itB | legal

Kancelaria Radców Prawnych

NEWSLETTER

03/2026

PRAWO PRACY
AI w Twojej firmie – czyli o co powinien zadbać pracodawca
2 WAŻNE

PRAWO HANDLOWE
Reprezentacja spółki w umowach zawieranych z członkiem zarządu – o czym trzeba pamiętać?
5

PRAWO BUDOWLANE
Inwestor najpierw usunie wadę, a dopiero później odzyska koszty? Nowa uchwała Sądu Najwyższego
7

PRAWO SPORTOWE
Sędzia sportowy chroniony jak funkcjonariusz publiczny – nowelizacja ustawy o sporcie
9

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH
System informatyczny nie zastąpi człowieka na gruncie RODO – o nadawaniu upoważnień i wydawaniu poleceń do przetwarzania danych
11

PRAWO UMÓW I PRAWO ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH
O klauzulach waloryzacyjnych na przykładzie umów w sprawie zamówień publicznych
14

WYGRANE SPRAWY – ZASIEDZENIE
Gdy Twoja działka okazuje się być „czyjaś”
17 SUKCES

WYGRANE SPRAWY – CZYNY NIEUCZCIWEJ KONKURENCJI
Prawomocna wygrana w 6-letnim sporze o bezumowne korzystanie z infrastruktury
19 SUKCES

PRAWO PRACY

AI W TWOJEJ FIRMIE – CZYLI O CO POWINIEN ZADBAĆ PRACODAWCA



Korzystanie z narzędzi AI przez pracowników w celu realizacji powierzonych im obowiązków staje się coraz bardziej powszechne. Użycie sztucznej inteligencji może zwiększyć efektywność pracownika. Pozwala na wykonanie większej liczby obowiązków w krótszym czasie. AI jest pomocne chociażby przy analizie danych czy podejmowaniu innych powtarzalnych czynności, wprowadzając ich automatyzację. Wraz z rozwojem tej technologii zwiększał się będzie katalog spraw, w których zastosowanie będą miały podobne narzędzia. To nie jest tylko teoria, lecz oczywisty fakt, z którym powinien się zmierzyć pracodawca. W szczególności powinien on uporządkować zasady korzystania z AI w swojej firmie.

itB

Dlaczego firmy potrzebują ram prawnych wykorzystania AI?

Korzystanie z możliwości, jakie daje sztuczna inteligencja, może następować za wiedzą pracodawcy, a nawet na skutek jego polecenia. Zdarza się jednak i tak, że jest to inicjatywa oddolna pracownika, z której pracodawca może nie zdawać sobie sprawy (tzw. Shadow AI).

W obu tych przypadkach potrzebne jest wprowadzenie zasad korzystania z AI. Zawsze istnieje ryzyko związane z ujawnieniem informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa (np. know-how), czy danych osobowych (np. nieprawidłowe ich przetwarzanie), czy innych, mających wartość ekonomiczną. W przypadku, gdy na skutek wykonywania obowiązków przez pracownika powstaje utwór, mogą również pojawić się wątpliwości co do praw autorskich. Wśród ryzyk, związanych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, wymienia się także możliwość ułatwienia przełamywania zabezpieczeń ustanowionych przez organizację poprzez zbieranie informacji na temat danego przedsiębiorstwa przez AI, możliwość nieprawdziwego/wprowadzającego w błąd lub zawierającego uprzedzenia wyniku (np. stworzenie tekstu, który tylko pozornie zawiera prawdziwe informacje).

Pracownik – działając bez żadnych reguł i bez odpowiedniego szkolenia - może nie mieć świadomości istniejących ryzyk, co z kolei może narazić pracodawcę na szkody – nie tylko majątkowe, ale i te związane z wizerunkiem firmy. Powyższe powoduje, że dotychczas stosowane instrumenty, takie jak umowa o zachowaniu poufności czy polityka przetwarzania danych/bezpieczeństwa informacji, mogą okazać się niewystarczające. Nierzadko przy ich tworzeniu nie brano pod uwagę możliwości wykorzystania sztucznej inteligencji w codziennej pracy.

Od czego pracodawca powinien zacząć?

Każdy podmiot powinien zacząć od inwentaryzacji systemów (czyli ustalić, czy i jakie systemy AI są wykorzystywane przez pracowników, do czego oraz w jakich obszarach) i sporządzenia mapy zagrożeń (czyli zastanowić się, jakie są potencjalne ryzyka związane z korzystaniem ze sztucznej inteligencji, biorąc pod uwagę charakter prowadzonej działalności). Celem tej drugiej jest wskazanie obszarów, w których użycie AI może prowadzić do naruszeń bezpieczeństwa, błędów operacyjnych, wycieku danych, dezinformacji, naruszenia praw autorskich lub niezgodności z innymi przepisami prawa lub regulacjami wewnętrznymi.

Pomocne może być ustalenie z pracownikami, w jakim zakresie i do jakich czynności wykorzystywali do tej pory sztuczną inteligencję i jakie czynności chcieliby w przyszłości podejmować z jej użyciem. Do niezbędnych działań należy jednak także zaliczyć analizę dokumentacji (np. warunków licencji czy technicznej) dot. poszczególnych narzędzi AI. Generalnie, w całym obszarze wykorzystania AI w danym przedsiębiorstwie może być zasadne wykonanie odpowiedniego audytu.

Taki zbiór informacji będzie pomocny przy wdrożeniu dokumentów czy zabezpieczeń związanych z AI. Należy przy tym brać pod uwagę regulacje wynikające z tzw. AI Act, czyli unijnego rozporządzenia, ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji. Nie sposób jednak pominąć tego, że posiadanie omawianych informacji może być także realizacją wymogów wynikających z przepisów powszechnie obowiązującego prawa, w szczególności obciążających administratorów danych osobowych. Od takiego podmiotu wymaga się bowiem, aby miał pełną wiedzę na temat przetwarzania danych osobowych, w tym co do wykorzystywanych w tym celu rozwiązań technicznych.

Po zakończeniu inwentaryzacji systemów i zebraniu informacji o zagrożeniach, pracodawca powinien podjąć decyzję co do tego, które rozwiązania AI będą dalej używane/dopuszczone do używania w przedsiębiorstwie. Na tym etapie może okazać się, że sztuczna inteligencja jest zasadna i przydatna, ale równie dobrze efekt wcześniejszych działań może skutkować zakazem wykorzystywania AI w całości czy odnośnie do danych procesów w firmie.

Polityka AI – co powinna zawierać?

Proces wykorzystania sztucznej inteligencji w przedsiębiorstwie powinien być ujęty w ramy organizacyjne, co może mieć wyraz w stworzeniu odpowiedniej dokumentacji, np. polityki czy regulaminu AI. Chodzi o wewnętrzny dokument organizacyjny, który ma określać kwestie związane z korzystaniem ze sztucznej inteligencji w danej firmie. Jego treść powinna być zróżnicowana, w zależności od rodzaju prowadzonej działalności przez przedsiębiorcę oraz czynności, do których potencjalnie może być wykorzystywana sztuczna inteligencja. Dokument wygenerowany czy pobrany w Internecie nie będzie spełniał takich przesłanek, a tym samym, w praktyce nie ochroni interesów pracodawcy i jego przedsiębiorstwa.

Dokument przede wszystkim powinien określać, jakie narzędzia AI mogą być wykorzystywane (np. Copilot, ChatGPT, Gemini itp. – mogą one wykorzystywać dane w inny sposób, ważny jest w szczególności aspekt „trenowania" modeli AI na podstawie danych przekazywanych im przez

użytkowników). Kolejno, należy wskazać, jakie są dopuszczalne zastosowania narzędzi AI, czyli do jakich celów można ich użyć (np. analizy danych, wykonywania prostych czynności administracyjnych). Ważne jest także ustalenie podstawowych zasad ochrony danych i innych wytycznych związanych z poufnością (np. ustanowienie zakazu przekazywania danych osobowych, ich anonimizacji lub ustalenie, jakie dane mogą być przekazane). Warto także określić zasady weryfikacji danych przed skorzystaniem z modelu AI oraz analizy tego, co uzyskano przy jej użyciu.

Polityka czy regulamin mogą także przewidywać obowiązek oznaczania przez pracowników treści wytworzonych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, prowadzenia rejestru z tym związanego czy odbywania szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, dotyczących korzystania z AI. Warto również pomyśleć o wprowadzeniu procedury rozwiązywania ewentualnych problemów lub wątpliwości dotyczących zastosowania sztucznej inteligencji czy reagowania na ewentualne incydenty.

W przygotowanie dokumentu powinny być zaangażowane nie tylko osoby zarządzające firmą, ale także pracownicy różnych działów/właściciele danych procesów w firmie (odpowiadających choćby za bezpieczeństwo techniczne, rekrutację i szkolenie pracowników etc.). Zredagowanie dokumentu warto powierzyć prawnikowi, który oprócz dopasowania regulacji do charakteru i struktury danej organizacji, zadba o jego zgodność z przepisami powszechnie obowiązującego prawa.

Brak wprowadzenia omawianego dokumentu pozbawia pracodawcę jakiegokolwiek wpływu na wykorzystanie sztucznej inteligencji w firmie. Sprzyja to powstaniu chaosu, gdyż pracownik podejmuje decyzje związane z AI na własną rękę, bez żadnego nadzoru. Może to również uniemożliwiać pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności np. w przypadku wprowadzenia danych poufnych czy danych osobowych do AI.

PATRYCJA CEGIEŁKA-ORDON

Radca prawny

Patrycja Cegiełka-Ordon w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym opiniowaniem umów o pracę i kontraktów menadżerskich, dochodzeniem odszkodowań, doradztwem w zakresie praktycznego stosowania przepisów, sporządzaniem regulaminów i wzorów innych dokumentów pracowniczych, szkoleniami, audytami oraz wsparciem w procesie rozwiązywania sporów pracowniczych.

@ patrycja.cegielka@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

PRAWO HANDLOWE

REPREZENTACJA SPÓŁKI W UMOWACH ZAWIERANYCH Z CZŁONKIEM ZARZĄDU – O CZYM TRZEBA PAMIĘTAĆ?



Często spotykamy się z przypadkami, w których spółki – nierzadko nieświadomie – zawierają umowy z członkami zarządu z pominięciem wymogów wynikających z przepisów *Kodeksu spółek handlowych*, dotyczących zasad reprezentacji w takich kontraktach. Uchybienia te mogą skutkować poważnymi konsekwencjami prawnymi. Poniżej przedstawiamy kluczowe reguły, których dochowanie pozwala wyeliminować ryzyka prawne z tym związane.

Ogólne zasady reprezentacji spółki

Zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje ją na zewnątrz – ta podstawowa zasada obowiązuje zarówno w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, spółce akcyjnej, jak i prostej spółce akcyjnej. Często dochodzi jednak do sytuacji, w których członek zarządu zawiera umowę ze „swoją" spółką i choć na pierwszy rzut oka taka umowa nie różni się od innych, obowiązują tu szczególne, odmienne wymogi dotyczące zasad reprezentacji spółki.

Umowa z członkiem zarządu – kto reprezentuje spółkę?

Przy zawieraniu umów pomiędzy spółką a członkiem jej zarządu spółki nie reprezentuje zarząd. Zgodnie z *Kodeksem spółek handlowych* (art. 210), w takiej sytuacji spółkę reprezentuje:

- pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników (w przypadku spółki akcyjnej – pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia) albo
- rada nadzorcza (o ile w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością została ustanowiona – w spółce akcyjnej organ ten jest obligatoryjny).

Co istotne, nie tu ma znaczenia, że w danej spółce zarząd jest wieloosobowy, a – zgodnie z przyjętą w spółce zasadą reprezentacji - każdy z członków zarządu jest uprawniony do samodzielnej jej reprezentacji. Nie ma też znaczenia to, czy w spółce powołano prokurenta. Nawet w przypadku zarządu wieloosobowego niedopuszczalne jest zawarcie umowy w ten sposób, że w umowie z członkiem zarządu spółka będzie reprezentowana przez innego członka zarządu. Już sam fakt, że stroną umowy jest członek zarządu, uruchamia obowiązek zastosowania opisanej wyżej, szczególnej formy reprezentacji.

Forma uchwały o ustanowieniu pełnomocnika

Jeżeli dana umowa wymaga zachowania formy szczególnej (np. formy aktu notarialnego czy notarialnie

poświadczonych podpisów), to uchwała o ustanowieniu pełnomocnika wymaga zachowania tej samej formy szczególnej.

Jeszcze surowsze wymogi obowiązują w spółkach jednoosobowych, w których jedyny wspólnik jest jednocześnie jedynym członkiem zarządu. W takim przypadku:

- czynność prawna wymaga zachowania formy aktu notarialnego,
- notariusz każdorazowo zawiadamia sąd rejestrowy o dokonaniu takiej czynności (z określonymi wyjątkami – tj. gdy czynność prawna dokonywana jest przy wykorzystaniu wzorca udostępnionego w systemie teleinformatycznym).

Opisane wyżej zasady mają charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że nie mogą być modyfikowane ani w umowie/statucie spółki, ani w regulaminach wewnętrznych.

Dopuszczalność umocowania członka zarządu – stanowisko Sądu Najwyższego

Warto również zwrócić uwagę, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2023 roku (sygn. akt. III CSKP 785/22), na gruncie omawianego art. 210 § 1 k.s.h. dopuszczalne jest umocowanie - przez zgromadzenie wspólników - członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością do zawarcia umowy z innym członkiem zarządu. Wyrok ten potwierdził możliwość takiego rozwiązania, jednakże wśród niektórych teoretyków prawa, można spotkać się z krytyką tego stanowiska. Przywołany wyrok nie ma mocy tzw. zasady prawa.

Podsumowanie

Podsumowując, zawierając umowę z członkiem zarządu, należy bezwzględnie zadbać o prawidłową reprezentację spółki i zachowanie wymaganej formy. Niedochowanie tych wymogów może skutkować nieważnością umowy oraz negatywnymi konsekwencjami zarówno dla spółki, jak i dla samego członka jej zarządu.

MARCIN DYBICH

Starszy prawnik

Marcin Dybich w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu obsługi korporacyjnej, w tym zakładaniem oraz rejestracją spółek i fundacji, przekształceniami, fuzjami, sporządzaniem umów i innej niezbędnej dokumentacji, w tym protokołów i uchwał.

@ marcin.dybich@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

PRAWO BUDOWLANE

INWESTOR NAJPIERW USUNIE WADĘ, A DOPIERO PÓŹNIEJ ODZYSKA KOSZTY? NOWA UCHWAŁA SĄDU NAJWYŻSZEGO



13 maja 2026 r. Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów podjął ważną uchwałę, dotyczącą odpowiedzialności wykonawcy za wady robót budowlanych. Mowa o sprawie o sygn. akt III CZP 25/25, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że: „odszkodowanie za szkodę wynikłą z nienależytego wykonania zobowiązania do wykonania robót budowlanych nie może zostać ustalone w wysokości odpowiadającej kosztom usunięcia wad". Chociaż czekamy na pisemne uzasadnienie uchwały, to już teraz warto przyjrzeć się sprawie.

Odejście od „kosztorysowego" modelu dochodzenia roszczeń odszkodowawczych

Zaprezentowany przez Sąd Najwyższy kierunek oznacza, że inwestor, chcący dochodzić odszkodowania, będzie musiał najpierw rzeczywiście usunąć wadę oraz ponieść związane z tym wydatki z własnych środków. Dopiero po wykonaniu napraw i udokumentowaniu kosztów możliwe będzie dochodzenie ich zwrotu od wykonawcy.

Znaczenie prawidłowego zabezpieczenia dowodów

W świetle uchwały jeszcze większego znaczenia nabiera właściwe przygotowanie materiału dowodowego już na etapie ujawnienia wad, skoro po usunięciu wad biegły sądowy nie będzie już mógł mieć bezpośredniej styczności z nimi. Kluczowe zatem może okazać się w szczególności:

- dokładne dokumentowanie faktu wystąpienia i charakteru wad,
- rozważenie zabezpieczenia dowodu w formie opinii biegłego sądowego jeszcze przed usunięciem wad (prywatna opinia techniczna nie jest bowiem opinią biegłego sądowego i co do zasady ma status dokumentu prywatnego),
- zabezpieczenie korespondencji oraz dokumentacji technicznej,
- sporządzenie protokołów ujawnionych usterek (jeśli jest to możliwe — z udziałem wykonawcy),
- dokumentowanie rzeczywiście poniesionych kosztów napraw.

Inwestor może skorzystać także z innych uprawnień

Jeśli inwestor nie chce ponieść kosztów usunięcia wad i następnie dochodzić ich zwrotu, to wciąż dysponuje instrumentami prawnymi, innymi niż roszczenia odszkodowawcze. W szczególności inwestor może żądać usunięcia wad lub złożyć oświadczenie o obniżeniu wynagrodzenia wykonawcy.

Nadal istnieją konkurencyjne stanowiska

W praktyce i orzecznictwie od lat funkcjonują dwa konkurencyjne podejścia:

- zgodnie z pierwszym, szkoda powstaje już z chwilą ujawnienia wad, co pozwala dochodzić hipotetycznych kosztów usunięcia wad,
- zgodnie z drugim, poszkodowany powinien najpierw ponieść rzeczywiste koszty naprawy, a dopiero następnie dochodzić ich zwrotu.

Przepisy prawa nie rozstrzygają tej kwestii, a za każdym z tych stanowisk przemawiają istotne argumenty prawne, dlatego orzecznictwo pozostaje niejednolite.

Warto zauważyć, że podobny kierunek, jak w zaprezentowanej uchwale, Sąd Najwyższy przyjął już wcześniej w sprawach dotyczących szkód komunikacyjnych, odchodząc od tzw. metody kosztorysowej (uchwały z dnia 8 maja 2024 r., III CZP 144/22 oraz z dnia 11 września 2024 r., III CZP 65/23).

MONIKA JAROCH

Radca prawny

Monika Jaroch w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu prawa budowlanego, prawa zamówień publicznych oraz ochrony danych osobowych, w szczególności opiniuje i sporządza dokumenty oraz zastępuje klientów w sporach i w postępowaniach przed organami administracji publicznej.

@ monika.jaroch@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

PRAWO SPORTOWE

SĘDZIA SPORTOWY CHRONIONY JAK FUNKCJONARIUSZ PUBLICZNY – NOWELIZACJA USTAWY O SPORCIE



W maju 2026 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o sporcie, której celem jest wzmocnienie ochrony prawnej sędziów zawodów sportowych. Nowe przepisy mają stanowić odpowiedź na częste przypadki agresji zarówno werbalnej, jak i fizycznej ze strony zawodników i osób postronnych (w szczególności kibiców czy rodziców obecnych na zawodach młodzieżowych) wobec osób prowadzących współzawodnictwo sportowe.

Co się zmienia?

Do ustawy o sporcie dodano art. 38a, zgodnie z którym:

Sędzia sportowy, który wykonuje zadania związane z prowadzeniem współzawodnictwa sportowego organizowanego przez:

1. *związek sportowy,*
2. *polski związek sportowy,*
3. *międzynarodową federację sportową działającą w sporcie olimpijskim lub paraolimpijskim lub inną uznaną przez Międzynarodowy Komitet Olimpijski albo ujętą w wykazie, o którym mowa w art. 11 ust. 2a, lub europejską federację sportową będącą jej członkiem*

– korzysta z ochrony przewidzianej dla funkcjonariusza publicznego na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny.

Co w praktyce oznacza przyznanie sędziom sportowym takiej ochrony?

Zmiana przepisów skutkuje wprowadzeniem szczególnej ochrony prawnokarnej dla nietykalności cielesnej sędziów, ich życia i zdrowia oraz godności osobistej. Na szkodę sędziów będą mogły zostać popełnione te czyny zabronione, które dotyczą funkcjonariuszy publicznych.

Oznacza to także, że obraźliwe zachowania wobec sędziego zarówno na boisku (jak i potencjalnie poza nim), jeżeli pozostają w związku z wykonywaną funkcją, mogą skutkować odpowiedzialnością karną ściganą z urzędu. Przykładowo, przestępstwo zniewagi w ogólności ścigane jest z oskarżenia prywatnego, ale do ścigania sprawcy przestępstwa znieważenia funkcjonariusza publicznego nie jest już potrzebny prywatny akt oskarżenia.

Przestępstwa na szkodę funkcjonariusza publicznego

Wśród czynów zabronionych, które mogą zostać popełnione wobec funkcjonariusza publicznego, warto zwrócić uwagę na art. 222 § 1 Kodeksu karnego. Zgodnie z tym przepisem, naruszenie nietykalności cielesnej funkcjonariusza publicznego zagrożone jest karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3. Do naruszenia nietykalności cielesnej sędziego sportowego może dojść np. w przypadku popchnięcia, szarpania czy uderzenia.

Odnośnie do omawianego przestępstwa może dojść do nadzwyczajnego złagodzenia kary, a nawet odstąpienia od jej wymierzenia, jeżeli naruszenie nietykalności zostało wywołane niewłaściwym zachowaniem funkcjonariusza. Praktyka pokaże, czy sąd będzie stosował takie instytucje w przypadku, gdy do naruszenia nietykalności cielesnej sędziego dojdzie na skutek decyzji sędziego w zakresie wyjątkowo kontrowersyjnej lub ewidentnie sprzecznej z przepisami gry. Wydaje się, że sama błędna ocena sytuacji meczowej nie powinna usprawiedliwiać agresji wobec arbitra, a sprawca nie będzie mógł bronić się w sądzie „prowokacją" ze strony sędziego.

Niedopatrzenie ustawodawcy

Nowy przepis oznaczono jako art. 38a, mimo że ustawa o sporcie zawiera już jednostkę redakcyjną o takim samym oznaczeniu. Aktualnie zatem omawiana ustawa zawiera dwa art. 38a, co nie powinno mieć miejsca i co może skutkować trudnościami/omyłkami na etapie stosowania nowej regulacji.

Ocena nowego przepisu

Choć sam kierunek zmian należy ocenić pozytywnie, nowa regulacja może rodzić wątpliwości interpretacyjne. Ustawodawca posłużył się bowiem pojęciem *wykonywania zadań związanych z prowadzeniem współzawodnictwa sportowego*, nie precyzując jego granic. Powstaje więc pytanie, czy ochrona obejmuje wyłącznie czas pomiędzy pierwszym a ostatnim gwizdkiem, czy również czynności wykonywane przed rozpoczęciem zawodów, w przerwie meczu albo po jego zakończeniu. Odpowiedzi na te pytania przyniesie zapewne dopiero praktyka stosowania przepisów oraz przyszłe orzecznictwo sądów.

SZYMON RAKOCZY

Aplikant radcowski

Szymon Rakoczy w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu procesu inwestycyjnego, bieżącej obsługi prawnej biznesu i prawa sportowego, w tym sporządzaniem opinii prawnych, kontraktów sportowych, sponsoringowych i marketingowych.

BIO PROFIL

SYSTEM INFORMATYCZNY NIE ZASTĄPI CZŁOWIEKA NA GRUNCIE RODO – O NADAWANIU UPOWAŻNIEŃ I WYDAWANIU POLECEŃ DO PRZETWARZANIA DANYCH



Dane osobowe powinny być przetwarzane tylko na polecenie administratora, a upoważnienia do przetwarzania danych osobowych nie mogą być nadawane automatycznie – bez udziału człowieka. Upoważnienie to oświadczenie woli, którego treść trzeba móc przypisać konkretnej osobie fizycznej.

O czym stanowi RODO?

RODO mówi zarówno o poleceniach, jak i o nadawaniu upoważnień.

Polecenie administratora nie musi przyjmować żadnej szczególnej formy i może wynikać np. z zawartej umowy, ale musi być udokumentowane, zgodnie z tzw. zasadą rozliczalności. Przyjmuje się zatem, że polecenie powinno mieć formę pisemną lub elektroniczną. Polecenie może być wydawane tzw. procesorowi, ale i osobom, które wykonują operacje na danych w ramach struktur administratora.

Druga kwestia to nadawanie/udzielanie upoważnień – to już dotyczy zarówno podmiotu przetwarzającego (procesora), jak i administratora. Takie upoważnienia powinny być nadawane każdej osobie fizycznej mającej dostęp do danych osobowych. Są zwolennicy, jak i przeciwnicy nadawania upoważnień (niektórzy twierdzą, że na gruncie RODO upoważnienia nie muszą mieć charakteru formalnego, a chodzi jedynie o kontrolę i nadzór nad tym, kto dane przetwarza), jednakże, biorąc pod uwagę zasadę rozliczalności i zagrożenie administracyjną karą pieniężną, należy uznać, że upoważnienia powinny mieć charakter udokumentowanej informacji.

Kiedy upoważnienie jest potrzebne?

Konieczność udzielenia upoważnienia pojawia się już w momencie, gdy dana osoba ma uzyskać dostęp do danych osobowych – a więc, gdy będzie mogła zapoznać się z treścią danych. Decydującą chwilą nie jest zatem uzyskanie prawa do dokonywania operacji na danych.

Czy można zautomatyzować proces nadawania upoważnień?

W związku z automatyzacją procesów w firmie, niektórzy przedsiębiorcy postanowili upoważnienia

generować niejako automatycznie. W decyzji z dnia 5 lutego 2026 r. nr DKN.5112.1.2023 Prezes UODO uznał takie rozwiązanie za niewłaściwe i nałożył na administratora danych karę pieniężną w wysokości 5 209 559 zł.

Jaka była praktyka ukaranego przedsiębiorcy?

Kontrolowany przez Prezesa UODO przedsiębiorca wdrożył elektroniczną platformę szkoleniową. Za pośrednictwem tej platformy i systemu informatycznego udzielano pracownikom upoważnień do przetwarzania danych. Udzielenie tych upoważnień odbywało się w ten sposób, że - przy okazji zaliczenia testu sprawdzającego wiedzę pracownika w zakresie zasad przetwarzania danych oraz poświadczenia przez niego, w systemie informatycznym faktu zapoznania się z zasadami ochrony danych - system generował automatyczne przesłanie, na dysk twardy komputera konkretnego pracownika, pliku z treścią, która miała stanowić upoważnienie do przetwarzania danych.

Treść takiego upoważnienia nie była podpisana (przez członków zarządu albo inną osobę). Nie było przy tym możliwości wygenerowania z omawianego systemu dokumentu, z którego treści wynikałoby, kto podpisał lub autoryzował oświadczenie o nadaniu pracownikowi upoważnienia oraz któremu (imiennie) pracownikowi upoważnienie zostało nadane.

Gdzie Prezes UODO dopatrzył się naruszenia?

Powyższe rozwiązanie Prezes UODO uznał za naruszenie art. 29, art. 32 ust. 4 i art. 5 ust. 1 lit. f RODO, podnosząc, że:

- przez upoważnienie należy rozumieć oświadczenie woli, którego treść można przypisać konkretnej osobie fizycznej, która je złożyła, a więc która złożyła pod nim podpis, odręczny (w formie pisemnej) albo elektroniczny lub opatrzyła je innymi cechami, pozwalającymi powiązać to oświadczenie z tą upoważniającą, konkretną osobą;
- pliki elektroniczne przesyłane do komputerów, zawierające szablon oświadczenia, nie są poleceniem w rozumieniu RODO;
- można by rozpatrywać hipotetyczną możliwość udzielenia upoważnień bez opatrzenia ich podpisem, ale wówczas nie mógłby podlegać żadnym wątpliwościom fakt wygenerowania, a następnie skierowania treści upoważnienia do konkretnego pracownika przez konkretną, umocowaną w tym celu, osobę reprezentującą spółkę;
- dopuszczalnym byłoby rozwiązanie, w którym upoważnienia są generowane i doręczane w specjalnym, wewnętrznym systemie informatycznym, w którym określone oświadczenia woli byłyby przypisane konkretnej osobie fizycznej, mającej unikalne uprawnienia w takim systemie, pozwalające wykluczyć możliwość, że określone oświadczenie zostało złożone przez osobę inną i nieuprawnioną, pomimo że nie zostało ono opatrzone podpisem elektronicznym w rozumieniu odrębnych przepisów prawa. Poza tym, w takim przypadku powinna być zapewniona możliwość weryfikacji daty złożenia oświadczenia, w tym także poprzez sprawdzenie unikalnych danych logowania uprawnionej osoby w ww. systemie służącym do obiegu dokumentacji. Tak więc,

system informatyczny, w którym ww. oświadczenie zostałoby wygenerowane, musiałby cechować się pełną rozliczalnością.

Podsumowanie

Z powyższego wynika wprost, że system informatyczny może być wykorzystywany w procesie wydawania poleceń czy nadawania upoważnień, ale jedynie jako instrument wspierający człowieka (jako narzędzie). Decyzja pokazuje również, że posiadanie polityki ochrony danych nie jest wystarczające, jeżeli nie jest ona stosowana. W kontrolowanym przedsiębiorstwie dokumenty zawierały właściwe rozwiązania, ale praktyka działania była inna.

Wskazana powyżej decyzja jest nieprawomocna, co oznacza, że w sprawie może się jeszcze wypowiedzieć sąd administracyjny.

KAMILA MIZERA-PŁACZEK

Radca prawny / Audytor wiodący SZBI ISO 27001

Kamila Mizera-Płaczek w Kancelarii itB Legal wspiera przedsiębiorców w prowadzeniu biznesu, w tym w świadczeniu usług drogą elektroniczną, zapewniając im kompleksową obsługę prawną, w szczególności opiniuje i sporządza umowy, zastępuje klientów w negocjacjach, sporach sądowych i przed organami administracji publicznej. Zajmuje się m.in. tematami z zakresu ochrony danych osobowych, prawa nowych technologii, prawa własności intelektualnej oraz cyberbezpieczeństwa. Wspiera przedsiębiorców w budowaniu systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji.

@ kamila.mizera@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

O KLAUZULACH WALORYZACYJNYCH NA PRZYKŁADZIE UMÓW W SPRAWIE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH



Wydaje się, jakbyśmy dopiero wczoraj analizowali rekomendacje Prokuratorii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej, które jasno wskazywały, że wojna w Ukrainie i drastyczny skok kosztów materiałów stanowią obiektywną podstawę do waloryzacji wynagrodzeń w zamówieniach publicznych. Tymczasem, ostatnie miesiące przyniosły brutalną weryfikację rynkową. Obserwowaliśmy radykalne kroki wykonawców, m.in. głośne odstąpienia od umów zawartych z Generalną Dyrekcją Dróg Krajowych i Autostrad. Tematem musiał się zająć Urząd Zamówień Publicznych.

Kryzys w kontraktach drogowych i publikacja Urzędu Zamówień Publicznych

We wspólnym stanowisku Polski Związek Pracodawców Budownictwa oraz Ogólnopolska Izba Gospodarcza Drogownictwa zwróciły uwagę na narastający kryzys w realizacji kontraktów drogowych zawartych przed wybuchem wojny, wynikający z niedostosowania mechanizmów umownych, oderwania limitów waloryzacyjnych od realiów rynkowych oraz przedłużającego się braku decyzji na poziomie rządowym, ostrzegając, że taki stan rzeczy spowoduje przeniesienie rozstrzygnięcia na poziom sądowy.

W odpowiedzi Ministerstwo Infrastruktury zadeklarowało gotowość dodatkowej waloryzacji wybranych kontraktów drogowych. Kilka dni później Urząd Zamówień Publicznych (dalej jako „**UZP**”) w cyklu *Zamówienia publiczne bez tajemnic* omówił zagadnienie klauzul waloryzacyjnych w umowach w sprawie zamówienia publicznego.

Argumenty przemawiające za zamieszczaniem klauzul waloryzacyjnych

Opracowanie m.in. dostarcza wykonawcom gotowych argumentów, na które mogą się powołać przed zamawiającym, w tym wnosząc o wyjaśnienie i modyfikację specyfikacji warunków zamówienia. UZP wyjaśnił m.in. że:

- klauzule waloryzacyjne zyskują na znaczeniu, zwłaszcza w aktualnej sytuacji gospodarczej – a zatem pośrednio potwierdził, iż wskazane w opracowaniu czynniki mogą zostać uznane za potencjalną podstawę do waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy zamówienia publicznego;
- klauzula waloryzacyjna dotyczy zarówno podwyższenia, jak i obniżenia wynagrodzenia, zapewniając równość stron oraz prawidłowy rozkład ryzyk kontraktowych;

- prawidłowo sformułowana klauzula waloryzacyjna sprzyja zwiększeniu konkurencyjności postępowań o udzielenie zamówienia publicznego;
- prawidłowo sformułowana klauzula waloryzacyjna sprzyja sprawnej, należytej, terminowej i bezpiecznej realizacji zamówienia publicznego.

Niemniej jednak, UZP wprost wskazał, że klauzula waloryzacyjna nie może stanowić remedium na zaniżoną kalkulację ceny oferty.

Jak prawidłowo sformułować klauzule waloryzacyjne?

W opracowaniu wskazano zamawiającym, jak należy prawidłowo sformułować klauzule waloryzacyjne. Przed zaprojektowaniem klauzuli należy przeprowadzić analizę specyfiki, złożoności zamówienia oraz czynników, które wpływają na zmianę wynagrodzenia wykonawcy i głównych czynników cenotwórczych.

Klauzula nie może być niedookreślona ani umożliwiać zmiany ceny na zasadach określonych jednostronnie przez jedną ze stron umowy. Sam wskaźnik waloryzacji powinien być łatwo dostępny, niezależny od stron umowy i jednoznaczny.

Opublikowano również przykładowe klauzule waloryzacyjne i odesłano do materiałów dostępnych już wcześniej na stronie UZP, tj.:

- przykładowych klauzul waloryzacyjnych dla sektora budownictwa;
- kalkulatora waloryzacji wynagrodzenia w sektorze budownictwa dla klauzuli jednowskaźnikowej oraz
- „kalkulatora koszykowego" – kalkulatora waloryzacyjnego dla sektora budownictwa opartego na kilku wskaźnikach.

Co jeśli umowa nie przewiduje waloryzacji ceny lub wynagrodzenia?

Problem wzrostu cen (kosztów) po zawarciu umowy nie stanowi wyłącznie problemu inwestycji drogowych czy szerzej – zamówień publicznych. Stąd należy przypomnieć, że wykonawcy, stojący przed widmem realizacji nierentownej umowy, mają do dyspozycji konkretne narzędzia prawne.

Oczywiście można usiąść do stołu i podjąć renegocjacje warunków umownych – w praktyce często w oparciu o klauzule waloryzacyjne, klauzule przeglądowe albo ogólne zasady swobody umów, współdziałania stron przy wykonywaniu zobowiązań. Na gruncie ustawy PZP możliwa jest zmiana umowy bez udzielenia nowego zamówienia publicznego, co ma znaczenie zwłaszcza w przypadku, gdy pierwotne mechanizmy waloryzacyjne okazały się niewystarczające, przewidziano w umowie zbyt niski limit waloryzacji lub gdy w umowie brak jest klauzuli waloryzacyjnej.

Jeżeli negocjacje nie przynoszą efektu, katalog dostępnych środków jest znacznie szerszy i obejmuje m.in. waloryzację sądową (tzw. *rebus sic stantibus*; przy czym rozwiązanie to wymaga wykazania daleko idących przesłanek, bardziej rygorystycznych niż przesłanki uzasadniające zmianę umowy bez udzielenia nowego zamówienia publicznego).

Wykonawca powinien pamiętać o dokumentowaniu wzrostu kosztów, korespondencji z zamawiającym oraz prób renegocjacji umowy.

Jeśli realizujesz kontrakt, który przestał być rentowny – to dobry moment, żeby przeanalizować dostępne scenariusze.

MONIKA JAROCH

Radca prawny

Monika Jaroch w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu prawa budowlanego, prawa zamówień publicznych oraz ochrony danych osobowych, w szczególności opiniuje i sporządza dokumenty oraz zastępuje klientów w sporach i w postępowaniach przed organami administracji publicznej.

@ monika.jaroch@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

GDY TWOJA DZIAŁKA OKAZUJE SIĘ BYĆ „CZYJAŚ”

To, że życie potrafi zaskakiwać, może być uznane za truizm, jednak o trafności tego sformułowania przekonał się nie tak dawno jeden z naszych Klientów. Jeszcze w latach 80. nabył nieruchomość, na której postawił dom jednorodzinny oraz – analogicznie jak sąsiedzi – ogrodził ją aż do granicy z chodnikiem i traktował całość jako jedną nieruchomość. Zdziwił się jednak, gdy po ponad trzydziestu latach od zamieszkania na nieruchomości dostał od gminy, w której znajduje się ta nieruchomość, wezwanie. Zawierało ono informację o tym, że z części gruntu – położonej od granicy budynku do ogrodzenia, przez którą trzeba przejść, by dostać się do domu – korzysta bezumownie i konieczne jest zawarcie umowy najmu, co wiąże się z obowiązkiem uiszczania czynszu.

Nie zawsze większość ma rację

Część sąsiadów, która była w podobnej sytuacji, zawarła z gminą umowy najmu. Nasz klient się na to nie zdecydował. Słusznie wskazywał, że przez lata dbał o ten fragment nieruchomości, dokonywał tam nasadzeń oraz wykonywał inne czynności, ponosząc związane z tym koszty oraz poświęcając swój wolny czas. Po zbadaniu sprawy i przeanalizowaniu dokumentów okazało się, że księga wieczysta, prowadzona dla nieruchomości, obejmuje tylko tę część nieruchomości, na której stoi dom oraz część ogródka. Natomiast obszar, gdzie znajduje się podjazd – wejście do domu i dojazd do garażu – stanowi faktycznie własność gminy. Uznaliśmy, że w tej sprawie możliwe jest złożenie wniosku do sądu o stwierdzenie zasiedzenia. Ta instytucja prawna pozwala na nabycie nieruchomości, jeśli dany podmiot włada nią – jako posiadacz samoistny – przez okres 20 lub 30 lat, w zależności od tego, czy posiadanie następuje odpowiednio w dobrej lub złej wierze.

Postępowanie sądowe – sukces itB Legal

Po przeprowadzeniu postępowania sądowego, mimo zakwestionowania przez gminę możliwości zasiedzenia nieruchomości, Sąd Rejonowy w Rzeszowie, I Wydział Cywilny (sygn. akt I Ns 473/23), prawomocnym postanowieniem odpowiednio podzielił działki ewidencyjne i stwierdził zasiedzenie spornej części nieruchomości. W ustnych motywach rozstrzygnięcia sąd zwrócił uwagę na sposób korzystania z nieruchomości i traktowanie całego obszaru jako jednej całości, mimo kwestionowania tego faktu przez gminę. Jednocześnie sąd uznał, że na fakt zasiedzenia nie ma wpływu okoliczność, że początkowo Klient był tylko użytkownikiem wieczystym, a dopiero później stał się właścicielem nieruchomości. Istotny okazał się fakt korzystania ze spornego skrawka nieruchomości dokładnie tak, jak właściciel, mimo że w ocenie gminy bycie użytkownikiem wieczystym wykluczało uznanie, że Klient mógł uważać się za właściciela.

Dlaczego warto było pójść do Sądu?

Dzięki swojemu uporowi i odwadze przeciwstawienia się gminie, finał sprawy był korzystny dla naszego Klienta. Zamiast płacić gminie za najem części nieruchomości, którą uważał za swoją lub próbować kupić ją po cenie rynkowej, oficjalnie przyłączył ten skrawek do swojej nieruchomości, ponosząc jedynie

itB

koszty procesu. Aktualnie może on spokojnie i bez obaw wykonywać swoje prawa właścicielskie, nie martwiąc się o to, czy umowa najmu zostanie przedłużona i na jakich warunkach się to odbędzie.

Naszego Klienta, któremu serdecznie gratulujemy, reprezentowały radca prawny Patrycja Cegiełka-Ordon oraz radca prawny Monika Jaroch.

PRAWOMOCNA WYGRANA W 6-LETNIM SPORZE O BEZUMOWNE KORZYSTANIE Z INFRASTRUKTURY

Po ponad 6 latach batalii sądowej, dwóch opiniach biegłego i niezliczonych pismach procesowych reprezentowany przez nas przedsiębiorca uniknął obowiązku zapłaty kilkudziesięciu tysięcy złotych. Ale zacznijmy od początku.

Co się wydarzyło?

Na początku 2019 roku nasz Klient zaczął świadczyć swoje usługi w budynku wielorodzinnym, wykorzystując do tego instalację wewnątrzbudynkową, która – według dostępnych informacji – miała stanowić część składową nieruchomości. Po kilku miesiącach zgłosił się do niego inny przedsiębiorca, twierdząc, że jest właścicielem owej instalacji i zarzucając naszemu Klientowi popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji. Podmiot ten domagał się m.in. zapłaty odszkodowania. Doszło do sporu, a sprawa finalnie trafiła do sądu, gdzie pojawiły się nowe roszczenia ze strony rzekomego właściciela instalacji.

Co orzekł sąd?

Sąd ustalił, że instalacja budynkowa rzeczywiście stanowi własność powoda. To z kolei świadczyło o zajęciu tej infrastruktury bezumownie przez naszego Klienta i uzasadniało przyznanie powodowi wynagrodzenia z tytułu bezumownego korzystania. Sąd napotkał jednak trudność z ustaleniem wysokości tego wynagrodzenia i skorzystał w tym zakresie z opinii biegłego sądowego. W ostatecznym rozrachunku, na bazie drugiej opinii wydanej w tej sprawie i zgłoszonych przez nas zastrzeżeń, z dochodzonych przez powoda ponad 30.000 zł zasądzono na jego rzecz 873,55 zł. Pozostałych roszczeń powoda Sąd nie uznał za zasadne.

Wnioski dla wszystkich

Przed sądem można domagać się wszystkiego i rościć o wszystko, tylko co z tego, jeśli nie da się tych roszczeń obronić? Nadmierna „roszczeniowość", niepoparta dowodami i nieuzasadniona prawnie, będzie mieć swoje skutki finansowe. Na przykładzie opisanej sprawy, z perspektywy drugiej strony, przegrana była kosztowna. Nie dość, że powód uzyskał raptem 2,95% żądanego wynagrodzenia, przegrał całkowicie sprawę o odszkodowanie, nie zostaną mu zwrócone poniesione koszty procesu (a te szły w kilka tysięcy złotych samych opłat sądowych), to jeszcze będzie musiał w większości pokryć koszty procesu poniesione przez reprezentowanego przez nas przedsiębiorcę. Finansowo powód wyszedł w tej sprawie „na minusie".

Rzetelne przygotowanie do sporu wymaga rozważenia ryzyk i szans (również finansowych), przygotowania odpowiedniego materiału dowodowego i w końcu – prawidłowego sformułowania swoich żądań. Trzeba obiektywnie rozważyć, co można „ugrać" w realiach danej sprawy i dostępnych

dowodów. W opisanym przez nas sporze, powód na etapie przedsądowym znacząco przeszacował należne mu wynagrodzenie, to zaś ma swoje dalsze skutki w rozkładzie kosztów procesu.

Naszego Klienta, któremu serdecznie gratulujemy, reprezentowały partner-radca prawny Ewelina Grabiec oraz radca prawny Anna Szura.

itB | legal

Kancelaria Radców Prawnych

KONTAKT

tel. +48 32 77 45 888

tel. +48 32 72 31 888

@ sekretariat@itblegal.pl

itblegal.pl

itBLegal

itblegal

itB Legal Bazański, Grabiec
Kancelaria Radców Prawnych Spółka Partnerska
ul. Graniczna 29/215, 40-017 Katowice
NIP: 9542737428, KRS: 0000419850

© 2026 itB Legal Bazański, Grabiec Kancelaria Radców Prawnych Spółka Partnerska

Zachęcamy do korzystania z naszych publikacji. Cytowanie lub dalsze wykorzystanie treści prosimy każdorazowo uzgadniać z Kancelarią, z uwzględnieniem kontekstu oraz zakresu cytowanego materiału.

WRÓĆ DO SPISU