r. o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu (Dz. U. z 2025 r., poz. 1222) niniejszym zawiadamia się, że w dniu

7 stycznia 2026 r. została wydana przez Wojewodę Mazowieckiego decyzja Nr 3/ SPEC/2026 o zezwoleniu na wejście na teren nieruchomości:

inwestor: Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.
ul. Mszczonowska 4,02-337 Warszawa

inwestycja: „Budowa gazociągu DN700 MOP 8,4 MPa relacji Stanisławów– Wola Karczewska”.

Adres zamierzenia inwestycyjnego: woj. mazowieckie

powiat otwocki:

jedn. ew. 141708_2, gmina Wiązowna

obr. 0024: dz. ew. nr 60/2, 59/6, 58/2, 48.

powiat miński:

jedn. ew. 141214_2, gmina Stanisławów

obr. 0021: dz. ew. nr 215/2, 217/2.

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

Strona chcąc zapoznać się z aktami postępowania, może tego dokonać w siedzibie tutejszego organu na Pl. Bankowym 3/5 pok. 7 w poniedziałek w godz. 13.00 – 16.00 lub w czwartek w godz. 8.00 – 12.00 **po wcześniejszym umówieniu się telefonicznym pod nr 22 695-62-19. Osoby nieumówione nie będą obsługiwane.** Czas przeznaczony na zapoznanie się z aktami wynosi do 30 min i nie może zostać przedłużony.

Wydana w sprawie decyzją, zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy posiada rygor natychmiastowej wykonalności.

Od przedmiotowej decyzji przysługuje stronie odwołanie do Ministra Finansów i Gospodarki w Warszawie, za pośrednictwem Wojewody Mazowieckiego.

Odwołanie od decyzji, wnosi się w terminie w terminie 14 dni od dnia, w którym zawiadomienie o ich wydaniu w drodze obwieszczenia uważa się za dokonane – art. 34 ust. 2 specustawy. Odwołanie od wydanej w sprawie decyzji administracyjnej, powinno zawierać zarzuty odnoszące się do decyzji, określać istotę i zakres żądania będącego przedmiotem odwołania oraz wskazywać dowody uzasadniające to żądanie, zgodnie z art. 34 ust. 3 specustawy.

Zgodnie z art. 12 ust. 2a ustawy zawiadomienie, uważa się za dokonane po upływie 14 dni od dnia, w którym nastąpiło obwieszczenie w urzędzie wojewódzkim.

Zgodnie z art. 12 ust. 2b ustawy, bieg terminu do wniesienia odwołania od ww. decyzji rozpoczyna się w terminie 14 dni od dnia, w którym zawiadomienie uważa się za dokonane.

Data publicznego obwieszczenia **29 stycznia 2026 r.**

WIR-I.747.3.14.2025.MSK



Podatki 2026. Bądź na bieżąco

sklep.infor.pl


Uporządkowanie najmu krótkoterminowego czy jego likwidacja

NIERUCHOMOŚCI Nowe wymogi przeciwpożarowe dla najmu krótkoterminowego nie będą możliwe do spełnienia w tysiącach starych budynków. W efekcie wiele mieszkań oferowanych turystom **zniknie z rynku**

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

Ministerstwo Turystyki i Sportu chce ucywilizować rynek najmu krótkoterminowego. W tym celu przygotowało projekt nowelizacji ustawy o usługach hotelarskich, usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych oraz niektórych innych ustaw, którego konsultacje zakończyły się 22 stycznia.

Organizacje branżowe, inwestorzy i prawnicy zwracają uwagę na poważne błędy w propozycjach przygotowanych przez resort. Ich zdaniem projektowane rozwiązania nie tyle uderzą w szarą strefę, w której działa wiele firm z tej branży, ile w uczciwych przedsiębiorców oferujących lokale na krótki termin.

Brak jasnych wymagań

Zarówno Stowarzyszenie Mieszkanicznik, jak i Polskie Stowarzyszenie Najmu Krótkoterminowego (PSWK) nie zostawia suchej nitki na projekcie. Brakuje im przede wszystkim jasnych wymagań dla obiektów najmu krótkoterminowego.

Operatorzy najmu krótkoterminowego, zgodnie z zapisami projektowanej ustawy, będą musieli złożyć oświadczenie o spełnianiu wymagań stawianych im obiektom podczas rejestracji swoich obiektów w CWTON (Centralny Wykaz Turystycznych Obiektów Noclegowych – red.). Tych wymagań nigdy i nigdzie nie określono – tłumaczy Grzegorz Żurawski, prezes PSWK.

Okazuje się bowiem, że w obowiązujących przepisach po prostu nie ma katalogu minimalnych wymagań dla

najmu krótkoterminowego. Załącznik nr 7 do rozporządzenia w sprawie obiektów hotelarskich (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 2166) w ogóle tego nie reguluje. Dlatego organizacje branżowe postulują, żeby jeszcze przed wejściem w życie ustawy znowelizować rozporządzenie i stworzyć minimalne wymagania dla najmu krótkoterminowego.

Projekt pozwala gminom kontrolować, czy dany obiekt spełnia wymagania. Nie będą jednak wiedziały, co mają sprawdzać. Już teraz przy rejestracji obiektów sprawia im to problemy, ponieważ odpowiedzialność za weryfikację wymagań spada na urzędników. Po zmianach odpowiedzialność ma przejąć operator. Tyle że nadal nie będzie jasne, do czego dokładnie się zobowiązuje. A mimo to grozić mu będą kary za złożenie fałszywego oświadczenia i dotkliwe kary finansowe za niespełnianie wymagań, których nikt wcześniej jasno nie opisał – zwraca uwagę Grzegorz Żurawski.

Projekt przyznaje też gminom kompetencje do tworzenia stref całkowitego zakazu najmu krótkoterminowego. Wśród ekspertów zastrzeżenia budzi to, że zostało ono przyznane samorządom bez jasno określonych kryteriów merytorycznych jego wprowadzenia.

Szara strefa będzie dalej kwitła

Projekt ustawy przewiduje powołanie Centralnego Wykazu Turystycznych Obiektów Noclegowych (CWTON). Będą do niego trafiały wszystkie obiekty przeznaczone na najem krótkoterminowy, a każdy z nich otrzyma indywidualny numer iden-

Rynek najmu krótkoterminowego w Polsce



Źródło: Polskie Stowarzyszenie Wynajmu Krótkoterminowego

tyfikacyjny. Bez tego numeru nie będzie można ogłaszać mieszkania ani w internecie, ani na platformach rezerwacyjnych. Ale tylko teoretycznie.

Problem w tym, że projekt ustawy wprowadza obowiązek posługiwania się numerem z CWTON na platformach, które pośredniczą w najmie krótkoterminowym. Odwołuje się przy tym do unijnej definicji platformy internetowej z aktu o usługach cyfrowych. Jednocześnie jednak projektodawcy zawężają ją tylko do platform, które umożliwiają klientom zawieranie na odległość umów na usługi hotelarskie w obiektach noclegowych – tłumaczy prezes PSWK. Jego zdaniem to problem, gdyż nie wszystkie platformy działające na rynku najmu krótkoterminowego faktycznie pośredniczą w zawieraniu umów. Część z nich to zwykłe platformy reklamowe, które umożliwiają jedynie zamieszczenie ogłoszenia informującego o możliwości wynajmu lokalu. Nie biorą udziału w procesie rezerwacji ani zawierania umowy.

I to właśnie one są dziś powszechnie wykorzystywane przez szarą strefę. Ogłoszenia są tam publikowane bez żadnej kontroli, bez numerów

rejestrowych i bez realnej możliwości weryfikacji, czy dany obiekt działa legalnie – ostrzega prezes PSWK.

Jego zdaniem projekt powinien zawierać definicję oferty usługi hotelarskiej, a za niepodanie numeru z CWTON powinny grozić wysokie kary finansowe.

Przepisy przeciwpożarowe pogrążą branżę?

Opisywany projekt wprowadza wymogi przeciwpożarowe dla budynków, w których wynajmuje się na krótkie pobyty więcej niż 6 lokali. Mają one odpowiadać standardom obowiązującym w budynkach zamieszkania zbiorowego, czyli w hotelach. Eksperti zgodnie uważają, że takie wymagania będą zbyt wyśrubowane dla branży, oderwane od życia i przez nie na masową skalę zaczną znikać mieszkania przeznaczone pod wynajem krótkoterminowy.

Wprowadzenie sztywnego limitu lokali pod najem krótkoterminowy, oderwanego od wielkości obiektu, w którym się one znajdują, krytykuje dr Agnieszka Grabowska-Toś, współniczka zarządzająca w kancelarii Radców Prawnych Kania Stachura Toś, ekspertka komitetu ds. nierucho-

mości Krajowej Izby Gospodarczej.

Sześć lokali przeznaczonych na najem krótkoterminowy w małym budynku może stanowić 70 proc. wszystkich mieszkań, a w dużym zaledwie kilka procent. Takie rozwiązanie spowoduje, że możliwość prowadzenia działalności polegającej na świadczeniu w konkretnym mieszkaniu usług hotelarskich będzie zależeć od tego, czy sąsiedzi „nie wyczerpali” już wcześniej ustalonego w ustawie limitu. Decydować więc będzie zasada: kto pierwszy, ten lepszy, a to rodzi poważne zastrzeżenia z punktu widzenia zasady proporcjonalności – uważa prawniczka.

Z kolei Michał Zduńczyk, prezes stowarzyszenia Mieszkanicznik, zwraca uwagę, że pożar w budynku z sześcioma lokalami nie różni się od pożaru w takim, w którym jest ich siedem. Takie zapisy nie mają więc sensu i nie poprawiają bezpieczeństwa. Co więcej, lokale przeznaczone na krótki najem często mają wysoki standard, są dobrze wyposażone, także w monitoring, więc w praktyce bywają bezpieczniejsze niż przeciętne mieszkania.

Natomiast w opinii Bartosza Gussa, prezesa

Polskiego Związku Firm Deweloperskich, wprowadzenie limitu 6 mieszkań znacząco zmniejszyłoby liczbę dostępnych miejsc noclegowych.

Najem krótkoterminowy często stanowi tańszą alternatywę dla hoteli, umożliwiając turystom przystępne cenowo zakwaterowanie, zwiększając dostępność noclegów w atrakcyjnych lokalizacjach. Zaproponowany limit faworyzowałby natomiast obiekty hotelowe kosztem innych form zakwaterowania – uważa Bartosz Guss.

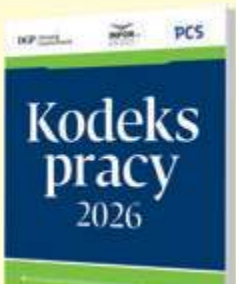
To jednak niejeden problem.

Większość budynków w centrach miast, w tym zabytkowe kamienice, które dziś wykorzystywane są w całości czy w znacznej części na wynajem krótkoterminowy, fizycznie nie spełnia nowoczesnych norm technicznych przewidzianych dla hoteli. Narzucenie tym obiektom wymogów ochrony przeciwpożarowej właścicielom dla budynków zamieszkania zbiorowego po przekroczeniu liczby 6 wynajmowanych krótkoterminowo lokali, bez jednoczesnego umożliwienia stosowania rozwiązań zamiennych lub odstępstw uzgadnianych z komendantem wojewódzkim Straży Pożarnej, de facto oznacza natychmiastową likwidację legalnej działalności w tych miejscach – uważa mec. Agnieszka Grabowska-Toś.

W opinii ekspertki takie rozwiązanie nie poprawi realnego bezpieczeństwa osób użytkujących budynek z wynajmowanymi krótkoterminowo lokalami. Stworzy natomiast barierę techniczną, której nie da się pokonać bez kosztownych i często niemożliwych do przeprowadzenia bez konieczności dokonania ingerencji w konstrukcję budynków zmian.

Etap legislacyjny

Projekt po uzgodnieniach, konsultacjach publicznych i opiniowaniu



Bądź gotowy na zmiany w prawie pracy

sklep.infor.pl



Reforma dzieli środowisko prawnicze

PROCEDURA KARNA Obszerna reforma kodeksu postępowania karnego **wchodzi na ostatnią legislacyjną prostą**. Z jednej strony nie ma konsensusu co do zapisów, z drugiej – pewności, że zmiany w ogóle wejdą w życie

Sonia Otfinowska
sonia.otfinowska@infor.pl

Kompleksowe zmiany dotyczące przede wszystkim kodeksu postępowania karnego zostały uchwalone przez Sejm w zeszłym tygodniu. Przygotowany przez resort sprawiedliwości projekt do wykazu prac legislacyjnych został wpisany w październiku 2024 r., zaś przyjęty przez rząd w lipcu 2025 r. W Sejmie procedowano go łącznie z projektami poselskimi, jednak przyjęte ostatecznie przez posłów zmiany uwzględniają przede wszystkim propozycje rządowe.

Głównym celem przepisów jest cofnięcie zmian w procedurze karnej wprowadzanych za czasów PiS oraz implementacja tzw. dyrektyw obrończych – dyrektywy 2013/48/UE w sprawie dostępu do adwokata w postępowaniu karnym oraz dyrektywy 2016/1919 w sprawie pomocy prawnej z urzędu dla podejrzanych i oskarżonych. Za brak odpowiedniej implementacji tej pierwszej Komisja Europejska pozwała już Polskę do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W drugiej sprawie skończyło się na razie na wszczęciu postępowania w sprawie uchybień zobowiązań państwa członkowskiego.

Wśród zarzutów kluczowe dotyczyły niezapewnienia odpowiednich gwarancji procesowych, w tym możliwości prowadzenia przesłuchania lub gromadzenia dowodów bez udziału adwokata oraz naruszenia zasady poufności komunikacji między adwokatem oraz podejrzanymi lub oskarżonymi. Uchwalone zmiany wychodzą naprzeciw unijnym wymogom. I tak nowa ustawa uchyla m.in. obecnie obowiązujące przepisy (art. 73 k.p.k. par. 2–4), które pozwalają na zastrzeżenie przez prokuratora obecności przy kontaktach podejrzanego z obrońcą i kontroli ich korespondencji do 14 dni od dnia tymczasowego aresztowania. Prze-

sądza też, że status podejrzanego uzyskuje się od momentu zatrzymania i ułatwia skorzystanie z pomocy obrońcy poprzez planowane ustanowienie adwokackich i radcowskich dyżurów, których koszty będą ponoszone przez Skarb Państwa.

Regulacje mają też na celu ograniczenia nadużywanego w polskim prawie aresztu. W ustawie wrócono do obowiązujących przed czasami PiS przepisów, zgodnie z którymi ten nie może być stosowany, jeżeli przestępstwo zagrożone jest karą pozbawienia wolności nieprzekraczającą 2 lat (obecnie jest to rok). Ponadto podniesiono górną granicę kary rozumianej jako surowa z 8 do 10 lat. Jeśli to ona jest przesłanką do stosowania tego środka zapobiegawczego, okres aresztu do czasu wydania wyroku przez I instancję nie mógłby przekroczyć 12 miesięcy.

Adwokaci kontra prokuratorzy

W rozmowie z DGP wice-dyrektor Instytutu Legislacji i Prac Parlamentarnych Naczelnej Rady Adwokackiej mec. Francesco Goldoni w szczególności zwraca uwagę na zmiany w art. 168a oraz 168b k.p.k., które dotychczas pozwalały prokuratorowi wykorzystywać w postępowaniu karnym dowody z kontroli operacyjnej bez zgody sądu, a w procesie – dowody uzyskane z naruszeniem przepisów postępowania lub za pomocą czynu zabronionego. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisów przeprowadzenie i wykorzystanie dowodu uzyskanego podczas stosowania kontroli operacyjnej może nastąpić „wyłącznie w postępowaniu karnym w sprawie o przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, w stosunku, do którego jest dopuszczalne stosowanie takiej kontroli

przez jakikolwiek uprawniony organ”.

– Z punktu widzenia praw człowieka i rzetelnego procesu karnego przyjęta przez Sejm nowelizacja procedury karnej jest jedną z najlepszych nowelizacji ostatnich lat. I sprawa, że, jeśli chodzi o standardy obrony, wreszcie jesteśmy w zgodzie z normami europejskimi – mówi mec. Goldoni. Jak dodaje, obecnie osoba zatrzymana staje w zasadzie sama wobec całego aparatu państwa, czyli policji i prokuratora, bez realnej gwarancji obrony na najwcześniejszym, kluczowym etapie postępowania.

– Brak bezwzględnej prawa do obrońcy przy zatrzymaniu powoduje, że podejrzani – w obawie przed 48-godzinnyim zatrzymaniem lub tymczasowym aresztowaniem – często składają wyjaśnienia, które na późniejszym etapie postępowania mogą im zaszkodzić z różnych względów (w zakresie zarzutów czy ustaleń faktycznych). Takie wyjaśnienia trudno później skutecznie podważyć, niezależnie od okoliczności, w których zostały złożone – tłumaczy.

Na zupełnie przeciwnym biegunie sytuuje się w tej dyskusji Związek Zawodowy Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP. W rozmowie z DGP dyrektor Biura Prawnego związku Paweł Opitek przekonuje, że krajowe regulacje wręcz wychodzą poza to, co narzucają nam unijne przepisy – w dyrektywie 2013/48/UE figuruje bowiem zapis, że „nie należy wymagać od państw członkowskich aktywnego zapewniania, aby podejrzani lub oskarżeni, którzy nie zostali pozbawieni wolności, korzystali z pomocy adwokata, jeżeli sami nie zapewnili sobie takiej pomocy”.

– Chociaż obecnie obowiązujące przepisy k.p.k. gwarantują wystarczający poziom realizacji prawa do obrony, w tym obrońcę z urzędu dla ubogich, to projektodawca chce,

Dlaczego zdaniem Ministerstwa Sprawiedliwości kodeksowa definicja podejrzanego powinna ulec zmianie



Według projektu od momentu zatrzymania w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa zatrzymany uzyskuje status podejrzanego. Zatrzymanie jest bowiem czynnością ukierunkowaną na jego ściganie. W rezultacie należało uznać, że ma on prawo do skorzystania z pomocy obrońcy (projektowany art. 244 § 2 i 5 k.p.k.), o czym jest pouczany (art. 244 § 5 k.p.k.). **W konsekwencji nie będzie ulegać żadnej wątpliwości, że adwokat lub radca prawny udzielający zgodnie z art. 245 § 1 k.p.k. pomocy prawnej zatrzymanemu ma status obrońcy.**

Fragment uzasadnienia rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw, wykaz z numeru prac legislacyjnych UDI53, druk sejmowy 1600

RM ©

aby obrońcę ustanawiać na koszt Skarbu Państwa zarówno dla biednych, jak i bogatych. A skoro koszty jego udziału w sprawie ma pokrywać SP, to de facto będziemy pokrywać je my wszyscy. Mowa o kwocie niebagatelnej; z wyliczeń związku wynika, że obywatele musieliby wyłożyć każdego roku około 150 mln zł na zapewnienie obrońców dla podejrzanych – przekonuje.

Zwolennicy tego rozwiązania wskazują natomiast, że ewentualne kary wymierzone Polsce przez TSUE będą wymagać od podatników więcej niż planowane przez resort rozwiązania.

– Szytywne wyliczenia idące w dziesiątki czy setki milionów mają charakter publicystyczny i populistyczny – przekonuje mec. Goldoni, wskazując, iż błędne jest założenie, że każdy zatrzymany automatycznie skorzysta z adwokata z urzędu.

Podejrzany, czyli kto?

Prokurator krytycznie odnosi się również do zmian dotyczących tymczasowego aresztowania. Jak mówi, o zastosowaniu tego środka zapobiegawczego decyduje zazwyczaj kilka przesłanek, przy czym kluczowa jest obawa matactwa.

– Jeśli potrzebne są w tym zakresie zmiany, to na zasadzie analizy aktywności i wzmocnienia kultury pracy sąków i organów ścigania, a nie rozmontowywaniu

procedury karnej i wprowadzaniu zakazu stosowania aresztów do sprawców uwodzących dzieci w internecie czy hakerów – ocenia.

Największą kością niezgody jest jednak zawarte w art. 71 par. 1 k.p.k. rozszerzenie definicji podejrzanego – zgodnie z nowymi przepisami ma być to osoba, co do której „zebrane dowody dostatecznie uzasadniają podejrzenie popełnienia przez nią przestępstwa i wobec której podjęto czynność procesową ukierunkowaną na jej ściganie”. W uzasadnieniu projektodawcy wskazali, że taką czynnością może być zatrzymanie, przeprowadzenie okazania, przeszukania danej osoby, jej lokalu lub pojazdu, pobranie od niej materiałów biologicznych do badań lub zarządzenie wobec niej podsłuchu procesowego.

Zdaniem prokuratora Opitka przepis nie jest precyzyjny.

– Może dotyczyć wydania „postanowienia” i „zarządzenia”, a także poleceń oraz jeszcze innych działań podejmowanych przez prokuratora czy funkcjonariusza policji – tłumaczy. Według rozmówcy DGP rozwiązanie stoi więc w sprzeczności z funkcją gwarancyjną prawa karnego, zobowiązując organy państwa do tego, aby każda osoba znała moment uznania jej za podejrzanego. Ostatecznie może też doprowadzić do

przyznawania tego statusu zbyt licznej grupie osób, co może prowadzić do ich „bezzasadnego napiętnowania”.

Prawdopodobnym scenariuszem jest ten, w którym wszystkie te dylematy swoim sprzeciwem wobec planowanych regulacji rozwiąże prezydent, choć jasna deklaracja w tej sprawie jeszcze nie padła. Podczas głosowania na forum Sejmu przepisy poparły wszystkie kluby wchodzące w skład koalicji rządzącej. Przeciwno (oprócz jednego posła) głosował PiS, a od głosu wstrzymali się przedstawiciele Konfederacji.

Bez rewolucji w kodeksie karnym

Ustawa, która trafiła już do Senatu, powstawała na podstawie projektu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego, który obejmował o wiele szersze zmiany w kodeksie karnym. Tamten projekt uchylał m.in. kontrowersyjny art. 10 par. 2a k.k., zgodnie z którym w określonych okolicznościach 14-latek może być sądzony za zabójstwo na takich zasadach jak dorosły. Projektowane regulacje zakładały też uchylenie art. 33 par. 1a i 2a oraz art. 34 par. 1aa, które zaważają sędziowską wolność orzecznictwa, nakładając minimalny wymiar grzywny oraz kary ograniczenia wolności w zależności od maksymalnego wymiaru kary grożącego za dane przestępstwo. Pierwotny rządowy projekt z października 2024 r. uwzględnił część propozycji komisji, jednak w toku prac legislacyjnych z większością się wycofano. Jedną z ważniejszych regulacji, która pozostała, jest zmiana dotycząca przyznawania statusu małego świadka koronnego. Obecnie bowiem na mocy nowelizacji przepisów z 2023 r. o przyznanie tego statusu wnioskuje prokurator. Teraz resort chce powrócić do poprzedniego rozwiązania, zgodnie z którym o nadzwyczajnym złagodzeniu kary albo jej zawieszeniu samodzielną będzie decydował sąd.

©

Etap legislacyjny
Ustawa w pracach Senatu

Powstana punkty schronienia na wypadek nalotów

OCHRONA LUDNOŚCI Po uwagach samorządów i Rządowego Centrum Legislacji MSWiA zdefiniowało nową formę ukrycia. Nadal wątpliwości budzi jednak brak **warunków technicznych**, które miałyby spełniać takie miejsca

Krzysztof Bałkowski
krzysztof.balekowski@infor.pl

Dziś przepisy wymieniają schrony i ukrycia, czyli budowle ochronne oraz miejsca doraźnego schronienia (MDS). Wszystkie z nich muszą spełniać określone warunki techniczne. Pierwotnie do tej grupy MSWiA chciało dodać miejsca przydatne do tymczasowego ukrycia ludności, w kolejnej wersji przepisów zmieniono je na punkty schronienia.

Punkty zdefiniowane

Brakowało jednak definicji takich miejsc. Zwracali uwagę na to nie tylko lokalni wólarze, lecz także Rządowe Centrum Legislacji (RCL), które argumentowało, że nie jest „jasne, czym mają różnić się miejsca doraźnego schronienia od punktów schronienia – skoro obydwie ww. kategorie obiektów mają służyć do tymczasowego ukrycia ludności”. W najnowszym, styczniowym projekcie, do którego dotarł DGP, taka definicja pojawiła się w dodawanym art. 84a.

„Punkty schronienia to miejsca przydatne do tymczasowego ukrycia ludności, w obiektach budowlanych albo w innych miejscach, zapewniające spełnienie podstawowej funkcji ochronnej przed niebezpiecznymi zjawiskami pogodowymi oraz skutkami użycia

konwencjonalnych środków rażenia, w szczególności odłamkami” – czytamy. W ocenie skutków regulacji MSWiA wskazuje, że konieczne jest zwiększenie infrastruktury ochronnej po tym, jak samorządy zleciły sprawdzenie nieco ponad 5,8 tys. budowli ochronnych w całym kraju.

Punkty schronienia będą wyznaczane przez komendantów powiatowych (miejskich) Państwowej Straży Pożarnej, m.in. w obiektach, wobec których będzie trwało postępowanie o uznanie za budowlę ochronną, w planowanych miejscach doraźnego schronienia, ale również w innych miejscach, które będą spełniały podstawowe funkcje ochronne.

– Patrząc na doświadczenia ukraińskie, w bardzo wielu miejscach takie obiekty służą obywatelom do doraźnego schronienia. Wiedząc o tym, że mamy w kraju trochę obiektów, które mogą stanowić zabezpieczenie, poszliśmy w takim kierunku – tłumaczy Wiesław Leśniakiewicz, wiceminister spraw wewnętrznych i administracji. Dodaje, że chodzi np. o naloty dronów. W czasie wojny w takich sytuacjach będą wykorzystywane miejsca doraźnego schronienia, natomiast punkty mają służyć w nagłych przypadkach. – Na czas wojny będą

one mogły przekształcać się w miejsca doraźnego schronienia, jeśli spełnią wymagania – podkreśla Wiesław Leśniakiewicz.

Wątpliwości zostały

I właśnie kwestia spełnienia odpowiednich wymagań technicznych budzi wątpliwości samorządów. A to dlatego, że takich MSWiA nie przewiduje dla punktów schronienia.

– Wydaje się, że ta nowa forma schronienia powinna być lepiej dookreślona. Brak szerszego uzasadnienia do tego pomysłu powoduje, że samorządowcy będą mieli duże wątpliwości, czy zachęcać do korzystania z takich miejsc, skoro nie spełniają one warunków technicznych dla zdefiniowanych do tej pory obiektów – uważa Marek Wójcik, ekspert ds. legislacyjnych Związku Miast Polskich.

MSWiA nie planuje jednak doprecyzowania definicji punktów schronienia i wprowadzania dodatkowych wymagań. Przypomina, że od tego roku inwestycje z kondygnacjami poniżej terenu (budynki użyteczności publicznej, bloki czy garaże), dla których wydawane są pozwolenia na budowę, będą musiały spełniać warunki dla miejsc doraźnego schronienia, o ile nie przewidziano w nich budowli ochronnych – schronów i ukryć. Podczas pokoju

mają one spełniać swoje funkcje użytkowe, a na wypadek wojny będą dostosowywane do warunków technicznych MDS, chociażby przez dodatkowe podpory. W projekcie doprecyzowano również, jaka powinna być pojemność takich miejsc.

– Docelowo dojdziemy więc do sytuacji, w której będziemy mieli MDS-y – zapewnia Wiesław Leśniakiewicz.

Zgodnie z projektem punkty schronienia nie będą wyznaczane w drodze decyzji administracyjnej, a wskazania przez komendanta PSP. Wójt (burmistrz, prezydent miasta) oraz starosta, a także właściciel lub zarządca nieruchomości zostaną zawiadomieni o takiej decyzji.

– Mam nadzieję, że nie będzie to wyznaczane arbitralnie, z góry, tylko we współpracy z nami – komentuje Marek Wójcik. Według ZMP w projekcie brakuje precyzyjnych przepisów dotyczących sytuacji, w której prywatny właściciel punktu schronienia odmówi jego udostępnienia podczas ogłoszenia alarmu. W ocenie związku może to prowadzić do lokalnych konfliktów i przerzucania odpowiedzialności na lokalnych wódatarzy.

– Samorządy mają cały wachlarz możliwości nałożenia określonych rygorów na właścicieli nieruchomości. Od uzgodnień po wydanie decyzji administracyjnej, która zobowiąże go do udostępnienia tego obiektu – odpowiada Wiesław Leśniakiewicz.

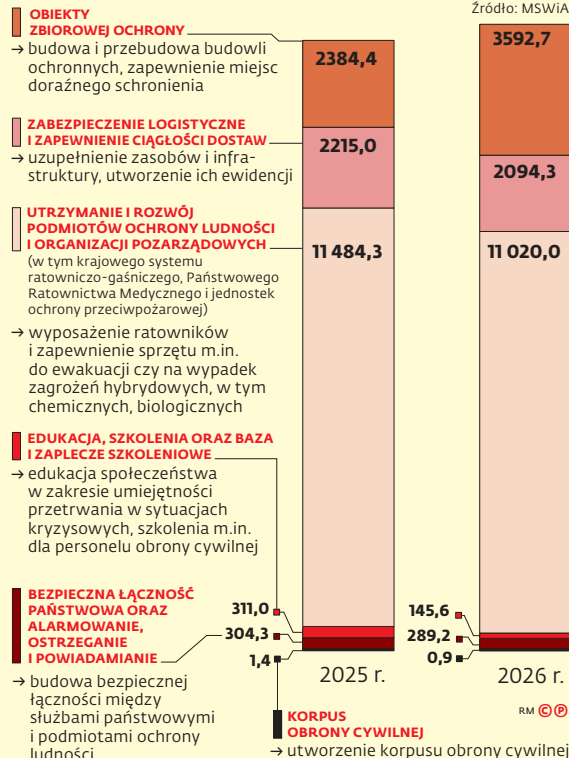
WYDATKI W RAMACH PROGRAMU OCHRONY LUDNOŚCI I OBRONY CYWILNEJ

W ubiegłym roku na ochronę ludności i obronę cywilną rządzący przeznaczyli ponad 16,7 mld zł, w tym prawie 5 mld zł do dyspozycji samorządów. W 2026 r. **wydatki wzrosną do ponad 17,1 mld zł.**

WYBRANE ZADANIA:

(mln zł)

Źródło: MSWiA



Nowe przepisy przesądzą też o tym, że kolejne programy ochrony ludności i obrony cywilnej, na podstawie których są wydawane pieniądze (patrz: infografika), będą realizowane przez 5 lat. Obecny przyjęto na lata 2025–2026. Od miesiąca apelowały o to samorządy – argumentując, że dzięki temu łatwiej będzie zaplanować i zrealizować duże inwestycje, jak np. budowę schronów.

Projekt nowelizacji znalazł się w porządku obrad wczorajszego posiedzenia Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego. Opinia nie została jednak wydana i będą prowadzone dalsze rozmowy.

© P

Etap legislacyjny

Projekt ustawy o zmianie ustawy o ochronie ludności i obronie cywilnej oraz o zmianie niektórych innych ustaw po konsultacjach publicznych

Od poniedziałku rusza kwalifikacja wojskowa dla 235 tys. osób

WOJSKO

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

2 lutego w całym kraju rozpocznie się kwalifikacja wojskowa, która potrwa do 30 kwietnia. Wezwanie otrzymali lub wkrótce otrzymają przede wszystkim 19-letni mężczyźni, czyli ci urodzeni w 2007 r. Takie m.in. rozwiązania przewiduje rozporządzenie ministra obrony narodowej z 27 sierpnia 2025 r. w sprawie przeprowadzenia kwalifikacji wojskowej w 2026 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1204).

Do stawienia się wzywa się również m.in. męż-

czyn urodzonych w latach 2002–2006, którym nie określono kategorii zdolności do czynnej służby wojskowej. Wzywane są także osoby, które w latach 2024 i 2025 zostały uznane przez powiatowe albo wojewódzkie komisje lekarskie za czasowo niezdolne do służby wojskowej ze względu na stan zdrowia.

Wśród wzywanych są też kobiety urodzone w latach 1999–2007 mające kwalifikacje przydatne do służby wojskowej oraz pobierające naukę w celu uzyskania tych kwalifikacji, które w roku szkolnym lub akademickim 2025/2026 kończą studia na kierunku

medycznych lub naukę w zawodach medycznych, takich jak np. lekarz lub pielęgniarka. Do kwalifikacji wojskowej mogą się też zgłosić dobrowolnie osoby, które ukończyły 18 lat i chcą np. związać się z armią, a także wszyscy, którzy nie mają uregulowanego stosunku do służby wojskowej. Można to zrobić do końca roku kalendarzowego, w którym dana osoba kończy 60 lat.

Zgodnie z art. 56 ustawy z 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 825 ze zm.) kwalifikacja wojskowa ma na celu wprowadzenie danych do ewidencji wojsko-

wej oraz określenie zdolności do pełnienia służby wojskowej przez obywateli. Czynności podejmowane w ramach kwalifikacji są prowadzone przez powiatowe komisje lekarskie oraz wojewódzkie komisje lekarskie, wójt (burmistrz, prezydent miasta) oraz szefa wojskowego centrum rekrutacji.

– Jeszcze kilka lat wstecz pojawiały się dyskusje, czy organizować kosztującą kilkadziesiąt milionów złotych kwalifikację. Tym bardziej że ewidencje można uzupełniać zdalnie, a stan zdrowia kwalifikowanego może przecież za kilka lat ulec zmianie. Jednak obecnie,

kiedy trwa wojna na Ukrainie, nikt już chyba nie forsuje takiego pomysłu – mówi Marek Olszewski, były wójt i starosta.

Jak zapewnia, nie należy bać się kwalifikacji, bo chodzi tylko o poddanie się badaniom lekarskim i wprowadzenie do ewidencji kategorii zdolności do służby.

– Oczywiście z uwagi na to, że praktycznie nie ma już obowiązku meldunkowego, mamy problemy z ustaleniem miejsca zamieszkania części kwalifikowanych, bo np. niektórzy z nich przebywają za granicą. Uchylający się od tego obowiąz-

ku to od lat zaledwie kilka procent – dodaje.

Podobne zdanie na temat kwalifikacji mają również eksperci wojskowi.

– Przyglądamy się tym rozwiązaniom i jeśli zajdzie potrzeba modyfikacji kwalifikacji wojskowej, to podejmiemy działania. Na razie ta forma się sprawdza. Nie ma też dramatu z liczbą uchylających się od tego obowiązku, więc nic nie wskazuje na to, aby w najbliższym czasie była potrzeba wprowadzenia np. uzupełniania ewidencji wojskowej w formie internetowej – mówi gen. Mieczysław Bieniek, doradca ministra obrony narodowej.

© P

Termin wypłaty ekwiwalentu za urlop budzi wątpliwości

PROCEDURY Kadrowcy twierdzą, że nowelizacja kodeksu pracy zamiast odciążenia przewiduje dodatkowy obowiązek. Rozliczenie zaległego urlopu z niektórymi pracownikami odchodzącymi z firmy będzie wymagało od nich **utworzenia dodatkowej listy płac**

Beata Lisowska
Joanna Śliwińska
dgp@infor.pl

Ekwiwalent pieniężny przysługuje pracownikowi, który mimo rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w całości lub w części.

Dotychczas przepisy nie precyzowały, w jakim terminie ekwiwalent ten należy wypłacić. Nie mówiły o tym ani kodeks pracy, ani rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2 poz. 14). Powszechną praktyką było wypłacanie go w dniu zakończenia stosunku pracy.

To powodowało kilka problemów, na co zwróciła uwagę autorzy projektu ustawy z 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. poz. 25). W uzasadnieniu do niej wskazali, że powoduje to konieczność tworzenia przez pracodawców dodatkowych list płac i przelewów, poza comiesięcznymi listami wynagrodzeń. To szczególne obciążenie dla tych pracodawców,

u których występuje duża rotacja kadr. Ponadto może to prowadzić do nieprawidłowego wyliczenia wysokości ekwiwalentu z powodu konieczności jego ustalenia przed ustaniem stosunku pracy, bo może się okazać ostatniego dnia pracy, że jednak ekwiwalent przysługuje w innej wysokości.

Miało być prościej

Autorzy projektu nowelizacji zaproponowali wprowadzenie do kodeksu pracy art. 171 par. 4 k.p., który te problemy niwelował i ustalał termin wypłaty ekwiwalentu za urlop na ten sam dzień, w którym wypłacane są u pracodawcy wynagrodzenia.

Gdyby nowelizacja ograniczyła się do wprowadzenia tylko tego przepisu, nikt nie miałby większych wątpliwości. Pracodawcy wypłacaliby ekwiwalenty wszystkim pracownikom, którzy w danym miesiącu zakończyli u niego stosunek pracy, zbiorczo w zwykłym terminie wypłaty wynagrodzeń (np. 10. dnia miesiąca).

Jednak w toku prac nad ustawą wprowadzono do niej także art. 171 par. 5. Zgodnie z nim przepisu par. 4 nie stosuje się, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia ustalony u pracodawcy przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W takim przypad-

ku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego dokonuje się w terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień.

Są wątpliwości

Ten przepis sprawę już komplikuje. Kadrowcy twierdzą, że zamiast odciążenia, zyskali dodatkowy obowiązek. Celem zmian miało być bowiem uproszczenie rozliczeń z pracownikami kończącymi zatrudnienie bez dokonywania odrębnego przelewu pieniędzy za niewykorzystany urlop, a stało się inaczej.

– Miała być jedna lista płac, bo taki był pomysł wyjściowy i idea tej nowelizacji, a okazuje się, że przy ostatecznym brzmieniu tych przepisów jest to niemożliwe – podkreśla Łukasz Prasolek, prawnik, trener w firmie Praktyczne szkolenia Prasolek and Sawicki sp.j.

Tłumaczy, że najwięcej umów rozwiązuje się wraz z końcem miesiąca, z wyjątkiem zwolnień dyscyplinarnych i porozumień stron zawartych z nietypową datą, a więc już po terminie wypłaty, jeśli przypada ona w danym zakładzie na inny niż ostatni dzień miesiąca, np. 28.

– Ekwiwalentu dla wszystkich osób, które odchodzą z pracy w takim zakładzie po 28., a to jest 90 proc. wszystkich odejść, nie można wypłacić ani z ostatnią pensją, ani razem z następną wypłatą, tylko trzeba zrobić dla nich dodatkową listę płac w ciągu 10 dni od rozwiązania umowy o pracę – dodaje.

Kadrowcy uważają, że dodatkowa lista płac będzie potrzebna także w firmach, które mają ustaloną wypłatę na 10. dzień miesiąca.

– Pracownicy rzadko rozwiązują umowę o pracę przed 10., a tylko tym, którzy odejdą przed tą datą, można wypłacić ekwiwalent wraz z wypłatą przypadającą w tej dacie. Ponieważ do końca miesiąca jest więcej niż 10 dni, a więc dla tych, którzy odejdą z pracy pomiędzy 10. a 19. trzeba zrobić dodatkową listę około 20., a dla reszty na koniec miesiąca – przekazuje Łukasz Prasolek.

Twierdzi, że w przypadku rozliczeń z niektórymi odchodzącymi pracownikami nowelizacja wygenerowała działom płacowo-kadrowym dodatkowy obowiązek, a niczego nie uprościła. Na forach dyskusyjnych kadrowców pojawiają się różne interpretacje nowego przepisu, które zmierzają do tego, aby tworzenia dodatkowej listy płac uniknąć. Niektórzy twierdzą, że par. 5 można pominąć i będzie to zgodne z ideą nowelizacji. Wątpliwości są zasadne o tyle, że niewypłacenie ekwiwalentu w terminie stanowi

❗ EKWIWALENT PIENIĘŻNY ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP

DLA KOGO?



Dla pracownika, który kończy zatrudnienie u danego pracodawcy i nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

JAK SIĘ OBLICZA EKWIWALENT?



Oblicza się go na podstawie wynagrodzenia zasadniczego pracownika, ale także innych składników wynagrodzenia, takich jak np. premie, pod pewnymi warunkami.

JAKI JEST TERMIN WYPŁATY EKWIWALENTU PO ZMIANACH?



Zasada ogólna: dzień wypłaty wynagrodzeń u pracodawcy. **Wyjątek:** 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, jeśli termin wypłaty wynagrodzeń przyjęty u pracodawcy przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

CO GROZI ZA NIEWYPŁACENIE EKWIWALENTU?



Pracodawca, który nie wypłaca ekwiwalentu, popełnia wykroczenie i grozi mu grzywna od 1000 zł do 30 000 zł. W skrajnych przypadkach może być to również uznane za przestępstwo, zagrożone dodatkowo karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

CO MOŻE ZROBIĆ BYŁY PRACOWNIK, KTÓREMU NIE WYPŁACONO EKWIWALENTU?



Pracownik może złożyć pozew do sądu o wypłatę zaległego ekwiwalentu. Ma na to 3 lata od dnia, w którym pracodawca powinien był wypłacić ekwiwalent.

RM ©

wykroczenie prawa pracy zagrożone mandatem w wysokości od tysiąca do 30 tys. zł.

Jednak ułatwienie

Z taką interpretacją nowego przepisu nie zgadza się Michał Włodarczyk, adwokat, partner w PCS Paruch Chruściel Stępień Kanclerz, uważa, że oba wypracowników działów kadr nie są zasadne.

– Co do zasady płacimy ekwiwalent wraz z ostatnim wynagrodzeniem za pracę w terminie ustalonym w regulaminie pracy. Jeżeli jest w nim zapisane, że zakład płaci wynagrodzenie do 10. kolejnego miesiąca, to w sytuacji, gdy umowa rozwiązuje się na koniec np. marca, ekwiwalent powinien być wypłacony 10. kwietnia – tłumaczy Michał Włodarczyk.

Wyjaśnia, że wyjątek zawarty w par. 5 w praktyce odnosi się tylko do sytuacji, gdy wynagrodzenie za dany miesiąc wypłaca się w firmie w terminie innym niż ostatni dzień miesiąca np. 28 lub 29.

– Moim zdaniem paragraf 5 dotyczy tylko takich sytuacji. Rzeczywiście będzie wtedy konieczne wykonanie przelewu w innym terminie niż termin wypłaty, ale w takiej sytuacji pracodawca zgodnie z nowym przepisem może poczekać 10 dni od rozwiązania umowy o pracę, a więc firmy na tej zmianie przepisów zyskały – podkreśla Michał Włodarczyk. Dodaje, że w większości przypadków ekwiwalent będzie płacony razem z ostatnim wynagrodzeniem za ostatni miesiąc. ©

Nie będzie dodatkowego urlopu dla pracowników warsztatów terapii zajęciowej

NIEPEŁNOSPRAWNI

Michalina Topolewska
michalina.topolewska@infor.pl

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie planuje wprowadzenia dodatkowych dni wolnych dla pracowników warsztatów terapii zajęciowej, którzy pracują bezpośrednio z osobami niepełnosprawnymi. Uzasadnia to tym, że takie rozwiązanie mogłoby zaburzyć organizację pracy w tych placówkach.

Tak wynika z odpowiedzi na interpelację nr 12819 posłanki Barbary Dolniak, której udzieliła Maja Nowak, wicemini-

ster rodziny, pracy i polityki społecznej oraz pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych. Parlamentarzystka pytała w niej o to, jakie działania zamierza podjąć resort, aby zabezpieczyć stabilne funkcjonowanie WTZ w obliczu rosnących kosztów utrzymania (warsztaty na każdego uczestnika zajęć otrzymują dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych). Chciała się też dowiedzieć, czy rozważane jest wprowadzenie szczególnych rozwiązań, które obejmą pracowników warsztatów, np. zwiększo-

nego wymiaru urlopu wypoczynkowego, z uwagi na wymagające i specyficzne warunki ich pracy.

Maja Nowak wyjaśnia, że propozycja zagwarantowania pracownikom warsztatów dodatkowego urlopu została ujęta w dokumencie „Standardy funkcjonowania WTZ”, który został opracowany w ramach realizacji projektu finansowanego ze środków UE. Była ona omawiana w ramach konsultacji przeprowadzanych w maju i czerwcu 2025 r. z przedstawicielami WTZ oraz grupą roboczą ds. warsztatów powołaną przez Krajo-

wą Radę Konsultacyjną ds. Osób Niepełnosprawnych. W ich trakcie wskazano, że prawo do korzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego powinny mieć nie tylko osoby zatrudnione w WTZ, lecz także w innych instytucjach udzielających wsparcia osobom niepełnosprawnym, np. środowiskowych domach samopomocy, zakładach aktywności zawodowej czy domach pomocy społecznej.

Wiceminister Nowak podaje, że pojawiły się również głosy, że taki dodatkowy urlop dla pracowników może zaburzyć logistykę pracy w tych pla-

cówkach i powodować obciążenie dla pozostałej kadry. To zaś może wpłynąć negatywnie na jakość zajęć prowadzonych z uczestnikami warsztatów. Ponadto organizacja pracy w jednostce, w której niemal wszyscy pracownicy byłiby uprawnieni do dodatkowego urlopu, poza trudnościami natury koordynacyjnej, będzie generować dodatkowe koszty, bo będzie się wiązać z koniecznością zatrudnienia w WTZ dodatkowych osób. Z tych powodów MRPIPS nie prowadzi prac w sprawie dodatkowego wymiaru urlopu dla pracowników warsztatów.

Jednocześnie Maja Nowak przypomniła, że obecnie procedowany jest projekt nowelizacji rozporządzenia Rady Ministrów z 13 maja 2003 r. w sprawie algorytmu przekazywania środków PFRON samorządom powiatowym i wojewódzkim (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1605 ze zm.). Projekt zakłada m.in. zwiększenie wysokości rocznego dofinansowania na osobę niepełnosprawną korzystającą ze wsparcia z WTZ w 2026 r. i kolejnych latach z 35 196 zł do 38 496 zł, co ma być odpowiedzią na problemy finansowe tych placówek. ©

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

Sylwia Nowakowska sylwia.nowakowska@infor.pl
tel. kom. + 48 510 024 732

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

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

Wójt Gminy Brudzew informuje

o zamiarze wszczęcia z urzędu podziału nieruchomości o nieuregulowanym stanie prawnym stanowiącym działkę o nr ewid. 58 o pow. 0,22 ha obręb geodezyjny Brudzew, gmina Brudzew. Podział ma na celu wydzielanie gruntu pod drogę wewnętrzną.

Osoby, którym przysługują prawa rzeczowe do przedmiotowej nieruchomości mogą zgłaszać się do Urzędu Gminy Brudzew w terminie dwóch miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia w celu wykazania swoich praw do nieruchomości.

Po bezskutecznym upływie tego terminu zostanie wszczęte z urzędu postępowanie w sprawie podziału ww. nieruchomości i wydana decyzja zatwierdzająca podział nieruchomości.

Niniejsze ogłoszenie podlega opublikowaniu na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Gminy Brudzew, na stronach internetowych Urzędu, a także przez ogłoszenie w prasie o zasięgu ogólnopolskim.

Wójt Gminy Brudzew
/-/ Cezary Krasowski

Prezes Samorządowego Kolegium Odwoławczego w Katowicach ogłasza konkurs na kandydatów na pozaetatowych członków samorządowego kolegium odwoławczego.

- Kandydaci przystępujący do konkursu na członków kolegium powinni spełniać następujące kryteria:
 - posiadanie obywatelstwa polskiego i korzystanie z pełni praw publicznych,
 - posiadanie wykształcenia wyższego,
 - wykazywanie się wysokim poziomem wiedzy prawnej w zakresie administracji publicznej oraz doświadczeniem zawodowym,
 - brak skazania prawomocnym wyrokiem sądu, orzeczonym za przestępstwo popełnione z winy umyślnej.
- Oferty kandydatów powinny zawierać:
 - uzasadnienie przystąpienia do konkursu,
 - kwestionariusz osobowy,
 - życiorys z opisem przebiegu pracy zawodowej,
 - odpis dyplomu oraz inne dokumenty potwierdzające dorobek i kwalifikacje zawodowe.

Oferty wraz z dokumentami kandydaci powinni składać w siedzibie kolegium, w zamkniętych kopertach z dopiskiem:

KONKURS NA CZŁONKÓW SAMORZĄDOWEGO KOLEGIUM ODWOŁAWCZEGO.

pod adresem: Samorządowe Kolegium Odwoławcze w Katowicach, 40-032 Katowice, ul. H. Dąbrowskiego 23.

Termin składania ofert – 14 dni od daty ukazania się ogłoszenia.



KRAJOWY OŚRODEK WSPARCIA ROLNICTWA Oddział Terenowy w Olsztynie

ogłasza (III) przetarg ustny nieograniczony (licytacja) na sprzedaż nieruchomości gruntowej zabudowanej budynkami gospodarczymi, pochodzącej z byłego KPGR w Księżym Dworze. Działki położone są w województwie warmińsko-mazurskim, powiecie działowskim, obręb 1 miasta Działdowo, oznaczone w ewidencji gruntów jako działki nr **3837/14, 3837/15** o łącznej powierzchni **0,7923 ha**.

Działki położone są w północnej części miasta Działdowo, przy ulicy Północnej. Najbliższe sąsiedztwo stanowi zabudowa mieszkaniowa, zakłady przemysłowe tj.: Heinz plastics czy producent tworzyw sztucznych Tae Sung Electronics Poland. Działki przylegają do siebie tworząc jeden kompleks w kształcie prostokąta. Wzdłuż północnej granicy działki nr 3837/14 przebiega sieć: wodociągowa, kanalizacyjna i teleinformatyczna. Wzdłuż południowej granicy działki nr 3837/15 poza jej granicami przebiega sieć wodociągowa, kanalizacyjna i elektroenergetyczna. Działki mają zapewniony dojazd do drogi gminnej publicznej.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 918.000,00 zł (dziewięćset osiemnaście tysięcy złotych)

Wadium wynosi: 92.000,00 zł (dziewięćdziesiąt dwa tysiące złotych)

Przetarg odbędzie się w dniu **12 lutego 2026 roku, o godz. 10:00** w siedzibie Oddziału Terenowego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, sala 34.

Szczegółowe informacje dotyczące przedmiotowej nieruchomości oraz pełną treść ogłoszenia można uzyskać w Siedzibie Oddziału Terenowego KOWR w Olsztynie, ul. Głowackiego 6, tel. (89) 524 88 40 lub Sekcji Zamiejscowej KOWR w Działdowie, ul. Marii Skłodowskiej – Curie 35, Działdowo, tel. (23) 698 07 80, a także na stronie internetowej: <https://www.gov.pl/web/kowr>

AI w rękach pracowników: jakie są ryzyka dla pracodawcy

ODPOWIEDZIALNOŚĆ



Laura Błaszczak
prawniczka,
DSK
Kancelaria

Sztuczna inteligencja coraz częściej wspiera codzienną pracę pracowników, przynosząc realne korzyści dla organizacji. Jej niekontrolowane lub niewłaściwe wykorzystanie może jednak narazić pracodawcę na poważne ryzyka prawne, finansowe i wizerunkowe.

Dynamiczny rozwój sztucznej inteligencji sprawia, że staje się ona nieodłącznym elementem współczesnego środowiska pracy. Narzędzia bazujące na sztucznej inteligencji okazują się pomocne przy wielu czynnościach. Mogą one ułatwiać wykonywanie powtarzalnych zadań czy też wspierać procesy rekrutacyjne, m.in. na etapie wstępnej selekcji kandydatów. Mimo że sztuczna inteligencja niesie ze sobą realne korzyści, należy pamiętać, że jej użycie wymaga rozsądnego i odpowiedzialnego podejścia. Jej niewłaściwe wykorzystywanie może prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych w wielu obszarach.

Ochrona danych osobowych

Pracownicy korzystający ze sztucznej inteligencji muszą przestrzegać zasad wynikających z przepisów RODO. Przede wszystkim nie powinni oni przekazywać do tego typu narzędzi danych osobowych ani innych poufnych informacji. Wprowadzanie takich danych wiąże się z ryzykiem ich dalszego wykorzystania przez narzędzie, np. w wynikach innych użytkowników.

Niektóre narzędzia umożliwiają włączenie tzw. trybu bezpiecznego, w którym wprowadzane informacje nie są przechowywane ani dalej wykorzystywane. Jednak nawet taka funkcja nie gwarantuje, że wprowadzane dane nie będą używane dla wewnętrznych celów dostawcy narzędzia.

Z perspektywy RODO należy pamiętać, że to pracodawca pełni rolę administratora danych osobowych, np. swoich klientów. To on odpowiada za zapewnienie zgodności działania pracow-

ników z zasadami ochrony danych osobowych. Aby uniknąć ryzyka nieuprawnionego ujawnienia danych, treści wprowadzane do narzędzia powinny być pozbawione jakichkolwiek informacji pozwalających na identyfikację danej osoby. Nie chodzi tutaj wyłącznie o usunięcie imienia i nazwiska – zgodnie z RODO dane osobowe to wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie. Przykładowo mogą to być także dane dotyczące miejsca zamieszkania czy informacje o wykonywanym zawodzie.

Ponadto pracodawcy muszą wiedzieć, że niewłaściwe wykorzystywanie sztucznej inteligencji przez pracowników może prowadzić do ujawnienia tajemnic przedsiębiorstwa. Dlatego nie powinni wprowadzać oni do narzędzi poufnych danych finansowych, handlowych ani innych informacji niedostępnych publicznie.

Prawa majątkowe

Narzędzia sztucznej inteligencji są rozwijane z wykorzystaniem ogromnej liczby zbiorów danych, które często zawierają utwory chronione przez przepisy prawa autorskiego. W związku z tym istnieje zagrożenie, że treść wygenerowana przez sztuczną inteligencję może naruszać cudze autorskie prawa majątkowe, jeśli będzie zbyt podobna do istniejącego już utworu. W takich sytuacjach odpowiedzialność za ewentualne naruszenie ponosi osoba lub podmiot, wykorzystujący wygenerowany materiał, a nie dostawca narzędzia.

W praktyce trudno jest zweryfikować, czy powstały materiał jest kopią istniejącego utworu, co rodzi ryzyko możliwości nieświadomego naruszenia cudzych autorskich praw majątkowych. Pracownicy nie powinni też wykorzystywać do generowania rezultatów treści, do których pracodawca nie ma praw (np. materiałów otrzymanych od klienta, jeśli nie wskazano zostać użyte w narzędziu opartym na sztucznej inteligencji).

Warto również, aby pracodawca zachował szczególną ostrożność, gdy pracownicy tworzą przy użyciu sztucznej inteligencji teksty lub ob-

razy, których ochrona prawnoprawna jest dla niego istotna. Pracownicy powinni wprowadzać własne modyfikacje do wygenerowanych treści, tak aby nakład ich pracy miał wystarczająco istotny twórczy charakter. Z perspektywy pracodawcy jest to ważna kwestia, ponieważ nabywa on od pracowników autorskie prawa majątkowe do utworów stworzonych w ramach wykonywania przez nich obowiązków służbowych. Jeżeli pracownik nie ma praw do materiałów, ich skuteczne przeniesienie na pracodawcę nie jest możliwe.

Pracownicy powinni wiedzieć, że zwykłe „kopiuj-wklej” treści wygenerowanej przez sztuczną inteligencję nie nadaje im statusu twórcy. A co w przypadku, gdy pracownik wprowadza modyfikacje do takich materiałów?

Niektórzy sugerują, że aby stać się ich twórcą, wystarczy wprowadzić do narzędzia odpowiednią liczbę komend (promptów). Takie podejście należy traktować ostrożnie. Praktyka amerykańskiego Urzędu ds. Praw Autorskich pokazuje, że proste polecenia skierowane do narzędzia nie wystarczają, aby jego użytkownik został uznany za autora wygenerowanego materiału.

Ponadto sama liczba wprowadzonych promptów nie świadczy o twórczym wkładzie użytkownika. Przykładowo wskazuje na to wniosek Jasona Allena dotyczący rejestracji grafiki Théâtre D'opéra Spatial, który został odrzucony przez urząd mimo wprowadzenia przez wnioskodawcę 624 zmian do promptów. Urząd stwierdził, że ostateczny wygląd grafiki pozostawał poza kontrolą człowieka.

Odpowiedzialność pracodawcy

W przypadku nieodpowiedniego korzystania ze sztucznej inteligencji przez pracownika możliwe jest wyrządzenie przez niego szkody osobie trzeciej. Zgodnie z kodeksem pracy w takim przypadku to pracodawca jest zobowiązany do naprawienia szkody, jeżeli została ona wyrządzona przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków służbowych. Czy pracodawca może być zwolniony z tej odpowiedzialności, jeśli nie

wie, że jego pracownik korzysta z takich narzędzi opartych na sztucznej inteligencji? Niestety nie, brak wiedzy nie zwalnia go z odpowiedzialności.

Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę wyłącznie w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda. Ciężar wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody spoczywa na pracodawcy.

Co więcej, pracodawca powinien pamiętać, że wysokość odszkodowania uzyskanego od pracownika nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego mu w dniu wyrządzenia szkody. Dopiero gdy pracownik działa umyślnie, może on odpowiadać za szkodę w pełnej wysokości.

Jednak wykazanie umyślnego działania pracownika może okazać się trudnym zadaniem dla pracodawcy. Stanowi to wyzwanie nawet wtedy, gdy pracodawca zakazuje korzystania ze sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem „umyślne niedopełnienie obowiązku nie musi być uznane za równoznaczne z umyślnym wyrządzeniem szkody, zwłaszcza jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że wyrządzenie szkody nie było objęte zamiarem sprawcy”.

Przejrzyste zasady

Nieodpowiednie korzystanie ze sztucznej inteligencji może prowadzić do niepożądanych konsekwencji prawnych. Pracodawcy powinni pamiętać, że są odpowiedzialni za działania swoich pracowników. Dlatego warto wdrażać przejrzyste zasady korzystania ze sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Zaleca się, aby były one spisane w wewnętrznych dokumentach, np. w formie polityki korzystania ze sztucznej inteligencji. Pracownicy powinni być świadomi, z jakich narzędzi mogą korzystać przy wykonywaniu swoich obowiązków. Co więcej, warto również przeprowadzać cykliczne szkolenia uświadamiające, jakie ryzyko może nieść niewłaściwe korzystanie ze sztucznej inteligencji.

Składka do ZUS od dwóch wypłat w miesiącu

INTERPRETACJA

Beata Lisowska
beata.lisowska@infor.pl

Jeżeli w danym miesiącu kierowca wykonujący przejazd międzynarodowe otrzymał dwie wypłaty, jego przychodem będzie łączna kwota wynagrodzenia za pracę za dwa miesiące.

Tak wynika z interpretacji wydaną przez ZUS na wniosek przedsiębiorcy.

Przedmiotem wniosku było ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe kierowców wykonujących zadania w zakresie przewozów międzynarodowych w sy-

tuacji dokonania dwóch wypłat w danym miesiącu.

Przedsiębiorca świadczący usługi związane z transportem wypłaca wynagrodzenia najpóźniej do 10. dnia kolejnego miesiąca. Jednak pracownicy zwrócili się do niego z prośbą o przyspieszenie wypłaty. W związku z tym otrzymali dwie pensje w jednym miesiącu: za luty – 8 marca, oraz za marzec – 31 marca.

Firma chciała się upewnić, czy przy ustaleniu przychodu powinna brać pod uwagę wszystkie wypłaty stanowiące podstawę wymiaru składek, dokonane od pierwszego do ostatniego dnia

miesiąca bez względu na okres, za jaki przysługują.

Pracodawca uważał, że za każdym razem podstawą służącą obliczeniu składek ubezpieczeniowych pracowników będzie łączna suma wynagrodzeń wypłaconych w danym miesiącu kalendarzowym.

ZUS uznał stanowisko przedsiębiorcy za prawidłowe.

Zgodnie z obowiązującym od 19 sierpnia 2023 r. art. 26f ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 220 ze zm.) kierowca wykonujący zadania służbowe w ramach międzynarodowych przewozów

drogowych nie jest w podróży służbowej. W zakresie ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stosuje się do tych pracowników art. 21 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych dotyczący pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców.

Do kierowców w opisanym przez przedsiębiorców przypadku nie odnosi się natomiast przepis mówiący, że w sytuacji gdy miesięczny przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, w skład przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składki na

ubezpieczenie społeczne nie wlicza się kwoty stanowiącej równoważność 60 euro za każdy dzień pobytu za granicą.

ZUS potwierdził, że w opisanym przez przedsiębiorcę przypadku przychodem będzie łączna kwota wynagrodzenia za pracę za dwa miesiące, tj. luty i marzec. Jeśli łączny przychód tak ustalony jest wyższy niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie, podstawy wymiaru składek nie stanowi kwota będąca równoważnością 60 euro za każdy dzień pobytu za granicą. Zakład podkreśla, że otrzymaną kwotę należy porównać z kwotą prognozowanego prze-

ciętnego wynagrodzenia. Jeżeli będzie ona niższa, to podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne kierowcy będzie stanowił kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

Przedsiębiorca powinien ustalić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oddzielnie dla każdego miesiąca kalendarzowego. W podstawie tej należy uwzględnić wszystkie wypłaty faktycznie dokonane lub postawione do dyspozycji w danym miesiącu.

Zasady te będą miały również zastosowanie do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne. ©

Transport drogowy: rosną pensje, maleje satysfakcja

WYNAGRODZENIA

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Choć mediana zarobków kierowców zawodowych wzrosła do poziomu 9 tys. zł netto, branża mierzy się z historycznym kryzysem satysfakcji. Wysokie stawki przestają rekompensować brak infrastruktury i trudne warunki pracy, co stawia pod znakiem zapytania stabilność łańcuchów dostaw w całej gospodarce.

Sytuacja placowa w polskim transporcie drogowym w 2025 r. była pełna paradoksów. Z najnowsze-

go „Raportu o zarobkach kierowców zawodowych”, przygotowanego przez Fundację Truckers Life we współpracy ze związkami Transport i Logistyka Polska, wyłania się obraz zawodu dobrze opłacanego, ale skrajnie niedocenianego przez samych pracowników. Średnie wynagrodzenie w sektorze wzrosło w ciągu dwóch lat o ponad 13 proc., osiągając poziom 8838 zł netto, podczas gdy mediana dobiła do 9 tys. zł. Mimo że ponad 83 proc. szoferów zarabia powyżej 7 tys. zł na rękę, a w największych przedsiębior-

stwach mediana płac sięga nawet 10 tys. zł, nastroje w kabinach są minorowe. Ponad 60 proc. badanych deklaruje niezadowolony ze swojej sytuacji finansowej, a prawie co czwarty wyraża skrajną frustrację.

Problemem staje się demografia i brak świeżej krwi. Branża opiera się na barkach osób po 40. roku życia, które stanowią prawie dwie trzecie ogółu zatrudnionych. Młodzi adeptci, stanowiący zaledwie ułamek kadry, są kuszeni wysokimi stawkami startowymi, co doprowadziło do anomalii, w której naj-

młodsi stażem zarabiają niekiedy więcej niż ich koledzy po pięćdziesiątce. Jak zauważają autorzy raportu, pracodawcy korygują te dysproporcje nie z altruizmu, lecz z pragmatycznej obawy przed utratą wykwalifikowanych pracowników. Szacuje się, że na rynku brakuje już od 100 do 200 tys. osób. Eksperti ostrzegają, że same podwyżki przestały być skutecznym narzędziem rekrutacji. Dagmara Trusewicz, prezes Fundacji Truckers Life, podkreśla, że branża stoi przed ścianą demogra-

ficzną, a zatrzymanie fali odejść wymaga odczarowania wizerunku kierowcy i przywrócenia tej profesji należnego prestiżu. Pieniądze nie są w stanie zrehabilitować braku bezpiecznych parkingów i odpowiedniego zaplecza sanitarnego. Podobnego zdania jest Maciej Wroński, prezes związku Transport i Logistyka Polska, który wskazuje na systemowy charakter kryzysu. Zaznacza on, że żadna firma nie wybuduje samodzielnie miejsc odpoczynku przy drogach, a bez tej infrastruktury problem

będzie powracał niezależnie od wysokości stawek. „Jeżeli nie zapewnimy kierowcom podstawowych warunków do pracy i odpoczynku, skutki odczują wszyscy – nie tylko branża transportowa, ale cała gospodarka” – ostrzega Maciej Wroński. Dodatkowym obciążeniem jest archaiczny system szkoleń okresowych, który zdaniem pracodawców, ma charakter czysto formalny i nie przystaje do dynamicznie zmieniających się wymogów technologicznych oraz prawnych nowoczesnego transportu. ©

■ **Sąd Rejonowy w Nidzicy** I Wydział Cywilny zawiadamia o toczącym się postępowaniu w sprawie o sygn. akt I Ns 159/25 z wniosku Andrzeja Zaręby z udziałem Łukasza Zaręby i in. o stwierdzenie nabycia spadku po Janinie Zaręba /z d. Soliwoda, c. Antoniego i Marianny/, zmarłej w dniu 18 października 2022 roku w Nidzicy, ostatnio na stałe zamieszkałej w Nidzicy. Sąd wzywa niniejszym wszystkich spadkobierców wyżej wymienionej spadkodawczyni, aby w terminie 3 miesięcy od dnia ukazania się ogłoszenia zgłosili się do Sądu i udowodnili nabycie spadku, gdyż w przeciwnym razie mogą być pominięci w postanowieniu o stwierdzeniu nabycia spadku.

30 078

■ **W Sądzie Rejonowym dla Krakowa-Podgórze** w Krakowie, I Wydział Cywilny pod sygnaturą akt I Ns 1061/24/P toczy się postępowanie o stwierdzenie nabycia spadku po Krzysztofie Mariuszu Orzołku, synu Kazimierza i Danuty z domu Kozioł, zmarłym w dniu 11 lipca 2018 roku w Krakowie, którego miejsce zwykłego pobytu w chwili śmierci znajdowało się w Krakowie. W skład spadku wchodzi zobowiązania wobec wnioskodawcy województwa małopolskiego. Sąd wzywa wszystkich

spadkobierców ustawowych i testamentowych do zgłoszenia się i udowodnienia swoich praw do spadku w terminie 3 miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia, gdyż w przeciwnym wypadku mogą być pominięci w postępowaniu o stwierdzeniu nabycia spadku.

30 079

■ **Przed Sądem Rejonowym w Wieliczce** I Wydziałem Cywilnym do sygn. akt I Ns 718/22 toczy się postępowanie z wniosku Best II Niestandaryzowanego Sekurytyzacyjnego Funduszu Inwestycyjnego Zamkniętego z siedzibą w Gdyni o stwierdzenie nabycia spadku po Krzysztofie Wolnik, s. Stanisława i Ewy, urodzonym 1.03.1965 roku w Krakowie, zmarłym w dniu 12.12.2024 roku w Podłężu i tam mającym ostatnie miejsce zwykłego pobytu. Sąd wzywa spadkobierców, aby w ciągu trzech miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia zgłosili się w tutejszym sądzie i udowodnili nabycie spadku, gdyż w przeciwnym razie mogą być pominięci w postanowieniu o stwierdzeniu nabycia spadku.

30 080

■ **W Sądzie Rejonowym w Lesku** toczy się postępowanie w sprawie I Ns 226/25 z wniosku Ryszarda Do-

browolskiego, Iwony Dobrowolskiej o stwierdzenie nabycia przez zasiedzenie działki nr 90 o powierzchni 1,5316 ha położonej w Orelcu, powiat leski, województwo podkarpackie, dla której to nieruchomości w Sądzie Rejonowym w Lesku IV Wydział Ksiąg Wieczystych założona jest księga wieczysta numer KS1E/00003469/3. Sąd wzywa wszystkich zainteresowanych, aby w terminie 3 miesięcy od ukazania się tego ogłoszenia zgłosili się do sądu i udowodnili swoje prawa do nieruchomości, gdyż w przeciwnym razie sąd stwierdzi zasiedzenie, o ile zostanie ono udowodnione.

30 081

■ **Przed Sądem Rejonowym w Bolesławcu** pod sygn. akt I Ns 251/23 toczy się sprawa z wniosku Alior Bank S.A. z siedzibą w Warszawie o stwierdzenie nabycia spadku po Teresie Barbarze Kosińskiej, córce Antoniego i Józefy, zmarłej 12 października 2022 roku w Jeleniej Górze, której ostatnim miejscem pobytu była miejscowość Kruszyn, gmina Bolesławiec. Sąd nie ma informacji o majątku pozostającym po spadkodawczyni. Wzywa się wszystkich spadkobierców, aby w ciągu trzech miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia zgłosili się i udowodnili nabycie

spadku, gdyż w przeciwnym razie mogą być pominięci w postanowieniu o stwierdzeniu nabycia spadku.

30 082

■ **Przed Sądem Rejonowym w Bolesławcu** pod sygn. akt I Ns 321/24 toczy się sprawa z wniosku Prokura Niestandaryzowany Fundusz Wierzytelności Fundusz Inwestycyjny Zamknięty o stwierdzenie nabycia spadku po Jerzym Łuków zmarłym dnia 21 marca 2024 r. ostatnio zamieszkałym w Tomaszowie Bolesławieckim. Wzywa się wszystkich spadkobierców, aby w ciągu trzech miesięcy od daty ukazania się niniejszego ogłoszenia zgłosili się i udowodnili nabycie spadku, gdyż w przeciwnym razie mogą być pominięci w postanowieniu o stwierdzeniu nabycia spadku.

30 083

WWW.IKOMUNIKATY.PL

Ogłoszenia sądowe

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

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

US

20 LUTEGO

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

20 LUTEGO

Wpłata miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych

25 LUTEGO

Termin przesłania jednolitego pliku kontrolnego dla potrzeb VAT (JPK_VAT)

25 LUTEGO

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

25 LUTEGO

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

Wchodzą w życie 31 stycznia 2026 r.

Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej – ustawa z 18 grudnia 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu usprawnienia działań Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na wypadek zagrożenia bezpieczeństwa państwa na polskich obszarach morskich oraz zapewnienia bezpieczeństwa na Morzu Bałtyckim (Dz.U. z 16 stycznia 2026 r. poz. 50)

Omówienie: Nowelizacja wprowadziła zmiany m.in. w ustawie o ochronie granicy państwowej. Używane dotychczas w tej ustawie określenie „Zintegrowany System Obrony Powietrznej Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego” zostaje zastąpione określeniem „System Zintegrowanej Obrony Powietrznej i Przeciwrakietowej Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego”.

Przepisy wymienionej ustawy przewidują, że pociski rakietowe wystrzelone w kierunku terytorium Polski mogą być zniszczone przez wojskowe środki obrony powietrznej, w tym przeciwlotniczej i przeciwrakietowej, wydzielone z Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej lub sił zbrojnych państwa Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego, które wykonują zadania nadzoru przestrzeni powietrznej i osłony terytorium Polski.

Decyzję o zniszczeniu pocisku rakietowego podejmuje dowódca operacyjny Rodzajów Sił Zbrojnych w formie rozkazu. Rozkaz wydaje się adekwatnie do zagrożenia, w granicach określonych w wiążących Polskę ratyfikowanych umowach międzynarodowych, po rozpatrzeniu całokształtu okoliczności konkretnego zdarzenia i wynikającego z niego realnego i poważnego zagrożenia dla życia osób postronnych, w tym możliwych ofiar ataku.

Omawiana nowelizacja przewiduje, że w przypadku utraty łączności z dyżurnym dowódcą obrony powietrznej lub w przypadku, gdy sytuacja nie pozwala na wydanie wyżej wymienionego rozkazu, decyzję o zniszczeniu pocisku rakietowego podejmuje dowódca wojskowych środków obrony powietrznej. W przypadku wykonywania zadań nadzoru przestrzeni powietrznej i osłony terytorium Polski przez wyżej wymienione wojskowe środki obrony powietrznej, które pracują w trybie automatycznego startu rakiet przechwytyjących, dowódca operacyjny Rodzajów Sił Zbrojnych określi w rozkazie sposób niszczenia przez te środki pocisków rakietowych wystrzelonych w kierunku terytorium Polski.

Zgodnie z nowelizacją użycie sił zbrojnych państwa Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego do wykonywania zadań nadzoru przestrzeni powietrznej i osłony terytorium Polski następuje w trybie określonym w odpowiednich przepisach ustawy o zasadach pobytu wojsk obcych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, zasadach ich przemieszczania się przez to terytorium oraz zasadach udzielania pomocy wojskom sojuszniczym i organizacjom międzynarodowym.

Wprowadzone również zostały zmiany w ustawie o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa. Nowe przepisy przewidują m.in., że użycie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa może nastąpić na podstawie niezbywalnego prawa do samoobrony, o którym mowa w odpowiednich unormowaniach Karty Narodów Zjednoczonych, decyzji właściwego organu organizacji międzynarodowej, której Polska jest członkiem, a także zaproszenia lub zgody państwa przyjmującego.

Opieka nad kobietą w ciąży – rozporządzenie ministra zdrowia z 15 stycznia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego (Dz.U. z 16 stycznia 2026 r. poz. 51)

Omówienie: Zmian dokonano w załączniku nr 4 do rozporządzenia: „Wykaz świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego, które są udzielane po spełnieniu dodatkowych warunków ich realizacji, oraz dodatkowe warunki realizacji tych świadczeń”. Dodane zostały regulacje określające warunki opieki nad kobietą w ciąży lub kobietą rodzącą, realizowanej przez położną.

Wchodzą w życie 1 lutego 2026 r.

Korzystanie z Krajowego Systemu e-Faktur – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 12 grudnia br. w sprawie korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur (Dz.U. z 18 grudnia 2025 r. poz. 1815)

Omówienie: W wyjaśnieniach Ministerstwa Finansów podkreślono, że rozporządzenie szczegółowo reguluje zasady korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF), w tym:

- rodzaje uprawnień do korzystania z systemu oraz procedury ich nadawania i odbierania, w tym wzór zawiadomienia (ZAW-FA),
- metody uwierzytelniania użytkowników, wymagania techniczne oraz sposób potwierdzania tożsamości wystawcy faktury (np. przy użyciu certyfikatu),
- zakres danych potrzebnych do uzyskania dostępu do faktur w systemie bez dodatkowego uwierzytelniania,
- zasady oznaczania faktur przesyłanych do KSeF i udostępnianych poza systemem, tak aby zapewnić możliwość ich weryfikacji, autentyczności i integralności treści,
- procedury związane z fakturami z załącznikami – od zgłoszenia zamiaru ich wystawiania, przez potwierdzenie możliwości, po wymagania techniczne,
- wymagania techniczne dla wszystkich procesów związanych z wystawianiem i przesyłaniem faktur w KSeF.

(Rozporządzenie zaczyna obowiązywać od 1 lutego 2026 r., z wyjątkiem przepisów, które weszły w życie 1 stycznia 2026 r. oraz unormowań, które zaczną obowiązywać od 1 kwietnia 2026 r.).

Dostawa towarów i świadczenie usług – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 7 grudnia 2025 r. w sprawie przypadków, w których nie ma obowiązku wystawiania faktur ustrukturyzowanych (Dz.U. z 9 grudnia 2025 r. poz. 1740)

Omówienie: Ministerstwo Finansów wyjaśniło, że rozporządzenie określa przypadki, w których nie ma obowiązku wystawiania faktur w KSeF. Dotyczą one:

- świadczenia usług przejazdów autostradą płatną dokumentowanych paragonem z NIP uznanym za fakturę,
- świadczenia usług przewozu osób, a usługi te są dokumentowane biletami uznanymi za faktury,
- świadczenia usług w zakresie kontroli i nadzoru lotniczego, za które są pobierane opłaty trasowe dokumentowane fakturami,
- usług finansowych i ubezpieczeniowych zwolnionych z VAT, dokumentowanych fakturami uproszczonymi o węższym zakresie danych,
- faktur wystawianych w ramach samofakturowania przez nabywcę będącego tzw. podmiotem zagranicznym, w przypadku jeżeli ten nabywca nie posiada NIP,
- faktur wystawianych przez nabywcę w ramach samofakturowania, do którego nabywcę upoważnił podatnik będący tzw. podmiotem zagranicznym, w przypadku jeżeli ten podatnik nie posiada NIP.

Faktury w KSeF wystawia się według wzoru faktury ustrukturyzowanej określonego w art. 106gb ust. 8 ustawy o VAT. W związku z tym, z uwagi na uwarunkowania techniczne, w KSeF nie będzie możliwe wystawienie np. biletu jednorazowego czy dokumentu finansowego lub ubezpieczeniowego uznanych za fakturę zgodnie z wymogami rozporządzenia ministra finansów z 29 października 2021 r. w sprawie wystawiania faktur (Dz.U. z 2021 r. poz. 1979 z późn. zm.). Rozporządzenie to ma charakter szczególny i określa niektóre wskazane wyżej przypadki dostaw towarów lub świadczenia usług, których odpowiedni sposób udokumentowania pozwala na wyłączenie z obowiązku wystawiania faktur ustrukturyzowanych.

Rozporządzenie określa także przypadek, kiedy nabywca będący tzw. podmiotem zagranicznym, nieposługujący się NIP, w ramach samofakturowania może wystawić fakturę w KSeF w przypadku WDT, gdyż na potrzeby tej czynności jest zidentyfikowany w swoim państwie członkowskim numerem VAT UE – podkreślono w wyjaśnieniach Ministerstwa Finansów.

Procedury celne – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 20 stycznia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie urzędów celno-skarbowych oraz podległych im oddziałów celnych, w których są dokonywane czynności przewidziane przepisami prawa celnego w zależności od rodzaju towarów lub procedur celnych, którymi mogą być obejmowane towary (Dz.U. z 23 stycznia 2026 r. poz. 71)

Omówienie: Zmiany wprowadzone w załączniku nr 1 do rozporządzenia dotyczą m.in. Oddziału Celnego w Szczecinie. Mogą w nim być realizowane następujące rodzaje procedur celnych: dopuszczenie do obrotu, końcowe przeznaczenie, tranzyt, składowanie celne, uszlachetnianie czynne, odprawa czasowa, uszlachetnianie bierne, wywóz, wolny obszar celny.

Zasady wystawiania faktur uproszczonych – rozporządzenie ministra finansów i gospodarki z 7 grudnia 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wystawiania faktur (Dz.U. z 10 grudnia 2025 r. poz. 1742)

Omówienie: Rozporządzenie dostosowuje do KSeF zasady wystawiania faktur uproszczonych przez podatników zwolnionych z VAT i faktur uproszczonych dokumentujących transakcje zwolnione z VAT – wyjaśniło Ministerstwo Finansów (MF).

Podkreślono, że od 1 lutego 2026 r. na fakturach uproszczonych, które będą wystawiane w KSeF, podatnicy będą podawać swój NIP. NIP wystawcy jest niezbędny do realizacji obowiązku wystawiania faktur w KSeF. Nadal będzie obowiązywała zasada, że w przypadku faktur uproszczonych wystawianych poza KSeF, np. na rzecz konsumenta, podatnik nie będzie obowiązany do podawania tego numeru.

NIP nabywcy, o ile się nim posługuje, będzie podawany na fakturze uproszczonej – podkreślono w wyjaśnieniach MF.

Opłata elektroniczna – rozporządzenie Rady Ministrów z 8 stycznia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dróg krajowych lub ich odcinków, na których pobiera się opłatę elektroniczną, oraz wysokości stawek opłaty elektronicznej (Dz.U. z 13 stycznia 2026 r. poz. 33)

Omówienie: Zmiany wprowadzono w załącznikach do rozporządzenia, w których określono drogi krajowe lub ich odcinki klasy A i S klasy oraz klasy GP i G, na których pobiera się opłatę elektroniczną, a także wysokość stawek opłaty elektronicznej dla tych dróg. W informacji Ministerstwa Finansów (MF) podkreślono, że wnoszenie opłaty elektronicznej jest obowiązkiem dla użytkowników pojazdów ciężkich, tj. pojazdów samochodowych, zespołów pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony i autobusów. MF poinformowało, że zgodnie z nowelizacją rozporządzenia Rady Ministrów od 1 lutego 2026 r. zostanie rozszerzona sieć dróg płatnych w Polsce oraz zmniejszą się wysokości stawek opłaty elektronicznej w systemie e-TOLL. Oznacza to, że kierowcy korzystający z systemu powinni sprawdzić, które trasy zostaną objęte opłatami i jakie będą nowe wysokości stawek. Do systemu e-TOLL zostanie włączona ok. 645 km nowych odcinków dróg. Większość nowo dołączonych odcinków stanowi przedłużenie dróg już objętych obowiązkiem wniesienia opłaty. Łącznie systemem e-TOLL będzie objętych ok. 5869 km sieci dróg płatnych.

Na mocy tego samego rozporządzenia od 1 lutego 2026 r. nastąpi również zmiana wysokości stawek opłaty elektronicznej.

W informacji MF podkreślono, że jeżeli rozpoczyna się korzystanie z dróg płatnych, należy pamiętać o rejestracji w systemie e-TOLL.

Rejestracja jest obowiązkowa dla właścicieli, użytkowników i posiadaczy pojazdów samochodowych oraz zespołów pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony, a także dla autobusów, bez względu na ich dopuszczalną masę całkowitą – stwierdzono w informacji MF.

©

(Przepisy wchodzące w życie 29 stycznia 2026 r., a także część przepisów zaczynających obowiązywać od 31 stycznia 2026 r. omówiono w wydaniu Dziennika Gazety Prawnej z 28 stycznia 2026 r., str. B12).

krzysztof.tomaszewski@infor.pl

Jak oskładać i rozliczyć z ZUS premie i nagrody roczne

UBEZPIECZENIA Niektórzy pracodawcy wypłacają obecnie dodatkowe składniki wynagrodzenia za poprzedni rok. Od przychodów tych **płatnik musi opłacić składki w miesiącu ich uzyskania przez pracownika, a gdy wypłaca je w styczniu za 2025 r., musi też złożyć w ZUS dodatkowy raport RPA**



Izabela Nowacka
ekspert ds. ubezpieczeń
społecznych

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe) stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągnięty przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

W podstawie wymiaru składek nie uwzględnia się jednak:

- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków z ubezpieczeń społecznych, jak również
- przychodów wymienionych w par. 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (dalej: rozporządzenie składkowe).

Przychód ze stosunku pracy

O tym, czy dana należność, wypłata pieniężna lub świadczenie jest przychodem ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów podatkowych, rozstrzygają organy podatkowe. Odwołując się więc do zasad prawa podatkowego, przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartości otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. Za przychody należy zatem uznać każdą formę przysporzenia majątkowego, zarówno formę pieniężną, jak i niepieniężną, w tym nieodpłatne świadczenia otrzymane przez podatnika.

Co trzeba uwzględnić

Konkretyzując źródło, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń. Obejmują one w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona,

a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika. Do przychodów tych zalicza się również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub częściowo odpłatnych.

Przychodami ze stosunku pracy są więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz świadczenia nieodpłatne, mające swoje źródło w łączącym pracownika z pracodawcą stosunku pracy lub stosunku pokrewnym, przy czym tak szerokie zdefiniowanie pojęcia przychodu pracownika wskazuje, że w każdym przypadku, w którym uzyska on realną korzyść, będzie to powodować obowiązek zwiększenia jego przychodu.

Uwaga! Premie, nagrody za pracę, niezależnie czy przybiorą formę pieniężną, czy niepieniężną, kwalifikuje się jako przychody ze stosunku pracy, a tym samym stanowią podstawę wymiaru składek. Nie zostały one wymienione w rozporządzeniu składkowym jako wyłączone z tej podstawy.

Ważne różnice

Premie są składnikami uzupełniającymi wynagrodzenie zasadnicze i mają zwykle charakter motywacyjny. Rodzaje premii, wysokość, warunki nabywania prawa, terminy wypłaty, sposób ustalania powinien określać regulamin wynagradzania, układ zbiorowy pracy, a jeśli pracodawca nie ma takich aktów prawnych – umowa o pracę. To pracodawca kształtuje zasady premiowania, przy czym muszą one być sformułowane w sposób jasny, jednoznaczny i możliwy do weryfikacji. W konsekwencji można wyróżnić premie wynikowe, w szczególności premie uzależnione od spełnienia określonych norm jakościowych, ilościowych, wydajnościowych, frekwencyjnych lub realizacji konkretnych zadań.

Natomiast nagrody nie stanowią składników wynagrodzenia, lecz inne świadczenia ze stosunku pracy i powinny mieć charakter wyłącznie uznaniowy. Kwestia nagród została uregulowana w art. 105 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej wydajności i jakości w sposób szczególny przyczyniają się do wykonywania zadań zakładu pracy, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Oznacza to, że nagrody mają charakter świadczeń wyjątkowych, przyznawanych za zachowania i rezultaty

PRZYKŁAD 1

Wypłata w dwóch ratach

Na podstawie regulaminu wynagradzania pracodawca wypłaca premie roczne. Premia za dany rok kalendarzowy jest płatna w terminie do 15 kwietnia roku następnego. Premia za 2025 r. powinna być wypłacona najpóźniej 15 kwietnia 2026 r. Jednak założmy, że ze względu na problemy finansowe zakładu pracy, w kwietniu 2026 r. pracownik otrzyma tylko jej część, a pozostałą pracodawca wypłaci dopiero w październiku 2026 r. Pracownik uzyska więc przychód z tytułu premii w kwietniu oraz w październiku 2026 r. Za kwiecień składki będą należne od faktycznie wypłaconej części premii, a za październik – od pozostałej kwoty premii. Nie ma znaczenia, że premia jest należna za 2025 r.

PRZYKŁAD 2

Trzynastka w styczniu

Urząd gminy wypłaca w styczniu 2026 r. dodatkowe wynagrodzenia za 2025 r. Pracownikom, którzy otrzymają trzynastkę w pierwszym miesiącu nowego roku, pracodawca naliczy składki w tym miesiącu i wykaże je w raportach ZUS RCA za styczeń 2026 r.

PRZYKŁAD 3

Zaliczka na poczet premii

Zakład pracy wypłaca pracownikom roczne premie, przy czym w połowie roku nalicza premię jako zaliczkę na podstawie wyników za I półrocze. Natomiast po zakończeniu roku wyliczana jest premia roczna odpowiednio korygowana o wypłaconą zaliczkę. Obie części rocznej premii, tj. najpierw zaliczka, a potem reszta, podlegają oskładkowaniu odpowiednio w miesiącach faktycznej wypłaty każdej z nich.

wykraczające poza zwykłe, codzienne obowiązki pracownicze. Nagrody powinny być zatem adresowane do pracowników wykonujących swoje obowiązki w sposób ponadprzeciętny, co wyklucza ich powszechny charakter, systematyczność wypłaty oraz obejmowanie nimi wszystkich lub znacznej części załogi.

Rodzaje świadczeń

Można podzielić premie i nagrody ze względu na długość okresu, za jaki przysługują, np. miesięczne, kwartalne, półroczne, roczne.

Mogą też być wypłacane za konkretne osiągnięcia, szczególne dokonania i wtedy nie można im przypisać okresowości.

Takie premie cykliczne mogą być wypłacane w innym okresie niż ten, za który przysługują, np. premia miesięczna jest wypłacana 10. dnia miesiąca następnego, roczna – do 15 marca lub kwietnia roku następnego.

Premie za dłuższe okresy, np. roczne, mogą być wypłacane zaliczkowo, czyli zwykle w dwóch terminach, najpierw pierwsza część jako zaliczka, a następnie kolejna część jako rozliczenie.

Zdarza się też, z różnych powodów, że pracodawcy przekraczają przyjęte w umowach czy regulaminach terminy wypłacania premii i dokonują wypłat w innym miesiącu czy nawet roku.

Te aspekty mają wpływ na rozliczanie składek.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Przysługuje pracownikom jednostek sfery budżetowej na podstawie odrębnej ustawy. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Zatem trzynastka też jest rodzajem premii rocznej, gdzie jedynym kryterium nabycia prawa do niej jest przepracowanie pełnego roku (lub przynajmniej sześciu miesięcy) rozumiane jako faktyczne świadczenie pracy. Trzynastka gratyfikuje więc pracowników za frekwencję w pracy.

Trzynastki za dany rok kalendarzowy wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie (chyba że z pracownikiem rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy – wtedy wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy).

Dodatkowe wynagrodzenie roczne jako przychód ze stosunku pracy stanowi podstawę wymiaru składek na wszystkie ubezpieczenia.



Dokończenie na s. D4

Brak zawiadomienia o nadpłacie składek nie jest przeszkodą żądania jej zwrotu przez płatnika

PYTANIE: Płatnik sam stwierdził, że nadpłacił składki. ZUS nie informował go ani o istnieniu nadpłaty, ani o jej wysokości. Czy w takiej sytuacji płatnik może wystąpić z wnioskiem o zwrot nadpłaty?

Aleksandra Kowalska
ekspert ds. ubezpieczeń społecznych

ODPOWIEDŹ: Tak, kwotę nadpłaty może ustalić sam płatnik i żądać zwrotu składek.

Zasady z ustawy

Zasady zwrotu nadpłaty zostały określone w art. 24 ust. 6a i nast. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: u.s.u.s.). Zgodnie z ogólną zasadą nienależnie opłacone składki podlegają zaliczeniu przez ZUS z urzędu na poczet zaległych lub bieżących składek, a w razie ich braku – na poczet przyszłych składek. Płatnik może jednak złożyć wniosek o zwrot składek. W myśl art. 24 ust. 6c u.s.u.s. po stwierdzeniu, że składki zostały nienależnie opłacone, płatnik składek może złożyć wniosek o ich

zwrot. Nie może on jednak żądać zwrotu nadpłaconych składek, jeśli miał zaległości, bo nadpłata zostanie automatycznie zaliczona na ich pokrycie.

Jeśli jednak płatnik nie miał zaległości, ZUS musi zawiadomić go o kwocie nienależnie opłaconych składek, jeżeli ich wysokość przekracza dziesięciokrotność kwoty kosztów upomnienia w postępowaniu egzekucyjnym w administracji (16 zł x 10 = 160 zł).

Orzecznictwo o formie pisma

Jak wynika z orzecznictwa (np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 10 stycznia 2024 r., sygn. akt III AUa 1403/22), przepisy prawa nakładają na ZUS bezwzględny obowiązek zawiadomienia płatnika o kwocie składek podlegających zwrotowi, nie wskazu-

jąc konkretnej formy – co oznacza, że może to nastąpić w dowolnym piśmie, kierowanym do płatnika. Niezależnie od powyższego organ musi poinformować płatnika o kwocie składek podlegających zwrotowi i bez znaczenia pozostaje, czy składał on w tym przedmiocie jakiegokolwiek wnioski, bowiem obowiązek poinformowania wynika z ustawy.

Uwaga! Nienależnie opłacone składki podlegają zwrotowi w terminie 30 dni od dnia wpływu wniosku płatnika. Zwrot następuje w formie bezgotówkowej na rachunek bankowy płatnika składek zewidencjonowany na koncie płatnika składek. W przypadku braku płatnika składek nienależnie opłacone składki podlegają zwrotowi następcy prawnemu.

W przypadku braku płatnika składek lub jego następcy prawnego ZUS zawiadamia ewentualnych ubezpieczonych (np. byłych pracowników) o kwocie nienależnie opłaconych składek w części sfinansowanej przez

ubezpieczonego i na jego wniosek zwraca nienależnie opłacone składki na rachunek bankowy wskazany we wniosku.

Termin przedawnienia

Nienależnie opłacone składki ulegają przedawnieniu po upływie pięciu lat, licząc od dnia:

- otrzymania zawiadomienia od ZUS
- opłacenia składek, w przypadku braku zawiadomienia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 6 września 2023 r. (sygn. akt I USKP 37/23) wyjaśnił, że jedynie w przypadku braku zawiadomienia, termin przedawnienia zwrotu nienależnych składek biegnie od ich opłacenia.

Płatnik nie powinien zatem czekać na zawiadomienie od ZUS, ale złożyć w tej sprawie wniosek.

©

Podstawa prawna

- art. 24 ust. 6a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 350; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)

ZUS rozpatruje wniosek o zaświadczenie potwierdzające staż pracy bez dodatkowych dokumentów

PYTANIE: Osoba zatrudniona od 2026 r. w jednostce sektora finansów publicznych zamierza doliczyć do swojego stażu pracy okresy wcześniejszej aktywności zawodowej wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. W tym celu chce złożyć do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o wydanie zaświadczenia potwierdzającego okresy podlegania ubezpieczeniom społecznym. Czy musi dołączyć dokumenty potwierdzające wykonywanie tych aktywności?

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

ODPOWIEDŹ: Złożenie wniosku o wydanie zaświadczenia nie wymaga dołączenia jakichkolwiek dokumentów potwierdzających zatrudnienie ani inne tytuły do ubezpieczeń. Potwierdza to ZUS w wyjaśnie-

niach zamieszczonych na stronie www.zus.pl.

Ponadto Zakład wskazuje, że wydaje ten dokument wyłącznie na podstawie danych zgromadzonych na indywidualnym koncie ubezpieczonego, prowadzonym w systemie informatycznym ZUS. Dopiero w sytuacji, gdy na koncie tym brak jest in-

formacji o zgłoszeniu do właściwych ubezpieczeń emerytalnych i rentowych, ubezpieczenia wypadkowe albo – w przewidzianych ustawą przypadkach – ubezpieczenia zdrowotnego, ZUS wydaje decyzję odmawiającą wystawienia zaświadczenia. W takim przypadku zainteresowany uzyskuje możliwość wszczęcia postępowania wyjaśniającego, w ramach którego to na nim spoczywa obowiązek przedłożenia posiadanych dokumentów potwierdzających istnienie tytułu ubezpieczeniowego. Jak wyjaśnia z kolei MRPiPS (na stronie www.mrpips.gov.pl), o możliwości złożenia w najbliższej jednostce Zakładu wniosku o przeprowadzenie postępowa-

nia wyjaśniającego w zakresie podlegania ubezpieczeniom poinformuje ZUS. Wniosek taki będzie można złożyć:

- elektronicznie za pośrednictwem profilu informacyjnego utworzonego na PUE/eZUS korzystając z wniosku ogólnego POG,
- listownie pocztą,
- osobiście.

Do wniosku o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego trzeba będzie załączyć posiadane dowody.

©

Podstawa prawna

- art. 301 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25).

Potwierdzenie ubezpieczenia tylko przez złożenie formularza USP w formie elektronicznej

PYTANIE: Pracownik samorządowy przed nawiązaniem aktualnego stosunku pracy wykonywał przez kilka lat pracę zarobkową na podstawie umów zlecenia oraz prowadził jednoosobową działalność gospodarczą, z tytułu której podlegał ubezpieczeniom społecznym. Aby wykazać te okresy obecnemu pracodawcy, musi uzyskać z ZUS zaświadczenia potwierdzające podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Jak ma to zrobić?

ODPOWIEDŹ: Jak wskazuje ZUS w wyjaśnieniach zamieszczonych na swojej stronie internetowej, wniosek o wydanie zaświadczenia o ubez-

pieczeniu dla celów doliczenia okresów do stażu pracy musi złożyć na formularzu oznaczonym symbolem USP. Dostępny on jest wyłącznie w postaci elektronicznej na koncie ubezpieczonego w systemie eZUS. Obowiązujące przepisy nie przewidują możliwości złożenia tego wniosku w formie papierowej ani za pośrednictwem tradycyjnej korespondencji.

Odmienny tryb dotyczy wyłącznie okresów ubezpieczenia przypadających przed 1 stycznia 1999 r., które nie są zapisane na koncie ubezpieczo-

nego – w takim przypadku nadal stosuje się formularz US-7. Jeżeli jednak się przed tą datą i trwał po jej przekroczeniu, konieczne jest złożenie dwóch odrębnych wniosków, odpowiednio dla okresu sprzed i po 1 stycznia 1999 r. Rozwiązanie to, choć formalnie bardziej złożone, pozostaje konsekwencją odmiennego sposobu ewidencjonowa-

nia danych ubezpieczeniowych przed i po reformie systemu ubezpieczeń społecznych.

©

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

Podstawa prawna

- art. 301 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25).

Pisaliśmy o tym...

- „Jakie okresy mogą być zaliczone do stażu pracy – 10 pytań i odpowiedzi” – tygodnik „Kadry i Płace” nr 9, DGP z 15 stycznia 2026 r., s. C2 i C3,
- „ZUS nie zawsze będzie mógł poświadczyć wykonywanie zlecenia” – tygodnik „Ubezpieczenia i Świadczenia” nr 225, DGP z 20 listopada 2025 r., s. D1 i D2.

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

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

Emerytury czerwcowe: pierwsze wypłaty w styczniu

ZUS rozpoczął właśnie akcję przeliczania emerytur i rent rodzinnych ustalonych przy zastosowaniu niekorzystnych zasad waloryzacji czerwcowej. Musi wydać decyzje w tej sprawie do końca marca. Przepisy nie precyzują, od kiedy świadczenia mają przysługiwać w nowej wysokości. Od jakiej daty ZUS przyzna prawo do podwyższenia?

Marek Opolski
ekspert ds. emerytur

Od 1 stycznia 2026 r. obowiązuje ustawa o ustalaniu wysokości emerytur z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ustalonych w czerwcu w latach 2009–2019 oraz rent rodzinnych po ubezpieczonych, którym ustalono emerytury w czerwcu w latach 2009–2019 (dalej: u.u.w.e.). Rozwiązuje ona problem tzw. emerytur czerwcowych, obliczonych przy zastosowaniu niekorzystnych zasad waloryzacji składek emerytalnych oraz kapitału początkowego, które dotyczyły osób przechodzących na świadczenie w czerwcu danego roku. Nowe przepisy przewidują również przeliczenie przez ZUS świadczeń, które mają ustaloną rentę rodzinną po takich osobach. Emerytury i renty rodzinne zostaną podwyższone z urzędu, a więc bez konieczności składania odrębnego wniosku.

Uwaga! Na przeliczenie świadczeń ZUS ma trzy miesiące. Pierwsze wypłaty podwyżek zostały już uruchomione w styczniu, a kolejne będą sukcesywnie przekazywane w kolejnych miesiącach.

Problematyczne zasady waloryzacji

Dotyczą one emerytur czerwcowych, czyli świadczeń ustalanych według tzw. zreformowanych zasad przysługujących osobom urodzonym po 31 grudnia 1948 r. Przypomnijmy, że taka emerytura uzależniona jest od wysokości kapitału emerytalnego zbieranego w trakcie kariery zawodowej oraz momentu uzyskania uprawnień emerytalnych. Ustala się ją przez podzielenie podstawy obliczenia przez średnie dalsze trwanie życia właściwe dla wieku przejścia na emeryturę. Podstawę obliczenia emerytury stanowi kwota składek na ubezpieczenie emerytalne, z uwzględnieniem waloryzacji składek zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, od którego przysuguje wypłata emerytury, zwaloryzowanego kapitału początkowego oraz kwot środków zewidencjonowanych na subkoncie.

Jednym z czynników mających istotny wpływ na ustalenie wysokości emerytury jest więc waloryzacja składek i kapitału początkowego.

Waloryzację składek przeprowadza się corocznie, od 1 czerwca każdego roku, poczynając od waloryzacji za 2000 r. (przeprowadzonej od 1 czerwca 2001 r.). Podlega jej kwota składek zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego na 31 stycznia roku, za który jest przeprowadzana waloryzacja, powiększona o kwoty z tytułu przeprowadzonych waloryzacji.

Waloryzacja roczna kapitału początkowego (ustalonego decyzją ZUS na 1 stycznia 1999 r.) odbywa się według analogicznych zasad jak waloryzacja składek na ubezpieczenie emerytalne, z tym zastrzeżeniem, że pierwsza przeprowadzana jest od 1 czerwca 2000 r. za rok 1999 – według odrębnego wskaźnika waloryzacji kapitału początkowego za rok 1999.

Co kwartał

Kwota składek na ubezpieczenie emerytalne objęta waloryzacją roczną, a także kwota składek zewidencjono-

wanych na koncie ubezpieczonego po 31 stycznia roku, za który przeprowadzono ostatnią waloryzację, jest waloryzowana kwartalnie. I tak, w przypadku ustalania wysokości emerytury w:

- pierwszym kwartale danego roku – ostatniej kwartalnej waloryzacji składek dokonuje się za trzeci kwartał poprzedniego roku;
- drugim kwartale danego roku (w kwietniu lub w maju) – ostatniej kwartalnej waloryzacji składek dokonuje się za czwarty kwartał poprzedniego roku;
- trzecim kwartale danego roku – ostatniej kwartalnej waloryzacji składek dokonuje się za pierwszy kwartał danego roku;
- czwartym kwartale danego roku – ostatniej kwartalnej waloryzacji składek dokonuje się za drugi kwartał danego roku.

W przypadku ustalania wysokości emerytury w czerwcu danego roku kwota składek poddana ostatniej waloryzacji rocznej nie może podlegać przeliczeniom kwartalnym, gdyż kwota tych składek została już zwaloryzowana rocznie za poprzedni rok od 1 czerwca roku, w którym został zgłoszony wniosek o emeryturę. W tym przypadku mogą im podlegać wyłącznie składki emerytalne zapisane na koncie ubezpieczonego po 31 stycznia roku, za który była przeprowadzona ostatnia waloryzacja roczna.

Powyższe zasady przeliczenia kwartalnego składek stosuje się również do kapitału początkowego.

Niesprawiedliwe różnice

W praktyce, takie a nie inne zasady waloryzacji składki i kapitału początkowego oznaczały, że osoby przechodzące na emeryturę w maju danego roku mogły jeszcze liczyć na waloryzację kwartalną swojego konta wskaźnikami za poszczególne kwartały poprzedniego roku kalendarzowego, w tym również wskaźnikami za I kwartał. A ten od samego początku jest znacznie wyższy niż wskaźniki za inne kwartały danego roku, jak również wyższy od wskaźnika waloryzacji rocznej. Wszystko dzięki temu, że wskaźnik ten (uzależniony od przypisu składek na ubezpieczenie emerytalne) uwzględnia dodatkowe wypłaty, jakich pracodawcy dokonują w I kwartale danego roku (np. trzynastki, nagrody roczne).

Osoby, które na emeryturę przeszły od czerwca danego roku, nie mogły w pełni skorzystać z waloryzacji kwartalnej składek i kapitału początkowego. W ich przypadku składki i kapitał początkowy objęte waloryzacją roczną mogły zostać poddane wyłącznie waloryzacji rocznej, w tym waloryzacji rocznej od 1 czerwca danego roku. Wskaźnik waloryzacji rocznej zawsze był zaś dużo niższy od wskaźnika waloryzacji kwartalnej za I kwartał, co przekładało się na niższą wysokość emerytury ustaloną od czerwca danego roku w porównaniu do kwoty wyliczonej od maja tego samego roku. Co więcej, również świadczenia przyznane w miesiącach lipiec–grudzień danego roku były wyższe od tych ustalonych od czerwca, gdyż załapały się na waloryzację kwartalną za pierwszy kwartał danego roku.

Uprawnieni doczekali się regulacji

W 2021 r., na mocy ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (dalej: ustawa zmieniająca), postanowiono na stałe wprowadzić nowe rozwiązania ustawowe dla osób przechodzących na emeryturę w czerwcu danego roku. Ustawa ta wprowadziła nowy sposób waloryzacji składek oraz kapitału początkowego dla osób, które występują o emeryturę w czerwcu danego roku. Po wejściu w życie rozwiązań wprowadzonych ustawą zmieniającą nadal nierozwiązany pozostawał problem emerytur czerwcowych nieobjętych zakresem tej regulacji, a więc emerytur ustalonych w latach 2009–2019. W wyroku z 15 listopada 2023 r. Trybunał Konstytucyjny (sygn. akt P 7/22), w wyniku rozpoznania pytania prawnego Sądu Okręgowego w Elblągu, orzekł, że artykuł 17 ustawy zmieniającej w związku z art. 25a ust. 2 pkt 2 i ust. 2a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie, w jakim pomija emerytury przyznane na wniosek zgłoszony przed 1 czerwca 2021 r., jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 67 ust. 1 Konstytucji RP. Konieczność realizacji tego wyroku legła u podstaw podjęcia przez ustawodawcę prac w celu uregulowania sytuacji również tych osób.

Prace te zostały zakończone w sierpniu 2025 r. w wyniku uchwalenia u.u.w.e.

WAŻNE! Ustawa zobowiązuje ZUS do ponownego obliczenia emerytur i rent rodzinnych najpóźniej do 31 marca 2026 r.

W tym terminie musi być dokonane przeliczenie świadczenia oraz wydana decyzja, która potwierdzi nową wysokość emerytury lub renty rodzinnej.

ZUS przeliczy pierwotną kwotę

Zgodnie z przepisami u.u.w.e. ustalenie wysokości emerytury przyznanej w czerwcu w latach 2009–2019 nastąpi na dzień jej ustalenia w tych latach. Dokonując tego, ZUS uwzględni szczególną regulację dotyczącą ustalania wysokości emerytury w czerwcu danego roku, zgodnie z którą waloryzacji składek i kapitału początkowego dokonuje się tak, jakby wysokość emerytury została ustalona w maju danego roku, o ile jest to korzystniejsze dla świadczeniobiorcy. Jeśli po przyznaniu emerytury były dokonywane jakieś przeliczenia (np. doliczenie składek), to zostaną one uwzględnione. Następnie ZUS dokona waloryzacji emerytur z uwzględnieniem wszystkich kolejnych waloryzacji, jakie miały miejsce po jej przyznaniu. [\[przykład\]](#)

PRZYKŁAD

Ponowne obliczenie emerytury

Pani Barbara w czerwcu 2010 r. przeszła na emeryturę. Wysokość składek i kapitału początkowego (przed ich waloryzacją) wyniosła łącznie 150 450 zł. Zarówno składki, jak i kapitał początkowy zostały – każdy odrębnie – poddane waloryzacji rocznym, z uwzględnieniem

wskaźnika za 2009 r. (107,22 proc.). Waloryzację kwartalną ZUS zastosował wyłącznie do tej części składek emerytalnych, które zostały zewidencjonowane po 31 stycznia 2008 r. Po przyznaniu emerytury pani Barbara ponownie podjęła zatrudnienie i w styczniu każdego roku zgłaszała wnioski o doliczenie składek opłaconych w roku poprzednim, które ZUS każdorazowo uwzględniał. Pracodawcy nie dokonywali korekt składek przyjętych do wyliczenia emerytury, w związku z czym ich kwota – podobnie jak kapitału początkowego – nie zmieniała się. W ramach ponownego obliczenia emerytury na podstawie u.u.w.e. ZUS przyjmie tę samą kwotę składek i kapitału początkowego, tj. 150 450 zł, lecz podda ją ponownej waloryzacji w sposób odpowiadający sytuacji, jak gdyby wniosek o emeryturę został zgłoszony w maju 2010 r. Oznacza to, że składki oraz kapitał początkowy zostaną odrębnie zwaloryzowane wskaźnikami rocznymi, kończąc na waloryzacji rocznej za 2008 rok, a następnie całość zostanie objęta waloryzacjami kwartalnymi za I kwartał 2009 r. (111,26 proc.), za II kwartał 2009 r. (101,80 proc.), za III kwartał 2009 r. (100,10 proc.) oraz za IV kwartał 2009 r. (100,20 proc.). Kwota ustalona w ten sposób będzie wyższa niż obliczona poprzednio przy zastosowaniu wskaźnika waloryzacji rocznej za 2009 r. (107,22 proc.). Tak ustaloną podstawę, wraz ze składkami doliczonymi po przyznaniu emerytury, ZUS przyjmie do ponownego obliczenia wysokości świadczenia, a następnie zwaloryzuje emeryturę wskaźnikami świadczeń obowiązującymi od 1 marca 2011 r.

Wyrównanie tylko od 1 stycznia

Ustawa nie precyzuje wprost, od kiedy świadczenie ma przysługiwać w nowej wysokości. Jak jednak udało nam się dowiedzieć, ZUS zrealizuje jej zapisy w ten sposób, że przyzna prawo do podwyższenia od 1 stycznia 2026 r. Osoby, które podwyżkę emerytury lub renty rodzinnej otrzymają już po wypłacie świadczenia za styczeń, mogą więc liczyć na wyrównanie od dnia wejścia w życie nowych przepisów.

Uwaga! Nie zostanie natomiast wypłacone wyrównanie emerytury lub renty rodzinnej za okres od dnia pierwotnego jej ustalenia do końca 2025 r. Takie wyrównanie mogłoby zostać przyznane wyłącznie w wyniku orzeczenia sądu, wydanego na skutek odwołania od decyzji ZUS.

Na obecnym etapie trudno jednak przewidzieć, jak sądy podesądą do tej kwestii i czy będą uwzględniać skądane odwołania, zwłaszcza że u.u.w.e. nie zawiera w tym zakresie żadnych szczególnych regulacji.



Podstawa prawna

- ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1749; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- ustawa z 5 sierpnia 2025 r. o ustalaniu wysokości emerytur z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ustalonych w czerwcu w latach 2009–2019 oraz rent rodzinnych po ubezpieczonych, którym ustalono emerytury w czerwcu w latach 2009–2019 (Dz.U. poz. 1169)

Przedsiębiorcy mają drugą szansę na Mały ZUS plus

Dotyczy to tych, którzy spełniają warunki do skorzystania z ulgi, ale dotychczas nie zgłosili się do ubezpieczeń z kodem 05 90 lub 05 92, uznając, że w bieżącym roku Mały ZUS plus im nie przysługuje.

Do końca stycznia mogą wycofać poprzednie zgłoszenie i złożyć nowe z właściwym kodem

Izabela Nowacka

ekspert ds. ubezpieczeń społecznych

ZUS na swojej stronie internetowej poinformował, że do końca stycznia 2026 r. płatnicy składek mają czas na złożenie korekty zgłoszenia.

Możliwość ta wynika ze zmian w zasadach ustalania limitowanego okresu korzystania z ulgi, wprowadzonych od 1 stycznia br.

Od początku roku przedsiębiorcy mogą ponownie skorzystać z ulgi Mały ZUS plus po 24 miesiącach przerwy w okresie 60 miesięcy, a nie dopiero po trzech latach, jak praktykował ZUS, stosując swoją interpretację przepisów.

W obecnym stanie prawnym przedsiębiorca może korzystać z uprawnienia do ustalania indywidualnej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia

emerytalne i rentowe maksymalnie przez 36 miesięcy kalendarzowych liczonych w każdym okresie 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Oznacza to, że okres 60 miesięcy jest podzielony na dwa:

- 36 miesięcy opłacania ulgowych składek

- 24 miesiące przerwy, czyli opłacania składek na ogólnych zasadach.

Płatnicy, którzy w grudniu 2025 r. wyczerpali trzyletnią ulgę na starych zasadach, już od stycznia 2026 r. mogą skorzystać na nowo z ulgi przez kolejne 36 miesięcy.

Oczywiście o ile spełniają ustawowy warunek, którego zmiany nie objęły. Ulga jest bowiem adresowana do osób prowadzących działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy

Prawo przedsiębiorców lub innych przepisów szczególnych, których roczny przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej uzyskany w poprzednim roku kalendarzowym nie przekroczył kwoty 120 000 złotych.

Jednakże wielu płatników było przekonanych, że skoro wyczerpali 3-letnią ulgę, w 2026 r. nie mogą już zastosować indywidualnej podstawy według dochodu z działalności. Tak więc złożyli dokumenty zgłoszeniowe z kodem tytułu ubezpieczenia 05 10/05 12.

Uwaga! ZUS wydał komunikat, że jeśli chcą skorzystać z tej ulgi i spełniają jej warunki, powinni wycofać poprzednie zgłoszenie i zgłosić się do ubezpieczeń z kodem tytułu ubezpieczenia 05 90/05 92 do końca stycznia 2026 r.

Problemu z korektami zgłoszeń nie mają przedsiębiorcy, którzy do grudnia

2025 r. jeszcze nie wykorzystali pełnego limitu 36 miesięcy ulgi „mały ZUS plus” i korzystali z ulgi do końca grudnia 2025 r. oraz mają prawo korzystać z niej od stycznia 2026 r.

Oni nie musieli wyrejestrowywać się z ubezpieczeń z kodem tytułu ubezpieczenia 05 90 XX albo 05 92 XX i ponownie zgłaszać do ubezpieczeń z tym kodem w 2026 r. W 2026 r. tacy płatnicy powinni złożyć tylko dokumenty rozliczeniowe z kodem tytułu ubezpieczenia 05 90 XX albo 05 92 XX oraz dokument ZUS DRA cz. II (gdy opłacają składki wyłącznie za siebie) albo ZUS RCA cz. II. ©

Podstawa prawna

● art. 18c ust. 11a–11c ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 350; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1413)

Jak oskładać i rozliczyć z ZUS premie i nagrody roczne

Dokończenie ze s. D1

Deklaracja i imienne raporty miesięczne

Wszystkie przychody, w tym premie, nagrody, dodatkowe wynagrodzenie roczne, pracodawca jako płatnik składek musi na bieżąco rozliczać z ZUS. Płatnik jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy systemowej obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Rozliczenie składek oraz wypłacanych przez płatnika w tym samym miesiącu zasiłków podlegających zaliczeniu na poczet składek następuje w zbiorczej deklaracji rozliczeniowej – ZUS DRA. Razem z deklaracją, płatnik składek przekazuje do ZUS również imienne raporty miesięczne zawierające m.in.:

- zestawienie należnych składek na ubezpieczenia społeczne w podziale na ubezpieczenie: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe,
- dane o podstawie wymiaru składek,
- kwotę składki w podziale na należną od ubezpieczonego i płatnika składek oraz z innych źródeł finansowania,
- podstawę wymiaru i kwotę składki na ubezpieczenie zdrowotne, z uwzględnieniem podziału na podmioty, które finansują składki.

W przypadku każdego ubezpieczonego, którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód w rozumieniu prze-

pisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, płatnik składek uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat, stanowiących podstawę wymiaru składek. Składki te wykazuje w raporcie (lub imiennym raporcie miesięcznym korygującym) oraz w deklaracji (i deklaracji rozliczeniowej korygującej) – za okres od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego deklaracja dotyczy. Ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, płatnik uwzględnia ograniczenie rocznej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, czyli tzw. limit trzydziestokrotności.

Metoda kasowa

Przy rozliczaniu należnych składek obowiązuje więc tzw. metoda kasowa. Według niej obowiązek w zakresie poboru i odprowadzenia składek powstaje w miesiącu uzyskania przez pracownika przychodu, tj. wypłacenia lub postawienia do jego dyspozycji, a w przypadku świadczenia nieodpłatnego – w miesiącu faktycznego otrzymania. Nie ma tu znaczenia, za jaki okres te należności lub świadczenia przysługują. Stanowisko to potwierdza również ZUS w interpretacji indywidualnej z 1 lipca 2025 r. (sygn. DI/200000/43/546/2025).

Przedmiotem rozważań ZUS była sytuacja, że pracodawca wypłacił premię roczną w dwóch częściach, w różnych

terminach, połowę premii w czerwcu, a drugą ratę w grudniu. W związku z takim sposobem wypłaty pracodawca miał wątpliwości dotyczące zasad jej rozliczenia składek na ubezpieczenia społeczne. Twierdził on, że w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne powinien uwzględnić wartość 1/12 wypłaconej pracownikowi premii rocznej należnej za ubiegły rok, przyjmując, że w każdym miesiącu uwzględniana byłaby 1/12 premii wypłaconej pracownikowi w grudniu, z całkowitym pominięciem wartości premii wypłaconej do 10 czerwca kolejnego roku.

Uwaga! ZUS wyjaśnił, że „przy ustaleniu podstawy wymiaru składek nie ma znaczenia, jakie wynagrodzenie pracownik powinien otrzymać zgodnie z umową czy przepisami wewnątrzzakładowymi obowiązującymi u danego pracodawcy. Warunkiem uwzględnienia danego składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, będącego przychodem ze stosunku pracy, jest jego faktyczna wypłata bądź postawienie do dyspozycji pracownika”. Ponadto uznał, że: „jeśli więc część premii rocznej (po 50 proc. wartości premii rocznej) zostanie wypłacona do 10 czerwca oraz do 10 grudnia danego roku kalendarzowego, to ta część premii jako przychód pracownika ze stosunku pracy osiągnięty w danym miesiącu, będzie stanowiła podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w miesiącu

wypłaty premii. Reasumując, składki na ubezpieczenia społeczne pracowników oblicza się od sumy wszystkich wypłat dokonanych pracownikowi w danym miesiącu, także wówczas, gdy wypłaty dotyczą zupełnie różnych okresów”.

[przykłady 1–3 s. D1]

ZUS RPA

Najczęściej składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne, w tym trzynastki, są wypłacane dopiero w roku następnym. Warto więc podkreślić, że poza bieżącym raportem miesięcznym ZUS RCA pracodawca musi jeszcze wypełnić i złożyć w ZUS za pracownika dodatkowy raport rozliczeniowy tj. ZUS RPA. Raport ten składa się wtedy, gdy w danym miesiącu pracodawca wypłaca składnik wynagrodzenia podlegający oskładkowaniu, należny za inny rok kalendarzowy. ©

Podstawa prawna

● art. 4 pkt 9, art. 18 ust. 1, ust. 2, art. 41 ust. 1, ust. 3, art. 46 ust. 1, ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 350; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)

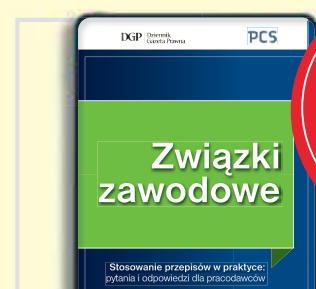
● art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1858)

● par. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

● par. 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1771; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 1690)

AUTOPROMOCJA

DGP Dziennik Gazeta Prawna



BEZPŁATNY
E-BOOK
dla czytelników
DGP

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

Zeskanuj kod i pobierz poradnik



Brak zasad korzystania z AI działa na niekorzyść pracodawcy

Dopiero jasno zakomunikowane wytyczne w zakresie wykorzystywania rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji przez zatrudnionych pozwalają na skuteczną ochronę przed ryzykiem prawnym. Uporządkowanie tych reguł stanowi warunek zabezpieczenia danych i informacji poufnych, a także możliwości przypisania pracownikowi odpowiedzialności za naruszenie jego obowiązków.



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

Motywacja pracowników jest zrozumiała. Chcą pracować szybciej, efektywniej i lepiej. Problem w tym, że w pogoni za wydajnością często nie zdają sobie sprawy, że każde zapytanie wprowadzone do narzędzia wykorzystującego AI może oznaczać przekazanie danych firmowych na zewnątrz – poza kontrolę pracodawcy. A takie dane mogą obejmować chociażby informacje objęte tajemnicą przedsiębiorstwa pracodawcy lub jego kontrahentów, dane osobowe, lub inne poufne informacje.

Niestety wiele osób nadal nie uświadamia sobie, że wprowadzenie np. fragmentu umowy, bazy klientów, zgłoszenia sygnalisty, opisu incydentu bezpieczeństwa czy danych kadrowych do publicznego chatbota jest równoznaczne z udostępnieniem tych informacji podmiotowi trzeciemu i przetwarzaniem ich w środowisku, na które pracodawca nie ma wpływu.

DYSCYPLINARNE ZWOLNIENIE ZA KORZYSTANIE Z CHATGPT?

Pracodawcy coraz częściej pytają, czy wprowadzenie firmowych danych do narzędzia generatywnej AI może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Odpowiedź nie jest jednoznaczna. Dla zakwalifikowania danego zachowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie wystarczy sam fakt korzystania przez pracownika z narzędzi AI bez wiedzy pracodawcy – konieczne jest łączne wystąpienie trzech przesłanek: bezprawności, zagrożenia interesów pracodawcy oraz winy pracownika.

Świadomość

Decydujące znaczenie ma tu element świadomości. Warunkiem ciężkiego naruszenia jest to, czy w konkretnym przypadku pracownik wiedział albo co najmniej mógł i powinien przewidywać, że korzystając w określony sposób z narzędzi AI bez wiedzy i zgody pracodawcy narusza swoje podstawowe obowiązki i jednocześnie naraża organizację na konsekwencje prawne, finansowe lub reputacyjne.

Jeżeli więc wprowadzał do narzędzia Gen AI dane poufne, osobowe lub informacje objęte tajemnicą przedsiębiorstwa pracodawcy, wiedząc – albo przy zachowaniu

waniu elementarnej staranności, gdy powinien wiedzieć – że są to dane, których nie wolno mu udostępniać na zewnątrz, można mówić o rażącym niedbalstwie, a nawet winie umyślnej. [\[przykład\]](#)

PRZYKŁAD

Ujawnienie danych firmowych

Pracownik działu HR wprowadza do ChatGPT, korzystając z podstawowego konta, dane osobowe kandydatów do pracy w celu przygotowania zestawienia ich kompetencji. W takiej sytuacji dochodzi do przekazania danych osobowych chronionych przepisami RODO do zewnętrznego systemu. Również specjalista ds. marketingu, który wkleja do narzędzia generatywnej AI strategię produktową zawierającą informacje o planowanych kampaniach oraz budżetach, ujawnia dane mające potencjalnie charakter tajemnicy przedsiębiorstwa.

INNE SKUTKI ZŁAMANIA USTALEŃ

Nawet jeśli zachowanie pracownika nie uzasadnia natychmiastowego zwolnienia, katalog możliwych konsekwencji jest szeroki. Pracodawca może zastosować kary porządkowe, wypowiedzieć umowę o pracę w zwykłym trybie, a w razie doznania szkody – dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej pracownika.

To nie koniec. Jeżeli doszło do ujawnienia danych osobowych lub tajemnicy przedsiębiorstwa, odpowiedzialność może wykraczać poza regulacje prawa pracy i wkraczać w sferę prawa karnego. Zgodnie z ustawą o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji niezgodne z przepisami lub przyjętym zobowiązaniem (np. wynikającym z regulaminu pracy lub podpisanego oświadczenia o zachowaniu poufności) ujawnienie innej osobie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa jest zagrożone grzywną, ograniczenia albo pozbawienia wolności do dwóch lat.

Podobnie w przypadku naruszenia RODO – przetwarzanie danych osobowych z naruszeniem przepisów skutkować może dla pracownika grzywną, karą ograniczenia albo pozbawienia wolności do trzech lat.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY

W organizacjach często się zakłada, że skoro AI coś wygenerowało, to można tego użyć. To jednak duże uproszczenie. Co do zasady pracodawca nabywa autor-

Istotne wewnętrzne procedury

Aktualna i szczegółowa polityka korzystania z narzędzi AI ma kluczowe znaczenie z kilku powodów:

- **może stanowić dowód dochowania przez pracodawcę należytej staranności** w zakresie ochrony danych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa. Okoliczność ta ma istotne znaczenie w ewentualnych postępowaniach prowadzonych przed organami nadzorczymi;
- **zwiększa zakres odpowiedzialności pracownika**. Decydujące znaczenie ma wówczas ocena, czy zachowanie pracownika służyło wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz czy mieściło się w granicach praktyk akceptowanych przez pracodawcę i ukształtowanych realiami organizacji pracy. W sytuacji gdy pracodawca wprowadził wyraźne zakazy korzystania z nieautoryzowanych narzędzi AI, a pracownik je naruszył, wykazanie winy pracownika staje się istotnie łatwiejsze;
- **pełni funkcję ochronną w sporach sądowych**. W ewentualnym sporze pracownik może bowiem podnosić, że jego działania służyły wykonywaniu obowiązków pracowniczych i stanowiły akceptowaną przez pracodawcę praktykę, nawet jeśli formalnie obowiązywały w tym zakresie wewnętrzne procedury, które nie były w organizacji powszechnie przestrzegane.

Uwaga! Brak polityk AI, szkoleń oraz jasno określonych reguł przez pracodawcę istotnie osłabia podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Trudno bowiem uznać za bezprawne zachowanie pracownika polegające na wykonywaniu obowiązków służbowych przy braku jednoznacznie określonego przez pracodawcę sposobu organizacji pracy z wykorzystaniem narzędzi AI. ©

skie prawa majątkowe do utworów, które pracownik stworzył w wyniku wykonywania swoich obowiązków pracowniczych. Nie rozwiązuje to jednak problemu, czy końcowy materiał w ogóle jest utworem (który wymaga twórczości człowieka) i czy nie narusza cudzych praw.

Po drugie, ryzyko naruszenia może powstać zarówno przy karmieniu narzędzia AI fragmentami utworów innych osób (np. materiałów licencjonowanych), jak i przy publikacji outputu, który jest ludzko podobny do chronionych treści.

Niezależnie od konsekwencji wewnętrznych wyciek danych lub poufnych informacji, naruszenie autorskich praw majątkowych innych osób, może skutkować roszczeniami klientów, kontrahentów czy pracowników (np. przy naruszeniu danych osobowych).

Zgodnie z kodeksem pracy, jeśli pracownik przy wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych wyrządzi szkodę osobie trzeciej (np. narusza jej autorskie prawa osobiste do utworu, który wykorzystał AI), zobowiązany do naprawienia szkody będzie wyłącznie pracodawca. Dopiero kiedy firma naprawi szkodę osobie trzeciej (choćbyby wypłacając odszkodowanie za naruszenie autorskich praw majątkowych) może dochodzić od pracownika, który dopuścił się takiego naruszenia, zwrotu tej kwoty – w ramach tzw. regresu. Tutaj jednak zastosowanie znajdują przepisy dotyczące odpowiedzialności materialnej pracownika (co do zasady do trzykrotności wynagrodzenia).

To kolejny argument, aby organizacje potraktowały zasady korzystania z AI jako element zarządzania ryzykiem przedsiębiorstwa, a nie wyłącznie kwestię narzędzia ułatwiającego i przyspieszającego pracę.

NARUSZENIE RODO

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

Uwaga! Firmy coraz częściej wdrażają polityki AI, które wyjaśniają, w jaki sposób, w jakich celach i przy użyciu jakich zabezpieczeń pracownicy mogą korzystać z określonych narzędzi AI. Praktyczne problemy są jednak następujące:

- takie dokumenty nie są aktualizowane odpowiednio często w stosunku do zmian, jakie zachodzą w rozwiązaniach sztucznej inteligencji,
- pracownicy – poza przeczytaniem samego dokumentu, którego niejednokrotnie nie rozumieją – nie przechodzą odpowiednich praktycznych szkoleń, które pomagają w bezpiecznym korzystaniu z tej technologii.

©

Dokończenie na s. C3

Kontrole PIP w 2026 r.: kto i w jakim zakresie może się jej spodziewać

Państwowa Inspekcja Pracy przewidziała przeprowadzenie 50 000 czynności sprawdzających. Dotyczą one przede wszystkim sektorów o podwyższonym ryzyku naruszeń i wypadkowości, takich jak przemysł i budownictwo, a także branż objętych szczególnymi regulacjami prawa pracy, w tym w zakresie pracy zdalnej, pracowniczych planów kapitałowych oraz minimalnego wynagrodzenia.



Sebastian Kryczka
prawnik, ekspert prawa pracy

Kontrole prowadzone przez PIP dzielą się na planowe oraz interwencyjne, inicjowane m.in. na skutek skarg wpływających do urzędu. Te drugie stanowią nawet 45 proc. wszystkich czynności, co oznacza, że do 50 000 kontroli ujętych w programie działania na 2026 r. (dostępny: www.pip.gov.pl) należy doliczyć znaczną liczbę kontroli pozaplanowych. Są one realizowane w odpowiedzi na sygnały zewnętrzne, które wpływają nie tylko od pracowników i byłych zatrudnionych, lecz także od osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez formalnej podstawy, osób z niepełnosprawnościami i cudzoziemców, a także od związków zawodowych oraz instytucji państwowych i samorządowych.

Planowana weryfikacja

Z programu działania PIP na 2026 r. wynika, że w bieżącym roku inspektorzy – obok standardowych czynności podejmowanych w reakcji na sygnały o naruszeniach przepisów prawa pracy, takich jak niewypłacanie wynagrodzeń czy naruszenia norm czasu pracy – skoncentrują się na wybranych obszarach wskazanych wprost w programie działania. **[ramka]**

Celem zaplanowanych na 2026 r. działań kontrolnych i nadzorczych jest przede wszystkim zapewnienie bezpieczeństwa oraz ochrony zdrowia osób wykonujących pracę w obszarach aktywności zawodowej obciążonych najwyższym ryzykiem utraty zdrowia lub życia.

W ten kierunek wpisuje się również realizowana w latach 2025–2027 kampania prewencyjno-kontrolna „Wizja zero”, której celem jest zapobieganie wypadkom w sektorze przemysłowym. Działania te są adresowane do zakładów przetwórstwa przemysłowego charakteryzujących się podwyższonym ryzykiem wypadkowym oraz do podmiotów, w których skala takich zdarzeń może wskazywać na nieprzestrzeganie przepisów bhp.

Sektory wysokiego ryzyka

Rok 2026 to także okres realizacji kampanii skierowanej na ograniczanie zagrożeń wynikających ze stosowania substancji, mieszanin oraz procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym i reprotoksydycznym, w tym związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Działania kontrolne w tym zakresie obejmą w szczególności prace prowadzone w zakładach produkujących lub wykorzystujących substancje i mieszaniny chemiczne.

Kontrole będą objęte również zakłady pracy funkcjonujące w branży energetycznej, górnictwie – zarówno podziemnym, jak i odkrywkowym

– oraz w budownictwie. W tym ostatnim sektorze zaplanowano w szczególności kontrole kompleksowe i specjalistyczne, aby eliminować bezpośrednie zagrożenia występujące na małych budowach, a także zagrożenia o charakterze publicznym związane z prowadzeniem robót budowlanych.

Działania kontrolne i nadzorcze obejmą ponadto branżę rolną oraz leśnictwo. Istotnym obszarem zainteresowania inspektorów pozostaną także zagrożenia wynikające z oddziaływania czynników środowiska pracy – fizycznych, chemicznych i biologicznych. W tym zakresie czynności kontrolne będą prowadzone w szczególności w podmiotach leczniczych oraz w zakładach, w których czynnikami te występują na dużą skalę i charakteryzują się znaczną różnorodnością.

W planach PIP znajdują się również kontrole z zakresu prawnej ochrony pracy, przy czym priorytetem działań inspektorów będą zagadnienia dotyczące czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Problematyka ta od lat stanowi najczęstszy przedmiot skarg kierowanych do urzędu, co znajduje potwierdzenie w danych statystycznych.

Podmioty sprawdzane

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, jak również program działania PIP na 2026 r., regulują nie tylko zakres czynności kontrolnych inspektorów, lecz także określają krąg podmiotów podlegających weryfikacji. Katalog ten został ujęty w art. 13 ustawy o PIP, z którego wynika, że w pierwszej kolejności kontroli podlegają pracodawcy.

Definicja pracodawcy została zawarta w art. 3 kodeksu pracy (dalej: k.p.). Zgodnie z tym przepisem pracodawcą jest jednostka organizacyjna, nawet niemająca osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników. Oznacza to, że już z chwilą zatrudnienia choćby jednego pracownika – również w niepełnym wymiarze czasu pracy – podmiot nabywa status pracodawcy, wraz z wszystkimi konsekwencjami.

Pracodawcy mogą być obejmowani kontrolami kompleksowymi, w ramach których badane są zarówno obowiązki z zakresu prawnej ochrony pracy (m.in. czas pracy, wynagrodzenie, urlopy wypoczynkowe), jak i te związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Należy przy tym pamiętać, że obowiązki bhp w przeważającej mierze są niezależne od liczby zatrudnionych pracowników. Wyjątki dotyczą m.in. obowiązku powołania służby bhp (przy zatrudnieniu powyżej 100 pracowników) oraz komisji bhp (powyżej 250 pracowników).

Uwaga! W zależności od zakresu kontroli pracodawcy mogą być weryfikowani w pełnym zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp, regulacji dotyczących stosunku pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń, czasu pracy, urlopów, uprawnień związanych z rodzicielstwem, a także zatrudniania młodocianych oraz osób z niepełnosprawnościami.

Obszary szczególnego zainteresowania

- **Pracownicze plany kapitałowe** – przestrzeganie przepisów.
- **Funkcjonowanie firm działających za pośrednictwem platform elektronicznych** oraz podmiotów z nimi współpracujących.
- **Praca zdalna** – zgodność z regulacjami.
- **Przeciwdziałanie mobbingowi.**
- **Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn** za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.
- **Temperatura w miejscu pracy.**
- **Ochrona sygnalistów** – przestrzeganie przepisów.
- **Ograniczenie handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni** – stosowanie ustawy w tym zakresie.

Firmy bez pracowników

Inaczej kształtuje się sytuacja przedsiębiorców niebędących pracodawcami oraz innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których praca jest świadczona przez osoby fizyczne, w tym przez osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek – niezależnie od podstawy prawnej świadczenia tej pracy. W takich przypadkach kompetencje kontrolne PIP ograniczają się zasadniczo do zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz legalnością zatrudnienia.

Uprawnienia PIP w obszarze bhp wobec osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy wynikają nie tylko z ustawy o PIP, lecz także bezpośrednio z k.p.

Zgodnie z art. 304 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu przez niego wyznaczonym. Zasada ta jest odpowiednio stosowana również do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, którzy organizują pracę wykonywaną przez osoby fizyczne poza stosunkiem pracy.

Uwaga! Również wobec osób wykonujących pracę na podstawie umów prawa cywilnego – niezależnie od tego, czy podmiot zatrudniający posiada status pracodawcy – istnieje obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki, egzekwowania przestrzegania przepisów i zasad bhp, wydawania poleceń usunięcia stwierdzonych uchybień oraz kontroli wykonania tych poleceń.

Kontroli PIP podlegają również w szczególności:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 305 ust. 2 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia,
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- przewoźnicy drogowi delegujący kierowców (w tym przewoźnicy drogowi z państwa trzeciego), w zakre-

sie określonym w ustawie z 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym,

- przedsiębiorcy oraz inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej działalności wykonywane są zlecenia lub świadczone usługi – w zakresie zapewnienia wypłaty wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej minimalnej stawce godzinowej, zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

Uprawnienia inspektorów

Z art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że jest ona organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej – w zakresie określonym w ustawie.

Należy przy tym podkreślić, że PIP nie działa jako jednolity, scentralizowany organ w sferze kontroli i nadzoru. Każdy inspektor pracy posiada status samodzielnego i niezależnego organu, uprawnionego do przeprowadzania czynności kontrolnych oraz do stosowania adekwatnych środków prawnych, odpowiednio do charakteru i wagi stwierdzonych nieprawidłowości.

Ustawa o PIP posługuje się pojęciami kontroli oraz nadzoru, nie definiując jednak wprost postępowania nadzorczego. Celem postępowania kontrolnego jest ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy – w szczególności przepisów bhp oraz legalności zatrudnienia – a także udokumentowanie dokonanych ustaleń. Można przyjąć, że skoro kontrola kończy się na etapie ustaleń i ich udokumentowania, to czynności podejmowane przez inspektora w następstwie ujawnionych naruszeń, polegające na zastosowaniu określonych reakcji prawnych, realizowane są już w ramach sprawowanego nadzoru.

Podstawa prawna

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

Powtarzające się absencje i brak dyspozycyjności mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy

Jeśli zdarzenia te powodują **znaczne utrudnienia w funkcjonowaniu zakładu pracy i dezorganizują jego działalność, pracodawca może rozwiązać stosunek pracy**. Nie dotyczy to jednak nieobecności jednorazowej czy wynikającej z realizacji uprawnień rodzicielskich



Ryszard Sadlik
sędzia Sądu Okręgowego
w Kielcach

Rozwiązanie umowy o pracę w drodze wypowiedzenia musi być oparte na rzeczywistej i uzasadnionej przyczynie, którą trzeba wskazać w jego treści w sposób konkretny (art. 30 par. 4 k.p.).

Dezorganizacja zakładu

Gdy pracownik nie jest dyspozycyjny i jego absencje się powtarzają, przez co znacznie utrudniają działalność firmy, to pracodawca zmuszony jest wprowadzać zmiany organizacyjne – czy to poprzez zatrudnienie dodatkowej osoby, czy zwiększenie obciążenia pozostałych pracowników. Nierzadko wiąże się to również z koniecznością czasowego przesuwania pracowników na stanowisko osoby nieobecnej, ich przeszkolenia, modyfikacji podziału zadań, grafików oraz rozkładów czasu pracy, a także z dodatkowymi kosztami, w szczególności wypłatą dodatków do wynagrodzenia i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Uwaga! Dyspozycyjność pracownika stanowi istotny element stosunku pracy, gdyż pracodawca zatrudnia go w celu wykonywania umówionej pracy i realizacji zamierzonej działalności. Brak tej dyspozycyjności, przejawiający się w nieobecnościach lub trudnościach z podporządkowaniem się ustalёнmu rozkładowi czasu pracy, pozostaje w sprzeczności z tym celem i może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Z orzecznictwa

► Sąd Najwyższy w wyroku z 4 grudnia 1997 r. (sygn. akt I PKN 422/97) wyjaśnił: „nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań o charakterze organizacyj-

nym (w szczególności wyznaczania zastępstw) oraz pociągające za sobą koszty związane z pracą w godzinach nadliczbowych lub zatrudnianiem innych osób na podstawie umów zlecenia, stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeśli są niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione”. Sąd Najwyższy trafnie podkreślił również, że „długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy może być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę także wobec pracownika nienagannie wywiązującego się ze swoich obowiązków”. Oznacza to, że nawet przy prawidłowym wykonywaniu pracy brak pozostawania do dyspozycji pracodawcy, przejawiający się powtarzającymi się absencjami może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

► Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lipca 2006 r. (sygn. akt I PK 305/05) wyjaśnił, że dezorganizacja pracy spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika – porównywalną z okresem przewidzianym w art. 53 k.p. – może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy, zwłaszcza gdy wymaga podejmowania przez pracodawcę działań organizacyjnych i wiąże się z dodatkowymi kosztami zatrudnienia innych osób.

Zasady współzycia społecznego

Warto zauważyć, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu braku dyspozycyjności co do zasady nie jest uznawane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego. W wyroku z 5 października 2005 r. (sygn. akt I PK 61/05) Sąd Najwyższy wskazał, że nie narusza zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym.

Przeciwieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pra-

cownika spowodowane złym stanem jego zdrowia, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, lecz także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika. **[przykład]**

PRZYKŁAD

Zakłócenia w organizacji pracy

Pracownik zatrudniony na stanowisku kierowcy z uwagi na przewlekłą chorobę płuc często korzystał ze zwolnień lekarskich trwających po kilka dni. Na czas jego nieobecności pracodawca kierował do wykonywania tych obowiązków innego pracownika, który – nie posiadając odpowiedniego przygotowania – musiał każdorazowo wdrażać się w nowe zadania i wykonywał je znacznie wolniej, co prowadziło do opóźnień i zakłóceń w organizacji pracy. Dodatkowo pracodawca ponosił koszty wypłaty wynagrodzenia wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż zastępujący pracownik realizował swoje podstawowe obowiązki poza standardowym czasem pracy. W konsekwencji pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, jako przyczynę wskazując brak dyspozycyjności skutkujący dezorganizacją pracy. Pracownik zakwestionował to rozstrzygnięcie, domagając się przywrócenia do pracy i podnosząc, że absencje nie były przez niego zawinione, jednak sąd pracy oddalił powództwo, uznając wypowiedzenie za uzasadnione.

Rozbieżności

Jednak orzecznictwo sądowe nie jest jednolite. W szczególności można z niego wywnioskować, że inaczej należy ocenić sytuację, gdy nieobecność pracownika z powodu choroby była jednorazowa lub wynikała z realizacji uprawnień rodzicielskich.

Zaznaczyć należy, że w wyroku z 17 maja 2016 r. (sygn. akt I PK 155/15) Sąd Najwyższy stwierdził, że nieuzasadnione jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie kilku lat pracy miał jedną dłuższą usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, nawet jeżeli nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia.

Podobnie Sąd Najwyższy w postanowieniu z 4 czerwca 2024 r. (sygn. akt III PSK 14/24) uznał, że nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Tym bardziej przyczyny takiej nie mogą, według SN, stanowić krótkotrwałe okresy usprawiedliwionej nieobecności pracownika związane ze sprawowaniem opieki czy korzystaniem z uprawnień rodzicielskich.

Uprawnienia wynikające z ustawy, z których korzysta pracownik jako rodzic (opiekun), wpisują się bowiem w ryzyko pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego i nie mogą być wykorzystywane jako narzędzie uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, a ponadto wpisują się w dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158.

Oznacza to, że sądy badają indywidualne okoliczności konkretnej sprawy, a pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę z powodu braku dyspozycyjności pracownika, powinien ocenić, czy były to powtarzające się nieobecności, które faktycznie dezorganizowały funkcjonowanie firmy, oraz przygotować dowody, które pozwolą obronić to wypowiedzenie w sądzie pracy. **©©**

Podstawa prawna

● art. 30 par. 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25).

Brak zasad korzystania z AI działa na niekorzyść pracodawcy

Dokończenie ze s. C1

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

UTRATA TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA

Wprowadzenie informacji, które stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa, do publicznie dostępnych narzędzi AI może

skutkować utratą statusu prawnego takich informacji jako tajemnicy. Wprowadzenie takich informacji do systemów AI, które mogą je wykorzystywać do trenowania modeli lub – w zależności od ustawień – udostępniać innym użytkownikom, może oznaczać utratę ochrony prawnej. A to z kolei może prowadzić do utraty przewagi konkurencyjnej organizacji, której odbudowanie będzie nie możliwe lub niezwykle kosztowne.

WERYFIKACJA PRZED POCIĄGNIĘCIEM PRACOWNIKA DO ODPOWIEDZIALNOŚCI

W toku oceny czy pracownik, który korzystał z narzędzi AI niezapewnionych przez organizację, bez jej wiedzy i zgody, warto zweryfikować, z jakiej wersji danego narzędzia faktycznie korzystał. Różne wersje np. ChatGPT oferują od-

mienne zabezpieczenia danych. Poza tym warto sprawdzić, czy w ustawieniach systemu była włączona opcja pozwalająca na wykorzystywanie danych do trenowania modelu oraz czy była włączona opcja zapamiętywania rozmów oraz czy używał wersji przeznaczonej do wykorzystania biznesowego.

To istotne rozróżnienie. Przywołany ChatGPT w wersji darmowej domyślnie wykorzystuje wprowadzone dane do trenowania modelu, chyba że użytkownik wyłączy tę opcję w ustawieniach. Wersja płatna oferuje większą kontrolę nad danymi, a wersje biznesowe – ChatGPT Enterprise czy ChatGPT Team – zapewniają znacznie wyższy poziom bezpieczeństwa i nie wykorzystują danych klientów do trenowania modeli.

Pracodawcy powinni również zwrócić uwagę na:

- rodzaj wprowadzonych danych – czy były to dane osobowe, tajemniczne przedsiębiorstwa, informacje poufne;
- skalę naruszenia – ile danych zostało wprowadzonych, jak często;
- cel działania pracownika – czy służył wykonywaniu obowiązków służbowych, czy celom prywatnym;
- skutki naruszenia – czy doszło do rzeczywistej szkody, czy tylko do zagrożenia. **©©**

Podstawa prawna

● rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U.UE.L z 2016 r. poz. 119 str. 1)
● ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)



Anna Kopyść
ekspert ds. wynagrodzeń

- Czy wyższe minimalne wynagrodzenie od stycznia 2026 r. **wpływa na podstawę zasiłku chorobowego**
- Jak **obliczane jest świadczenie rehabilitacyjne**
- W jaki sposób **ustalić kwotę wolną od potrąceń**
- Kiedy konieczna jest **aktualizacja informacji o warunkach zatrudnienia**
- Jak **składniki uwzględnić przy ustalaniu pensji pracownika**
- Czy przeliczyć **dodatek nocny w średniej urlopowej**

■ Pracownik przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a podstawa jego zasiłku ustalana jest z minimalnego wynagrodzenia. Czy od stycznia 2026 r., w związku ze wzrostem jego wysokości, należy podwyższyć podstawę do minimalnej pensji?

Tak. Na pracodawcy ciąży obowiązek podwyższenia podstawy świadczenia chorobowego w sytuacji, gdy średnia wysokości jest niższa od minimalnej podstawy obowiązującej w danym roku kalendarzowym.

Zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz art. 92 par. 2 k.p. podstawa wymiaru zasiłku chorobowego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, tj. składki na ubezpieczenia:

- emerytalne – 9,76 proc.,
- rentowe – 1,50 proc.,
- chorobowe – 2,45 proc.

W konsekwencji podstawa wymiaru świadczeń przysługujących pracownikowi pełnoetatowemu w razie choroby i macierzyństwa nie może być niższa niż 4147,10 zł (4806 zł pomniejszone o 13,71 proc.). Dotyczy to także podwyższenia minimalnego wynagrodzenia w trakcie pobierania zasiłku. Jeżeli zatem pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nieprzerwanie przebywa na zwolnieniu lekarskim, np. od 25 października 2025 r. do 10 stycznia 2026 r., a ustalona z 12 miesięcy poprzedzających miesiąc zachorowania podstawa zasiłku wyniosła 4100 zł, kwota ta stanowi podstawę należną do 31 grudnia 2025 r., natomiast za okres od 1 do 10 stycznia 2026 r. musi być podwyższona do wysokości 4147,10 zł.

■ Osoba, która pobiera świadczenie rehabilitacyjne, przed rozpoczęciem korzystania ze zwolnień lekarskich otrzymywała minimalne wynagrodzenie. Czy w związku z podwyżką minimalnej pensji od 2026 r. podstawę świadczenia należy zwaloryzować?

Nie. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego podlega wa-

loryzacji od pierwszego dnia okresu, na który świadczenie to zostało przyznane. Waloryzacja polega na podwyższeniu podstawy wymiaru świadczenia o tzw. wskaźnik waloryzacji. Jeżeli w okresie, w którym przypada pierwszy dzień pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, wskaźnik ten przekracza 100 proc., podstawa zasiłku chorobowego podlega waloryzacji, natomiast gdy jest niższy, waloryzacji się nie dokonuje.

Uwaga! Podstawę wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego stanowi wcześniej ustalona podstawa wymiaru zasiłku chorobowego, bez jej ponownego ustalania, a jedynie z uwzględnieniem ewentualnej waloryzacji.

W wyniku tego procesu uzyskuje się podstawę, od której obliczana jest wysokość świadczenia rehabilitacyjnego w stawce 75 proc., 90 proc. albo 100 proc. Jeżeli zatem prawo do świadczenia rehabilitacyjnego powstało w listopadzie 2025 r., należy uwzględnić wskaźnik waloryzacji obowiązujący w IV kwartale 2025 r., który – zgodnie z obwieszczeniem Prezesa ZUS – wynosi 103,2 proc. Oznacza to obowiązek waloryzacji podstawy zasiłku, przy czym nie dokonuje się jej ponownego przeliczania, w tym również w 2026 r., nawet jeżeli podstawa ta jest niższa od minimalnej podstawy zasiłku obowiązującej od 1 stycznia.

■ Jak ustalić kwotę wolną od potrąceń niealimentacyjnych wobec osób otrzymujących wynagrodzenie minimalne na przełomie roku kalendarzowego, tj. w styczniu za grudzień? Czy w takim przypadku należy stosować już nowe wartości?

Przyjmuje się, że kwotą wolną od potrąceń niealimentacyjnych przy wynagrodzeniu za grudzień 2025 r., wypłaconym w styczniu 2026 r., jest kwota obliczona od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2026 r.

Uwaga! W przypadku wypłat dokonanych na przełomie roku, w szczególności wynagrodzeń za grudzień wypłacanych w styczniu, zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy pracodawca powinien stosować kwotę wolną od potrąceń odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę obowiązującemu w dacie dokonania potrącenia (pismo z 26 stycznia 2011 r., znak: GPP-364-4560-3-1/11/PE/RP). Oznacza to stosowanie kwot wolnych ustalonych w oparciu o nową

stawkę minimalnego wynagrodzenia, obowiązującą od 1 stycznia danego roku kalendarzowego.

Odmienne stanowisko prezentuje Krajowa Rada Komornicza, która wskazuje, że „wyliczenia dokonuje się za miesiąc, którego ono dotyczy, a nie za miesiąc, w którym jest wypłacane” (pismo Biura Krajowej Rady Komorniczej z 18 stycznia 2011 r., znak: KRK/IV/117/11).

Z praktyki wynika, że pracodawcy stosują kwoty wskazywane przez GIP.

■ Czy po podwyższeniu minimalnego wynagrodzenia za pracę trzeba podpisać z pracownikami porozumienia zmieniające warunki płacy? Czy w takiej sytuacji konieczna jest również aktualizacja informacji o warunkach zatrudnienia?

Zgodnie z art. 29 par. 4 k.p. zmiana warunków pracy i płacy wymaga zachowania formy pisemnej. Pracodawca, zmieniając wysokość wynagrodzenia określoną kwotowo, powinien zrobić to w formie pisemnej, analogicznie jak przy zawarciu umowy o pracę. Pracownik powinien znać konkretną kwotę przysługującego mu wynagrodzenia, dlatego po podwyżce minimalnego wynagrodzenia pracodawca jest zobowiązany zawrzeć porozumienie zmieniające (aneks) z pracownikiem, którego umowa o pracę przewiduje stawkę wynagrodzenia określoną kwotowo. Obowiązek ten nie powstaje wyłącznie wówczas, gdy w umowie o pracę nie wskazano konkretnej kwoty wynagrodzenia, a zawarto zapis, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości obowiązującej w danym roku na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Jeśli chodzi o informację dodatkową o warunkach zatrudnienia, to nie ma obowiązku jej ponownego przekazywania w związku z zawarciem aneksu do umowy o pracę określającego wysokość wynagrodzenia, o ile nie zmieniają się inne warunki zatrudnienia wskazane w art. 29 par. 3 k.p.

■ Pracownicy poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymują inne dodatki. Niektóre są stałe, inne zmienne, np. dodatek za staż pracy w firmie, dodatek funkcyjny czy premie oraz nagrody. Czy te składniki trzeba wliczać do puli minimalnego, gwarantowanego wynagrodzenia?

Wskazane składniki nie podlegają zaliczeniu do puli minimalnego wynagrodzenia. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;

3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;

5) dodatku za staż pracy;

6) dodatku do wynagrodzenia przysługującego z tytułu:

- wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia,
- pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym albo
- pracy szczególnie niebezpiecznej – przyznawanego pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym porozumieniu zbiorowym opartym na ustawie, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę albo spółdzielczej umowie o pracę.

■ Czy po wzroście minimalnego wynagrodzenia, jeśli będziemy wypłacać średnią urlopową z dodatku za pracę w porze nocnej wypłaconego za 2025 r., dodatki należy przeliczyć do nowej wartości?

Tak. Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego powinna zostać ustalona ponownie, jeżeli nastąpiły zmiany w składnikach wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, w szczególności, gdy doszło do zmiany ich wysokości w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, a zmiany te zostały wprowadzone przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu jego wykorzystywania, np. w wyniku podwyższenia albo obniżenia stawki godzinowej.

Obowiązek ponownego ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego ma na celu zapewnienie, aby za czas urlopu pracownik otrzymał wynagrodzenie odpowiadające temu, jakie przysługiwałoby mu w przypadku faktycznego wykonywania pracy, a uwzględnienie zmian w składnikach wynagrodzenia pozwala na „urealnienie” jego wysokości.

Konieczność przeliczenia podstawy urlopowej (oraz ekwiwalentowej) występuje również wówczas, gdy doszło do podwyższenia ustawowego minimum płacowego, a do podstawy tych świadczeń wchodzi składniki ustalone w oparciu o minimalne wynagrodzenie obowiązujące w poprzednim roku, takie jak dodatek za pracę w porze nocnej lub dodatki za pracę ponadnormatywną.

©

Podstawa prawna

- art. 45 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1083)
- art. 29 par. 3 i 4, art. 85 par. 2, art. 92 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25).
- obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 12 sierpnia 2025 r. (M.P. z 2025 r. poz. 759)

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

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

ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

40%

NIE SĄ
DOPASOWANE
DO MOICH
POTRZEB

Z jakiego powodu
rzadko lub wcale
nie korzystasz
z oferowanych
benefitów?

17%

NIE MAM
CZASU

16%

JAKOŚĆ
JEST NISKA

8%

WOLĘ
INNE FORMY
WSPARCIA

6%

KORZYSTANIE
Z NICH JEST
SKOMPLIKOWANE

Źródło: Pluxee Benefit Guidebook 2026

RM ©

Firmy inwestują, ale pracownicy nie korzystają

Mimo dynamicznego rozwoju rynku świadczeń pozapłacowych polscy pracodawcy zderzają się z problemem luki benefitowej. Choć oferta firm jest coraz bogatsza, aż 40 proc. pracowników uważa ją za niedopasowaną do swoich potrzeb, a niemal połowa zatrudnionych nie korzysta ze świadczeń regularnie

Polski rynek benefitów mierzy się z paradoksem. Z jednej strony firmy przeznaczają coraz większe budżety na świadczenia pozapłacowe, z drugiej – satysfakcja odbiorców nie rośnie proporcjonalnie do nakładów. Jak wynika z najnowszego badania „Pluxee Benefit Guidebook 2026”, aż 40 proc. pracowników podkreśla, że pakiet świadczeń nie jest dopasowany do ich potrzeb. Jest to wyraźny wzrost niezadowolenia w porównaniu do roku poprzedniego, kiedy odsetek ten sięgnął 26 proc.

Ten sam raport wskazuje na niepokojące statystyki dotyczące użyteczności: aż 43 proc. pracowników nie korzysta z benefitów regularnie. Jednocześnie zaledwie 6 proc. zatrudnionych ocenia ofertę swojego pracodawcy jako „naprawdę atrakcyjną”. Liczby te obnażają skalę niewykorzystanego potencjału po stronie pracodawców i sugerują, że model „więcej znaczy lepiej” przestał się sprawdzać.

– To pokazuje, że problemem często jest nie brak benefitów, tylko brak dopasowania, jakości, czasu lub prostoty użycia – przyznaje Karol Ziółkowski, country manager Poland & CEE w firmie Amilon.

Różne oblicza luki

Analiza zjawiska wskazuje, że pod hasłem „luki benefitowej” kryją się bardziej złożone procesy. Joanna Skoczeń, współzałożycielka i prezes zarządu firmy Va-

nityStyle, zauważa, że należy rozróżnić co najmniej dwa, a nawet trzy różne wymiary tego problemu.

Pierwszym z nich jest „luka strukturalna”, czyli różnica między sektorem małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) a korporacjami. Nie chodzi tu jednak o samo oferowanie świadczeń, bo ponad 90 proc. firm z sektora MŚP deklaruje, że oferuje pracownikom świadczenia pozapłacowe. Różnica dotyczy jednak skali, budżetów, kompetencji, dostępnych narzędzi oraz dojrzałości procesów. W MŚP rzadziej istnieje rola „właściciela” programu benefitowego, brakuje cyklicznej komunikacji, a pakiety są węższe. Drugim zjawiskiem jest „luka dopasowania”. To realny odsetek pracowników, którzy wprost komunikują, że benefity nie odpowiadają ich potrzebom. Prezes VanityStyle ostrzega jednak przed uproszczeniami. Często panuje przekonanie, że skoro część osób nie korzysta z oferty, to jest ona automatycznie niedopasowana.

– W praktyce lepiej traktować tę lukę jako hipotezę, którą należy cyklicznie weryfikować w swojej organizacji. Inaczej wygląda dopasowanie w firmie produkcyjnej, inaczej w IT, inaczej w handlu – uważa Joanna Skoczeń.

Trzeci, kluczowy wymiar zjawiska to „luka między intencją a działaniem”. Pracodawcy, badając potrzeby zespołów, opierają się na deklaracjach. Jednak to, co pracownik deklaruje, nie zawsze pokrywa się

z jego realnym zachowaniem. Ktoś może chcieć zadbać o swoje zdrowie czy rozwój, a przez długi czas nie zrobić pierwszego kroku – z powodu braku czasu czy innych priorytetów życiowych. Przerwa w korzystaniu z benefitu nie musi więc oznaczać braku dopasowania oferty.

Problem luki benefitowej ma również swoje podłoże w psychologii wydatków i domowych budżetach Polaków. Arkadiusz Rochala, dyrektor generalny i wiceprezes zarządu Pluxee Polska, zwraca uwagę na behawioralny aspekt tego zjawiska.

– Z jednej strony, 34 proc. Polaków deklaruje, że najbardziej szkoda im wydawać pieniądze na jedzenie na mieście, co wynika z raportu „Portret Finansowy Polaków 2025”. Z drugiej strony, 23 proc. osób regularnie kupuje gotowe dania poza domem, a 24 proc. korzysta z restauracji lub stołówek, jak podaje raport „Jak gotują Polacy 2025”. To oznacza, że pracownicy ponoszą koszty, których nie lubią, ale nie mogą ich uniknąć – analizuje Rochala.

Ekspert sugeruje, że podobnych rozbieżności między tym, co pracownicy robią, a tym, na co nie chcą wydawać własnych środków, warto szukać w przypadku innych świadczeń. Pozwala to na optymalizację oferty i zwiększenie jej realnej wartości w oczach zatrudnionych.

Presja kosztowa i jej efekty

Jaki będzie bieżący rok dla rynku świadczeń pozapłacowych? Zdaniem ekspertów problem luki benefitowej będzie widoczny, głównie ze względu na rosnącą presję na sensowność wydatków i efektywność programów. Jest to szczególnie istotne w obszarze zdrowia, gdzie globalne raporty pokazują utrzymujące się wysokie tempo wzrostu kosztów. Polskie realia potwierdzają te prognozy. Według danych GUS w 2025 r. najszybciej rosły ceny usług medycznych, średnio o ok. 4,7 proc. W tym usługi stomatologiczne podrożały o 8,9 proc., a lekarskie o 7,9 proc. Naturalnie przekłada się to na presję cenową w kontraktach na pakiety medyczne dla firm. W praktyce może to oznaczać częstsze sięganie pracodawców po wariantowe oferty i współfinansowanie pakietów przez pracowników.

– To z kolei przełoży się na interpretację „pogarszanie oferty”, choć w istocie będzie dostosowaniem ekonomiki do realiów – przewiduje Joanna Skoczeń. Zwraca ona również uwagę, że w III kwartale 2025 r., w porównaniu z rokiem poprzednim, liczba aktywnych przedsiębiorstw zatrudniających do dziewięciu pracowników wzrosła o 4,9 proc. Ponieważ mikroorganizacje dysponują z reguły mniejszymi zasobami na obsługę świadczeń, zjawisko to może wpływać na powiększanie luki strukturalnej między sektorem MŚP a większymi pracodawcami.

Mimo tych trudności w opinii Joanny Skoczeń luka nie powinna się ani jednoznacznie kurczyć, ani dramatycznie powiększać, lecz raczej zmieniać swój charakter. Będzie mniej dotyczył fizycznego braku benefitów, a coraz bardziej jakości zarządzania nimi.

Karol Ziółkowski przewiduje z kolei wystąpienie dwóch przeciwstawnych zjawisk na rynku.

– Pierwsze to ryzyko powiększania się luki w firmach, które tną koszty bez zmiany podejścia, czyli zostają przy starych pakietach, słabej komunikacji i niskiej jakości usług. Drugi trend to kurczenie się luki u pracodawców, którzy przejdą na personalizację, digital i analitykę, świadomie przesuwając budżet w to, co działa i jest rzeczywiście używane – wyjaśnia ekspert Amilon.

Jego zdaniem, uśredniając, luka powinna się jednak bardziej kurczyć, ponieważ presja na efektywność jest coraz większa, a rynek mocno ewoluuje w stronę jakości i dopasowania.

Jak zasypać lukę

Eksperci są zgodni co do tego, że luka benefitowa jest naturalnym efektem zderzenia zmiennych potrzeb ludzi, ewoluujących modeli pracy i twardej ekonomiki. Można ją jednak ograniczać.

dokończenie na str. E2

Rynek benefitów czeka selekcja

Nastroje Polaków pozostają w kontrze do rosnących wynagrodzeń i stabilizującej się inflacji. W obliczu tych wyzwań 2026 r. na rynku świadczeń pozapłacowych upłynie pod znakiem odchodzenia od efektywnych gadżetów na rzecz rozwiązań wspierających domowe budżety, zdrowie oraz rozwój kompetencji w dobie AI

Sytuacja na polskim rynku pracy wydaje się stabilna. Bezrobocie utrzymuje się na niskim poziomie, a przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw przekroczyło psychologiczną barierę 9 tys. zł brutto. Co więcej, jak wynika z badań Randstad, większość firm planuje kolejne podwyżki w przedziale od 2 do 4 proc. Jednak z danych Santander Consumer Bank wynika, że co trzeci Polak ocenia swój budżet domowy gorzej niż przed rokiem, a 35 proc. ankietowanych uważa, że ich sytuacja finansowa w ogóle się nie poprawiła.

– To pokazuje, że odczucia finansowe pracowników nie nadążają za danymi makro. Poprawa wskaźników makroekonomicznych nie oznacza, że benefity finansowe tracą na znaczeniu, ale wręcz wzmacniają swoją rolę, stając się elementem stabilizującym codzienność pracowników i wspierającym ich siłę nabywczą – zauważa Arkadiusz Rochala, dyrektor generalny i wiceprezes zarządu Pluxee Polska.

Benefity w roli stabilizatora

W opinii ekspertów w 2026 r. nie należy się spodziewać rezygnacji ze wsparcia finansowego, lecz zmiany jego charakteru. Skończył się czas jednorazowych bonusów. Pracownicy oczekują przewidywalnego, regularnego wsparcia, które realnie odciąży ich portfele.

– Gdy presja inflacyjna słabnie, benefity finansowe przestają być wyłącznie narzędziem łatania domowego budżetu, a zaczynają pełnić funkcję stabilizatora i elementu długofalowego bezpieczeństwa pracownika – tłumaczy Krzysztof Ingłot, ekspert rynku pracy i założyciel Personnel Service. Dodaje, że coraz częściej liczy się nie sam transfer pieniędzy, ale poczucie, że pracodawca myśli o podwładnym szerzej niż tylko przez pryzmat comiesięcznego przelewu.

Ingłot podkreśla, że benefity finansowe pozostają najbardziej preferowaną formą gratyfikacji, ponieważ są najbardziej odczuwalne. Dzieje się tak zwłaszcza w sytuacji, gdy standardowe świadczenia, takie jak pakiet medyczny, ubezpieczenie na życie czy karta sportowa, stały się w wielu firmach „oczywistą bazą”, nie budują już przewagi konkurencyjnej, lecz stanowią standard higieny pracy.

Arkadiusz Rochala definiuje, że pakiety medyczne i ubezpieczenia wraz z benefitami finansowymi tworzą dziś „bazę benefitowej piramidy Masłowa”.

– To fundament oferty pracodawcy, bez którego trudno odpowiedzieć na najważniejszą potrzebę pracowników, czyli poczucie stabilności – wskazuje.

Selekcja jakościowa

Rynek benefitów pozapłacowych w Polsce to sektor, którego wartość szacuje się już na ok. 16 mld zł. Eks-

perci przewidują, że ten rok przyniesie dalszy wzrost rynku, ale będzie on miał charakter selektywny. Firmy będą ostrożniej wydawać pieniądze, kładąc nacisk na efektywność kosztową i realny zwrot z inwestycji (ROI).

– Na znaczeniu tracić będą benefity efektywne, ale mało użyteczne lub trudne w obsłudze. Firmy odchodzą od finansowania rozwiązań nieprzynoszących zwrotu, np. w postaci większej motywacji, zaangażowania, lub z tych, które nie wiążą się z ulgami podatkowymi – prognozuje Karol Ziółkowski, country manager Poland & CEE w firmie Amilon.

Jako przykład świadczeń, które dobrze wyglądają w ofercie rekrutacyjnej, ale nie przekłada się to na ich wykorzystanie, Krzysztof Ingłot podaje dostęp do platform mindfulness. Zamiast tego zyskują benefity uniwersalne.

– Dobrym przykładem są dane Pluxee Polska, z których wynika, że tylko rynek świątecznych benefitów rośnie stabilnie w tempie 5–6 proc. rok do roku. To pokazuje, że pracodawcy nadal inwestują w świadczenia, które zapewniają pracownikom odczuwalną wartość w najważniejszych momentach roku – wylicza Arkadiusz Rochala.

Również Karol Ziółkowski mówi o roku „selektywnego wzrostu”. Mniej będzie benefitów na pokaz, a więcej takich, które realnie wspierają budżet domowy, zdrowie i jakość życia.

Kluczowym trendem staje się personalizacja. Jednolity pakiet dla wszystkich odchodzi do lamusa.

– Może jest wygodny dla firmy, ale niekoniecznie dla pracowników, bo coraz częściej przegrywa z rzeczywistością. Inne oczekiwania są w logistyce, inne w IT, inne w retailu; inne ma 25-latek, a inne rodzic małych dzieci – zauważa Ziółkowski.

Dlatego też rośnie popularność modeli elastycznych, czyli kafeterii, budżetów benefitowych czy świadczeń cyfrowych na żądanie.

– Jeżeli część benefitów pozostaje niewykorzystywaną, jest to realna strata budżetu. Po stronie pracodawców dochodzi więc motywacja efektywności kosztowej – dodaje Ziółkowski.

Potwierdza to Kinga Kołodziej, dyrektor działu relacji z klientami Benefit Systems, według której firmom zależy na zapewnianiu elastycznych benefitów, tak aby korzystać z nich mogli wszyscy pracownicy odpowiednio do indywidualnych potrzeb, preferencji, wieku i stylu życia.

Andrzej Reterski, prezes spółki Tele-Nauka, współwłaściciel JP Medica, podziela pogląd, że rynek benefitów pozapłacowych będzie dalej się rozwijał.

– Są dobrym narzędziem do walki o pracownika, ale i utrzymanie dotychczasowych kadr – dodaje i zwraca uwagę na rosnącą rolę benefitów zdrowotnych.

– Rozwój pracy zdalnej i hybrydowej sprawia, że Polacy mają coraz więcej czasu na to, by zadbać o siebie, o swoje zdrowie – mówi i wskazuje, że dziś zainteresowanie firm opieką zdrowotną nie ogranicza się do zaferowania pracownikom lekarza medycyny pracy czy POZ, ale zagwarantowaniu dostępu do szerokiego grona specjalistów.

Na co pozwalają przepisy

Ważnym elementem układanki są zmiany prawne, które tworzą przestrzeń do optymalizacji kosztów. Przykładem jest dofinansowanie posiłków. Obec-

na, inaczej z dopasowaniem oferty, a jeszcze inaczej z naturalną zmiennością korzystania z benefitów w ciągu roku.

– Kwartalny obraz rzadko mówi prawdę o programie. Dopiero pełny cykl pozwala zrozumieć jego dynamikę – zauważa prezes VanityStyle.

Kolejnym krokiem jest spojrzenie warstwowe na poziomie grup i wzorców zachowań. Pracodawca powinien wiedzieć, jaka część zespołu ma w ogóle dostęp do świadczeń, jaka ma świadomość ich istnienia, jaka faktycznie aktywuje ofertę. Równie ważne jest zidentyfikowanie grupy, która w ogóle nie robi pierwszego kroku lub nie wraca po przerwie – i zrozumienie przyczyn. Wreszcie trzeba zrozumieć logikę poszczególnych świadczeń, ponieważ nie każde z nich powinno być mierzone tą samą miarą sukcesu. Programy sportowe czy prywatna opieka medyczna są uruchamiane dla chętnych, często w modelu współfinansowanym.

– Inaczej działają np. EAP (programy wsparcia pracowników) czy ubezpieczenia na życie, obejmujące wszystkich zatrudnionych, najczęściej w pełni finansowane przez pracodawcę. Ich rolą jest systemowe

nie kwota zwolniona z oskładkowania ZUS wynosi do 450 zł miesięcznie na pracownika.

– W ramach benefitu pracownik otrzymuje 450 zł na karcie lunchowej, co daje mu realną wartość netto na poziomie 396 zł (po uwzględnieniu podatku dochodowego). Koszt dla firmy to dokładnie 450 zł. Dla porównania, aby pracownik otrzymał taką samą podwyżkę pensji brutto, dostanie na rękę jedynie 306,76 zł, a całkowity koszt pracodawcy wzrośnie do 542,16 zł – wylicza Arkadiusz Rochala.

Jednym z wyzwań pozostaje jednak niska świadomość działania regulacji prawnych i rzeczywistej wartości benefitów. Z raportu Pluxee „Benefit Guidebook 2026” wynika, że tylko 14 proc. pracowników wie, iż dofinansowanie posiłków oznacza wyższą kwotę na rękę niż klasyczna podwyżka. Jednocześnie, gdy mechanizm zostanie wyjaśniony, aż 53 proc. zatrudnionych deklaruje, że wolałoby kartę żywieniową o wartości 450 zł niż podwyżkę brutto w tej samej wysokości.

– To pokazuje, że rozwiązania prawne sprzyjają rozwojowi rynku benefitów, ale wymagają dalszej edukacji – zarówno po stronie HR, jak i samych pracowników – zaznacza Arkadiusz Rochala.

Unijna dyrektywa pomoże

Obecny rok przyniesie rynkowi benefitów jeszcze jedno fundamentalne wyzwanie: wejście w życie unijnej dyrektywy dotyczącej transparentności wynagrodzeń. Przepisy wymuszają na firmach komunikowanie Total Rewards Statement – pełnej wartości wynagrodzenia, obejmującej nie tylko pensję zasadniczą, ale też bonusy i właśnie benefity.

– Benefity staną się wówczas integralną częścią wynagrodzenia, a pracownicy poznają ich wartość, co dodatkowo wzmocni pozycję świadczeń i pokaże, jak dużym wsparciem są np. dla domowego budżetu zatrudnionych – mówi Kinga Kołodziej.

Dzięki temu świadczenia pozapłacowe, zwłaszcza te o wymiernej wartości finansowej (karty lunchowe, podarunkowe), przestaną być niewidocznym dodatkiem, a staną się jawnym składnikiem pakietu płacowego.

Równoległe rynek musi odpowiedzieć na makro-trendy społeczne: starzejące się społeczeństwo, rosnącą skalę absencji chorobowych (w tym związanych z zaburzeniami psychicznymi) oraz konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Tomasz Słoma, chief of communication w Grupie Tutore, zauważa, że benefit powinien ewoluować w stronę „regulatora potrzeb” i pełnić trzy funkcje: dawać finansowy oddech, wspierać higienę mentalną oraz tworzyć przestrzeń na rozwój.

– Wellbeing nie jest korporacyjną nowomową, tylko niezbędnym hamulcem bezpieczeństwa w świecie, który rzadko zdejmuje nogę z gazu – podkreśla Tomasz Słoma.

Szczególne wyzwanie stanowi luka kompetencyjna. Prognozy wskazują, że aż 60 proc. stanowisk pracy będzie w najbliższych latach wymagało nowych kwalifikacji. Jak wynika z raportu „Szczęście w pracy” No Fluff Jobs, niemal 40 proc. badanych wskazuje, że ich pracodawcy nie zapewniają możliwości nauki nowych technologii, w tym AI.

– Pracownicy chcą się uczyć również z pragmatyzmu, wiedzą, że kompetencje to ich polisa na przyszłość. Tym bardziej że tak dużo mówi się o różnych wariacjach skillingu – dodaje Słoma.

Kinga Kołodziej uzupełnia, że stałe podnoszenie umiejętności jest ważne dla 75 proc. Polaków. Benefity mogą pomóc działom HR we wdrażaniu strategii reskillingu przez zapewnienie łatwego dostępu do kursów i szkoleń, zarówno twardych, jak i miękkich.

zabezpieczenie, a nie wysoka efektywność – mówi Joanna Skoczeń.

Elastyczność i analityka

Receptą na niedopasowanie może być zmiana konstrukcji pakietów.

– Dobrze jest zbudować ofertę składającą się z podstawy obowiązującej dla wszystkich, którą będzie dostęp do opieki medycznej czy ubezpieczenie, oraz części elastycznej, w której pracownik sam będzie dobierał wartość dla siebie – radzi Karol Ziółkowski.

Ekspert Amilon podpowiada również rozwiązania techniczne: warto, by istniał jeden kanał dotarcia do benefitów, najlepiej mobilny, umożliwiający szybkie użycie przy jasnych zasadach.

– Niezbędne jest wdrożenie analityki benefitowej, czyli monitorowanie wykorzystania, satysfakcji oraz korelacji benefitów z retencją i absencją pracowników. W praktyce oznacza to odcinanie benefitów martwych, a wzmacnianie tych o wysokim użyciu. Dobrze też komunikować wartość, w tym finansową, korzystania z benefitów – podsumowuje Karol Ziółkowski.

Firmy inwestują, ale pracownicy nie korzystają

dokończenie ze str. E1

W tym celu pracodawcy muszą przede wszystkim przesunąć punkt ciężkości z liczby na trafność świadczeń. Dziś, jak wskazuje „Pluxee Benefit Guidebook 2026”, tylko 22 proc. pracowników uważa ofertę za dopasowaną. Punktem wyjścia dla działów HR powinien być audyt użyteczności, sprawdzenie, co działa, a z czego pracownicy nie korzystają. Kluczowa jest też rzetelna diagnoza faktycznych potrzeb. Eksperci przestrzegają przed opieraniem się na ogólnych ankietach satysfakcji przeprowadzanych raz na dwa lata. Konieczne jest faktyczne ustalenie atrakcyjności świadczeń ze względu na specyficzne kryteria: branżę, wiek pracowników, styl pracy (biurowy, zdalny, hybrydowy) czy sytuację rodzinną.

Joanna Skoczeń doradza, by w praktyce rozdzielić problemy i inaczej pracować z luką struktural-

Koniec benefitów na pokaz? Co naprawdę zmieni się w 2026 r.

W obliczu wymogów raportowania ESG, starzejącego się społeczeństwa i rosnącej absencji chorobowej świadczenia pozapłacowe przestają być wizerunkowym dodatkiem, a stają się elementem zarządzania ryzykiem operacyjnym. O tym, dlaczego HR musi zamienić empatię na analitykę i dlaczego ruch jest najtańszą formą prewencji dla firm, opowiada Joanna Skoczeń, prezeska zarządu VanityStyle.

Czy 2026 r. będzie tym, w którym pracodawcy zaczyną odchodzić od benefitów na pokaz?

Rok 2026 nie będzie momentem rewolucji, ale kolejnym etapem dojrzwania. Hasło „koniec benefitów na pokaz” mocno przyciąga uwagę, ale zbyt upraszcza rzeczywistość. Benefity są dobre tylko wtedy, gdy realizują konkretne cele firmy i odpowiadają na realne potrzeby ludzi. To, że takie pytanie pada tak głośno, pokazuje jedno: dotychczasowy sposób myślenia przestaje wystarczać. Firmy muszą przejść od deklaracji do analizy.

Dlaczego? Czy to będzie tylko kwestia realnego ich dopasowania już teraz do faktycznych potrzeb i oczekiwań pracowników, czy może wpływ na to będzie miało też nabierające znaczenia raportowanie ESG i stawianie na strategię zrównoważonego rozwoju?

To dojrzwianie firm nie wynika wyłącznie z lepszego wsłuchania się w pracowników – równie silnym impulsem jest presja systemowa: raportowanie ESG, wymogi transparentności i konieczność uzasadniania decyzji w języku danych. Nawet jeśli potrzeby pracowników w dużej mierze pozostają te same: zdrowie, bezpieczeństwo, odpoczynek, stabilność, to zmienia się sposób, w jaki firmy potrafią na nie odpowiadać. HR wchodzi dziś w rolę, do której lata temu nie był projektowany – musi łączyć empatię z twardą analityką i predykcją. Zmienia się sama logika funkcjonowania firm: pod wpływem demografii, zdrowia społeczeństwa oraz presji na efektywność w warunkach niepewności. Według prognoz GUS do 2060 r. liczba osób w wieku produkcyjnym w Polsce może obniżyć się o 24,5 proc. Największy ubytek na poziomie ok. 2 mln osób przewidywany jest dla grupy w wieku 40–49 lat, a jedyną grupą, która wzrośnie, jest populacja seniorów (powyżej 70 lat). To zmienia sposób myślenia o pracy, zdrowiu i utrzymaniu ciągłości zespołów. Ruch jest najtańszą prewencją dla firm.

Jakie zatem benefity będą traciły na znaczeniu, a jakie zyskiwały?

Tracić będą rozwiązania, które dobrze wyglądają i być może są ważne, ale nie potrafimy zmierzyć ich realnego przełożenia na zmianę zachowań czy kondycji pracowników. Zyskiwać będą benefity, które realnie uruchamiają ciało. To one mają dziś największy potencjał prewencyjny: ograniczają absencje, spowalniają spadek sprawności w starzejącym się społeczeństwie i budują energię zespołów tam, gdzie nie działają już ani szkolenia, ani komunikaty motywacyjne.

Jakich nowych możemy oczekiwać na rynku w 2026 r.?

Nie tyle „nowych” w sensie zupełnie innych kategorii, ile nowych w sposobie podania, więcej rozwiązań hybrydowych: dostępnych na żądanie, cyfrowych, łatwych w użyciu – ale jednocześnie zakorzenionych w kontakcie z człowiekiem. W sporcie i rekreacji widzimy to bardzo wyraźnie: automatyzacja jest konieczna, by obniżyć bariery dostępu, dać wybór, odpowiedzieć na potrzeby różnych osób, ale prawdziwą zmianę przynosi spotkanie – w biurze, w magazynie, na hali produkcyjnej. Tam można porozmawiać, pokazać proste ćwiczenia przy stanowisku pracy, ośwoić ruch. Ruch mamy w naturze – trzeba go tylko nam, ludziom, na nowo przypomnieć. Nawet mała, ale świadoma i systematyczna aktywność ma znaczenie – i to staje się nowym językiem wellbeingu.



Zyskiwać będą benefity, które realnie uruchamiają ciało. To one mają dziś największy potencjał prewencyjny: ograniczają absencje, spowalniają spadek sprawności w starzejącym się społeczeństwie i budują energię zespołów tam, gdzie nie działają już ani szkolenia, ani komunikaty motywacyjne – mówi **Joanna Skoczeń**

Co zatem poleca pani wdrożyć w firmie, a z czego się wycofać?

Warto zacząć od mapy: jakie są realne wyzwania firmy i ludzi – i dopiero do nich dobierać narzędzia. Wdrażać benefity, które można powiązać z konkretnym celem i miernikiem, które są jednocześnie dostępne cyfrowo i obecne w świecie realnym – bo człowiek nie żyje w dashboardzie, tylko w ciele. Każdy benefit powinien odpowiadać na pytanie: co realnie zmienia i jaki problem rozwiązuje. Nie chodzi o cięcie kosztów, lecz o odzyskanie sensu.

Na co powinni uważać pracodawcy przy zmianie oferty? Od czego powinni zacząć przy zmianie oferty benefitów?

Przed wszystkim nie zaczynać od pytania „co kupić”, tylko od „jaki problem chcemy rozwiązać”. Zmiana oferty benefitów nie jest projektem zakupowym, tylko decyzją strategiczną. Punkt wyjścia powinien być jeden: realne wyzwania firmy i ludzi – absencja, zmęczenie, rotacja, spadek energii, konkretne bariery w codziennej pracy. Dane ZUS i GUS pokazują systematyczny wzrost liczby dni absencji chorobowych w ostatnich latach (grupa 30–39 lat), a badania rynku pracy wskazują na rosnące zmęczenie, wypalenie i stres – szczególnie wśród pracowników w wieku 35–55 lat.

Dlatego adekwatnym podejściem do zmiany w ofercie benefitów jest dziś myślenie zwinne w sensie sposobu pracy i samego podejścia. Takie od lat funkcjonuje w świecie technologii: najpierw rozpoznanie realnego problemu, określenie, co chcemy rozwiązać, ustalenie, jak to zrobimy, czym zmierzmy, potem mały krok, test, weryfikacja, korekta i kolejny krok. Benefity nie są bowiem produktem „raz na zawsze”. One – podobnie jak rozwiązywanie cyfrowe – powinny powstawać w cyklu: cele firmy, wyzwania HR, potrzeby ludzi, decyzja, wdrożenie, pomiar, korekta.

To wymaga myślenia w kategoriach procesu, nie jednorazowego wdrożenia. Zwinność nie polega na chaosie, lecz na zdolności do uczenia się w ruchu. I właśnie tej kompetencji zaczyna dziś potrzebować HR – bo dobrostan ludzi, tak jak technologia, nie jest stanem, tylko procesem. HR staje się dziś właścicielem ryzyka zdrowotnego organizacji – tak samo realnego jak ryzyko finansowe czy technologiczne.

Na ile rozwój benefitów w kierunku wellbeingu i ESG – obejmujących zdrowie psychiczne i fizyczne, work-life balance oraz wymogi CSRD – może realnie służyć pracodawcy? Co firma może na tym zyskać?

To nie jest już obszar wizerunku, lecz odporności organizacji. Raporty WHO i OECD od lat wskazują, że zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników staje się jednym z kluczowych czynników produktywności gospodarek. W świecie zmian demograficznych i starzejącego się społeczeństwa, rosnących absencji i presji na efektywność benefity przestają być kosztem miękkim, a stają się narzędziem zarządzania ciągłością pracy. Wellbeing w połączeniu z ESG przesuwa uwagę z deklaracji na wpływ i efekt – z intencji na odpowiedzialność.

Dla pracodawcy oznacza to mniej ryzyk operacyjnych, większą stabilność zespołów, niższą rotację i realną przewagę konkurencyjną. Firma zyskuje zdolność zarządzania zdrowiem i energią organizacji jako zasobem strategicznym – a nie dodatkiem, który dobrze wygląda, a którego wpływu na wynik nikt nie ocenia.

Co nowego na ten rok w kontekście benefitów planuje firma – jako pracodawca, ale też jako jeden z liderów rynku świadczeń pozapłacowych dla pracowników?

Od początku budujemy nasz biznes na realnym doświadczeniu człowieka. Nowością nie jest więc sam kierunek czy produkt, lecz to, jak dziś technologia pozwala nam to podejście udostępniać użytkownikom.

Nie chcę dziś jeszcze odśłaniać konkretnych rozwiązań, nad którymi pracujemy – rynek benefitów jest konkurencyjny, a tempo zmian ogromne. Mogę jednak jasno powiedzieć, w jakim kierunku idziemy: użytkownik ma mieć więcej wiedzy, więcej sensu w tym, co dostaje. Nie chodzi o przebudowę systemu, lecz o dostarczenie zupełnie innej wartości – przesunięcie z „mam dostęp” do „rozumiem, po co i jak z tego korzystam”.

Chcemy także być realnym wsparciem w codziennym funkcjonowaniu dla HR. W rozproszonych organizacjach potrzebny jest kanał, który pozwala być bliżej użytkownika, lepiej rozumieć jego potrzeby i reagować. Działamy w modelu B2B2C, dlatego równie ważna jak technologia jest ścisła współpraca z HR: wspólne definiowanie celów, mapowanie realnych problemów, budowanie programów aktywizujących, a nie tylko „oferujących”. Chcemy pomagać firmom nie tylko wdrażać benefity, ale nimi zarządzać – w sposób świadomy, mierzalny i etyczny. Naszą wartością jest to, że pomagamy firmom realizować ich zobowiązania społeczne, wynikające z ESG, w sposób realny – nie deklaracyjny – prowadząc użytkownika tak, by oferta rzeczywiście wspierała jego zdrowie, energię i dobrostan.

Dla nas ruch to nie moda ani benefit. Ruch to prawo człowieka. Dajemy ludziom proste narzędzia, by mogli się ruszać i dbać o zdrowie.

Jak nakarmić zespół i zaoszczędzić na ZUS

W dobie rosnącej inflacji i poszukiwania oszczędności dofinansowanie posiłków staje się jednym z najbardziej pożądanых benefitów pracowniczych. To rozwiązanie korzystne dla obu stron stosunku pracy, gdzie pracownik zyskuje realne środki na żywność, a pracodawca korzysta z ulgi ZUS do kwoty 450 zł miesięcznie, co w świetle najnowszych interpretacji urzędów staje się prostsze niż kiedykolwiek.

Na współczesnym rynku benefitów pracowniczych panuje ogromna różnorodność. Firmy prześcigają się w ofertach, szukając rozwiązań, które wyróżnią ich organizację i przyciągną talenty, jednak w tej pogoni za innowacjami często zapomina się o podstawach. Jak zauważa Agata Wojnowska, dyrektor HR i działu logistyki w Up Bonus, warto zatrzymać się i wrócić do korzeni, czyli do najprostszej i niezmiennej potrzeby każdego człowieka, jaką jest jedzenie. Statystyki są w tym zakresie nieubłagane i pokazują, że ceny żywności rosną, obciążając budżety domowe niezależnie od miejsca zamieszkania czy trybu życia, co sprawia, że dofinansowanie posiłków staje się realnym wsparciem siły nabywczej zatrudnionych. Badania Ohio State University wskazują, że o jedzeniu myślimy wielokrotnie w ciągu dnia, a w pracy przeznaczamy kodeksowo ok. 15 minut na posiłek.

– To właśnie w tej przestrzeni pojawia się rola pracodawcy, dla którego karta lunchowa jest nie tylko odpowiedzią na podstawowe potrzeby zespołu, ale strategicznym narzędziem HR i finansowym, pozwalającym zadbać, aby decyzje żywieniowe podwładnych były zdrowe i przemyślane – mówi Agata Wojnowska.

Przełom w podejściu ZUS

Kluczowym aspektem, który sprawia, że dofinansowanie posiłków jest tak atrakcyjne z biznesowego punktu widzenia, jest podejście ustawodawcy. Jest to jeden z niewielu benefitów wprost przewidzianych w przepisach, który z założenia ma się opłacać obu stronom.

– Kwota dofinansowania do 450 zł miesięcznie jest zwolniona ze składek emerytalno-rentowych, co oznacza wymierne oszczędności na ZUS zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. W przeszłości wielu przedsiębiorców obawiało się jednak biurokracji związanej z tym rozwiązaniem. Istniały interpretacje sugerujące konieczność drobiazgowego

udowadniania, na co wydano środki, co rodziło wizję administracyjnego koszmaru polegającego na skanowaniu paragonów i kontroli każdego zakupu pracownika. Obecnie sytuacja uległa zmianie – zauważa Agata Wojnowska.

Ekspertka zwraca uwagę na przełom w podejściu ZUS. Pojawiły się nowe interpretacje oraz wytyczne wypracowane m.in. z Konfederacją Lewiatan, które znacząco liberalizują wymogi formalne. ZUS coraz częściej odstępkuje od żądania weryfikacji każdego paragonu, uznając, że siłą tego benefitu powinna być prostota. Obecnie, aby dofinansowanie było zgodne z wymaganiami i przysługiwało ze zwolnienia składkowego, wystarczą proste i przejrzyste kryteria, takie jak regulamin w firmie oraz oświadczenia pracowników.

Matematyka dobrostanu i efektywność komunikacji

Dlaczego warto zainwestować w żywienie zespołu, wykraczając poza argumenty czysto podatkowe? Odpowiedź leży w bezpośrednim przełożeniu regularnego jedzenia na efektywność pracy. Pracownik głodny to pracownik nieefektywny, a badania przytaczane przez specjalistów rynku HR pokazują, że regularne spożywanie posiłków w pracy przynosi wymierne korzyści dla organizacji.

– Osoby, które robią przerwę na lunch, mają więcej energii w drugiej połowie dnia, co przekłada się na wyższą produktywność. W firmach umożliwiających posiłki w trakcie pracy odnotowuje się spadek absencji chorobowych nawet o 12 proc., a pracownicy jedzący regularnie osiągają o 20 proc. wyższe wyniki w testach poznawczych. Dofinansowanie posiłków wpływa też na redukcję stresu i ogólną poprawę zdrowia, co w długofalowej perspektywie jest kluczowe dla stabilności kadr – mówi Agata Wojnowska.

Równie istotny jest aspekt komunikacyjny. Wiele firm boryka się z problemem polegającym na

tym, że pracownicy nie znają wartości otrzymywanych dodatków pozapłacowych – szacuje się, że nawet 40 proc. zatrudnionych nie wie, ile warte są ich benefity. W przypadku karty lunchowej sytuacja jest klarowna, ponieważ pieniądź jest widoczny na saldzie karty.

– Pracownik, otrzymując zasilenie w kwocie 450 zł, widzi realną kwotę, którą może przeznaczyć na zakupy. W przeciwieństwie do benefitów, których wartość bywa abstrakcyjna, karta żywieniowa jest traktowana niemal jak część wynagrodzenia, co ma ogromne znaczenie przy podejmowaniu decyzji o pozostaniu w firmie lub zmianie pracodawcy, zwłaszcza w kontekście nadchodzącej dyrektywy o jawności wynagrodzeń – tłumaczy Agata Wojnowska.

Nowoczesna technologia i elastyczność wydatków

Jak zauważa ekspertka Up Bonus, współczesna karta lunchowa to rozwiązanie dalekie od dawnych bonów papierowych. Jest to zaawansowane narzędzie technologiczne, które można określić mianem karty 2.0. Charakteryzuje się ona przede wszystkim ogromną elastycznością co do miejsca i czasu. Pracownik nie jest przywiązany do konkretnej stołówki czy jednej sieci restauracji. Może zjeść obiad na mieście, ale może też zakupić gotowy posiłek w sklepie spożywczym, co jest w pełni akceptowane przez przepisy. Co istotne, środki na karcie zazwyczaj nie przepadają z końcem miesiąca, lecz przechodzą na kolejne okresy, co pozwala na ich kumulację i wykorzystanie w dogodnym momencie, na przykład na większe zakupy czy bardziej wystawny posiłek.

Jak zauważa Agata Wojnowska, cyfryzacja tego benefitu sprawia również, że jego wdrożenie jest szybkie i ekologiczne. Wiele firm decyduje się na karty wirtualne, które eliminują plastik i pozwalają na uruchomienie programu nawet w ciągu kilku dni. Odpowiednie aplikacje oddają kontrolę w ręce pracownika, który może samodzielnie sprawdzać saldo, historię transakcji, korzystać z unikalnych rabatów, a nawet wsparcia asystenta AI, bez konieczności angażowania działu HR w codzienne problemy techniczne. Karta może być również nośnikiem marki pracodawcy poprzez jej personalizację, co wzmacnia identyfikację z firmą przy każdym użyciu.

REKLAMA

Up Bonus
by Upcoop

WELLBEING ZACZYNA SIĘ OD PODSTAW

Zdrowe nawyki i codzienne wsparcie pracowników
z biznesowym uzasadnieniem dla firmy

