INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

WERSJA CYFROWA

CZYTAJ DUŻO WIĘCEJ GDZIE I KIEDY CHCESZ
inforlex.pl

MP MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

miesięcznik

PRAWO PRACY · WYNAGRODZENIA · UBEZPIECZENIA · ZASIŁKI

Temat numeru
Nowe uprawnienia PIP od 8 lipca 2026 r. – co się zmieni dla pracodawców

5 (437)
maj 2026

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1. INFORLEX Do 31 maja 2026 r. pracodawcy muszą przekazać I ratę odpisu na ZFŚS ustaloną według nowej kwoty bazowej 4
2. Nowe formularze dla płatników do kontroli zwolnień lekarskich od 13 kwietnia 2026 r. 7
3. INFORLEX Podwyżka stawek wynagrodzenia nauczycieli 10
4. INFORLEX Roczne rozliczenie składki zdrowotnej przez przedsiębiorców do 20 maja 2026 r. 11

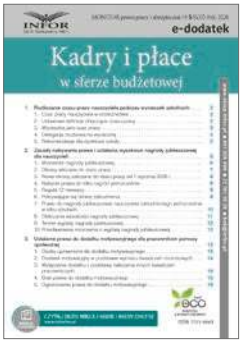
Odpowiedzi na pytania kadrowych

Kiedy pracownik powinien zgłosić chęć skorzystania z urlopu na żądanie 18
Czy premia uznaniowa powinna być uwzględniona przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy 18
Jak udzielać opieki na dziecko do 14 lat pracownicy zatrudnionej na część etatu 18

II. AKTUALNOŚCI

1. **Zmiany prawa – weszły w życie 21.03–17.04.2026 r.**
1.1. Wzrost wynagrodzeń dla nauczycieli 19
1.2. Podwyżki wynagrodzeń dla pracowników jednostek budżetowych 19

ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >





w komplecie z numerem e-DODATKI do pobrania na www.inforlex.pl

ISSN 1731-996X
9 771731 996603 05

Indeks 369691

Więcej na **inforlex.pl**

Dodatkowe materiały specjalne dostępne dla Prenumeratorów na **inforlex.pl** → Zaloguj się do konta

eprasa.pl 6a9fa91adb

1.3. Nowe wzory upoważnienia i protokołu kontroli zwolnień od pracy 20
1.4. Zmiany w ustalaniu prawa do wcześniejszej emerytury górniczej 20
1.5. Zmiany w profilaktycznych badaniach lekarskich pracowników 20
2. **Oczekują na wejście w życie 1.07–8.07.2026 r.**
2.1. Elektronizacja dokumentacji zasiłkowej 21
2.2. Nowe uprawnienia PIP 22

III. STANOWISKA URZĘDOWE
1. Jak wliczać do stażu pracy okresy równoległego zatrudnienia – stanowisko PIP 23

IV. TEMAT NUMERU
1. **Nowe uprawnienia PIP od 8 lipca 2026 r. – co się zmieni dla pracodawców** 25
1. Nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy 25
1.1. Nieprawidłowo zawarta umowa cywilnoprawna a uprawnienia PIP 25
1.2. Odwołanie od decyzji PIP 28
1.3. Postępowanie sądowe 29
1.4. Skutki decyzji PIP 31
2. Interpretacje indywidualne GIP 32
3. Zmiany w przeprowadzaniu kontroli przez PIP 33
3.1. Możliwość przeprowadzania transmisji on-line i sporządzania odpisów 34
3.2. Kontrola zdalna 34
3.3. Przesłuchiwanie w ramach tzw. pomocy prawnej 35
3.4. Wyniki kontroli w postaci papierowej lub elektronicznej 35
4. Wymiana danych między PIP, ZUS i KAS 35
5. Wyższe kary dla pracodawców 36

V. JAK WYLICZYĆ
1. INFORLEX Jak ustalić należność za używanie własnej odzieży i obuwia w razie roszczeń pracownika 39

VI. PRAWO PRACY
1. Praca w gospodarstwie rolnym – zasady wliczania do stażu pracy 43
2. Jak zaplanować i rozliczyć urlop lekarza zatrudnionego na niepełny etat 50

eprasa.pl 6a9fa91adb

POLECAMY DZIAŁ **„Tylko w e-wydaniu”**

Dodatkowe artykuły i specjalne materiały dostępne po zalogowaniu na **www.inforlex.pl**

VII. WYNAGRODZENIA

1. Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych ze środków PFRON **54**
2. Jakie skutki podatkowo-składkowe powoduje wypłata dofinansowania do wypoczynku z ZFŚS po ustaniu zatrudnienia **61**

VIII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. INFORLEX Uprawnienia jedynego wspólnika spółki z o.o. do ulgi Mały ZUS Plus **65**
2. Czy sfinansowanie studiów MBA członkowi zarządu pełniącemu funkcję na podstawie aktu powołania będzie oskładkowane **72**

IX. ZASIŁKI

1. Zasady wliczania składników rocznych do podstawy wymiaru zasiłków **76**
2. INFORLEX Jak skorygować raport ZUS RSA, gdy wypłacono nienależne wynagrodzenie chorobowe **82**

X. BHP W FIRMIE

1. INFORLEX Pracownik zatrudniony w środowisku szkodliwym – obowiązki pracodawcy **88**

Treści dostępne na **inforlex.pl**



INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń
w wersji cyfrowej

Zawsze aktualne i wiarygodne informacje na temat zmian przepisów znajdziesz na

inforlex.pl

22 761 30 30, 801 626 666 bok@infor.pl sklep.infor.pl

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Do 31 maja 2026 r. pracodawcy muszą przekazać I ratę odpisu na ZFŚS ustaloną według nowej kwoty bazowej

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Pracodawcy, którzy w 2026 r. mają obowiązek utworzenia ZFŚS, powinni przekazać najpóźniej 31 maja 2026 r. na rachunek funduszu co najmniej 75% odpisu podstawowego. Mimo że ten termin przypada w niedzielę, nie ulega przesunięciu na następujący po nim najbliższy dzień roboczy. W 2026 r. maksymalna podstawa wymiaru odpisu na ZFŚS wynosi 7848,60 zł.

Do utworzenia ZFŚS są zobowiązane wybrane podmioty. Pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą fundusz bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników. Pracodawcy prywatni tworzą fundusz, jeżeli na 1 stycznia danego roku zatrudniają:

- co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, jeśli z wnioskiem o utworzenie ZFŚS wystąpiła do pracodawcy zakładowa organizacja związkowa.

Pozostałe podmioty mogą dobrowolnie tworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Pracodawcy zobowiązani do utworzenia ZFŚS

Podmioty zobowiązane do posiadania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w 2026 r., tj.:

- jednostki budżetowe bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników,
- pracodawcy spoza sfery budżetowej zatrudniający przynajmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, a także zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – na wniosek organizacji związkowej,

przekazują odpisy na działalność funduszu co do zasady w dwóch ratach i terminach:

- do 31 maja – co najmniej 75% odpisów podstawowych,
- do 30 września – pozostałą część odpisów podstawowych i tzw. odpisy zwiększające (np. na emerytów i rencistów – byłych pracowników, pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym).

eprasa.pl 6a9fa91adb

Środki na ZFŚS pracodawca może przekazać na rachunek funduszu w jednej wpłacie (przelewie). **Zasilenie rachunku ZFŚS po wyznaczonym terminie, np. po 31 maja, nie powoduje powstania po stronie pracodawcy zobowiązania do odprowadzenia odsetek z tego tytułu** (wyrok SN z 11 kwietnia 2012 r., sygn. akt III PK 66/11, OSNP 2013/5–6/54). Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Lublinie, który w wyroku z 29 sierpnia 2012 r. (sygn. akt III APa 9/12) uznał, że:

SA *(...) pomiędzy pracodawcą a Funduszem nie istnieje stosunek zobowiązaniowy w rozumieniu art. 353 § 1 k.c., brak jest dłużnika i wierzyciela w rozumieniu tego przepisu. Nieprzekazanie określonych kwot na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie jest więc jego długiem w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. Nie będzie więc miał tu zastosowania przepis art. 481 k.c.*

W 2026 r. ostatni dzień terminu na wpłatę części środków ZFŚS na wyodrębniony rachunek przypada w niedzielę. Ten fakt nie powoduje, że wpłata może zostać dokonana później, np. w najbliższy dzień roboczy. Jest to bowiem tylko przesunięcie środków pracodawcy.

Przepisy ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ustawa o ZFŚS) dotyczące terminów przekazywania odpisu na fundusz są uznawane za bezwzględnie obowiązujące (ustanawiają obowiązek po stronie pracodawcy i nie mogą być modyfikowane w regulacjach wewnątrzzakładowych, np. regulaminie ZFŚS), a ich niedotrzymanie jest naruszeniem przepisów ww. ustawy. Takie stanowisko prezentuje też resort pracy.

Podmioty, które ze względu na stan zatrudnienia niższy niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty zdecydowały o utworzeniu funduszu, środki na jego działalność mogą przekazać w innym dowolnie ustalonym terminie.

Wysokość wpłaty na fundusz w 2026 r.

Wysokość wpłaty na fundusz ustala się na podstawie przeciętnej planowanej w danym roku kalendarzowym liczby osób zatrudnionych u pracodawcy. Należy w niej uwzględnić wyłącznie pracowników (zatrudnionych w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy), pomijając osoby wykonujące pracę na innej podstawie, np. zleceniobiorców czy współpracujące osoby samozatrudnione.

Przeciętny planowany stan zatrudnienia w danym roku wymaga skorygowania do rzeczywistego stanu przeciętnej liczby zatrudnionych, a to oznacza jednoczesne skorygowanie dokonywanych wpłat na fundusz. Pracodawca ma możliwość bieżącej korekty stanu zatrudnienia, np. podczas dokonywania przelewu kolejnych rat.

W 2026 r. odpisu na ZFŚS (zarówno podstawowego, jak i fakultatywnego) dokonuje się od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w drugim półroczu 2025 r., tj. od kwoty 7848,60 zł.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Tabela. Wysokość odpisu podstawowego i odpisów dodatkowych (nieobowiązkowych) na ZFŚS w 2026 r.

Osoba, na którą dokonywany jest odpis	Wysokość odpisu
na jednego pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach (37,5%)	2943,23 zł
na jednego pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub pracę o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych (50%)	3924,30 zł
na jednego pracownika młodocianego: ■ w pierwszym roku nauki (5%) ■ w drugim roku nauki (6%) ■ w trzecim roku nauki (7%)	 392,43 zł 470,92 zł 549,40 zł
Osoby, na które jest dokonywane dobrowolne zwiększenie	
na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczący lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, wysokość odpisu może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	490,54 zł
Osoby, na które jest dokonywane dobrowolne zwiększenie	
na każdego uprawnionego do opieki socjalnej emeryta i rencistę, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, nad którymi pracodawca sprawuje opiekę socjalną, fundusz może być zwiększony o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	490,54 zł
na każdą zatrudnioną osobę fundusz można zwiększyć o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, pod warunkiem przeznaczenia całości tych zwiększeń na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego utworzonego przez pracodawcę	588,65 zł

PRZYKŁAD

Pracodawca prywatny zatrudniał na 1 stycznia 2026 r. 51 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a zatem jest zobowiązany do tworzenia ZFŚS w 2026 r. Dokonuje on odpisu na ZFŚS z uwzględnieniem maksymalnej kwoty bazowej, tj. 2943,23 zł (pracownicy nie wykonują pracy w szczególnych warunkach ani o szczególnym charakterze). Na 31 maja 2026 r. w zatrudnieniu pozostawało 45 pracowników (na etatach). Spadek zatrudnienia po 1 stycznia 2026 r. nie zwalnia pracodawcy z obowiązku dalszego utrzymywania funduszu w tym roku, w tym dokonywania odpisu. Pracodawca powinien przekazać w tym dniu na rachunek funduszu 112 578,55 zł (2943,23 zł × 51 etatów = 150 104,73 zł; 150 104,73 zł × 75%).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 ust. 1, ust. 1c i ust. 3, art. 4–6, art. 12 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- § 1, § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz.U. Nr 43, poz. 349)
- obwieszczenie Prezesa GUS z 19 lutego 2026 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2025 r. i w drugim półroczu 2025 r. (M.P. z 2026 r. poz. 232)

eprasa.pl 6a9fa91adb

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 11 kwietnia 2012 r. (sygn. akt III PK 66/11, OSNP 2013/5–6/54)
- wyrok SA w Lublinie z 29 sierpnia 2012 r. (sygn. akt III APa 9/12)

©℗
Bożena Goliszewska-Chojdak
prawnik, ekonomista, specjalista i praktyk z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń, słuchacz seminarium doktorskiego, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

2 Nowe formularze dla płatników składek do kontroli zwolnień lekarskich od 13 kwietnia 2026 r.

W wyniku zmiany przepisów dotyczących weryfikacji zasadności pobierania przez ubezpieczonych zasiłków z FUS od 13 kwietnia 2026 r. zostały wprowadzone nowe wzory upoważnienia do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy i protokołu takiej kontroli. Nowe regulacje mają na celu ujednolicenie dokumentacji w tym zakresie oraz precyzyjne określenie uprawnień i obowiązków zarówno kontrolujących (ZUS lub płatnika składek), jak i kontrolowanych ubezpieczonych.

Nowe formularze wykorzystywane podczas kontroli ubezpieczonych dokonywanej przez ZUS lub płatnika składek, a dotyczącej sposobu korzystania przez ubezpieczonych i osoby po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego ze zwolnień lekarskich i świadczenia rehabilitacyjnego, zostały uregulowane w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 kwietnia 2026 r. w sprawie wzoru upoważnienia do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy i wzoru protokołu tej kontroli (dalej: rozporządzenie z 8 kwietnia 2026 r.). Wskazany akt prawny zastąpił poprzednio obowiązujące rozporządzenie z 27 lipca 1999 r. i jest dostosowaniem do zmian w tym zakresie obowiązujących od 13 kwietnia 2026 r.

Zmiany we wzorze upoważnienia do kontroli

Wzór upoważnienia, stanowiący załącznik nr 1 do rozporządzenia z 8 kwietnia 2026 r., został zaktualizowany w zakresie podstaw prawnych oraz sposobu legitymowania się osób kontrolujących podczas kontroli ubezpieczonych. Wprowadzono tu wyraźne rozróżnienie w zależności od podmiotu kierującego na kontrolę:

- osoba działająca z upoważnienia ZUS – legitymuje się legitymacją służbową,
- osoba upoważniona przez płatnika składek – w toku kontroli okazuje legitymację pracowniczą lub dokument tożsamości.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Zmiany we wzorze protokołu kontroli

Najbardziej istotne zmiany z punktu widzenia proceduralnego wprowadzono w załączniku nr 2 do rozporządzenia z 8 kwietnia 2026 r., czyli wzorze protokołu kontroli. Nowy protokół kontroli zawiera:

- szerszy zakres przedmiotowy – nowy protokół obejmuje nie tylko kontrolę zwolnień lekarskich, ale również okresy, za które przysługuje świadczenie rehabilitacyjne; w takim przypadku wymaga on wskazania numeru decyzji o przyznaniu tego świadczenia;
- dane osoby kontrolowanej – uszczegółowiono wymogi dotyczące identyfikacji ubezpieczonego. W przypadku braku numeru PESEL należy podać datę urodzenia oraz rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości;
- pouczenie o prawach kontrolowanego – istotną nowością jest wprowadzenie obligatoryjnego pouczenia o treści: *Może Pan/Pani w ciągu 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli złożyć zastrzeżenia do ustaleń w nim zawartych. W zastrzeżeniach należy wskazać środki dowodowe, które będą je potwierdzać.* Poprzednie przepisy przewidywały jedynie ogólną możliwość wniesienia uwag, bez sprecyzowania terminu 7-dniowego bezpośrednio we wzorze protokołu;
- wzmiankę o odmowie podpisu – nowy wzór zawiera miejsce na sporządzenie urzędowej wzmianki w przypadku, gdy osoba kontrolowana odmawia złożenia podpisu pod protokołem. Poprzednio obowiązujący wzór nie przewidywał odrębnej rubryki na tę okoliczność;
- opis ustaleń – nowy wzór kładzie większy nacisk na precyzyjny opis dokonanych ustaleń faktycznych, co ma kluczowe znaczenie w ewentualnych sporach dotyczących utraty prawa do zasiłku.

Wzór. Wypełniony protokół kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy

WAD sp. z o.o.
00-091 Warszawa, ul. Żargonu 9
NIP 1180469979

.....
(oznaczenie jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych albo płatnika składek)

PROTOKÓŁ KONTROLI
prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy została przeprowadzona w dniu 15 kwietnia 2026 r. o godz. 11.30 w miejscu zamieszkania ubezpieczonej, tj.

w Warszawie (00-004), ul. Smocza 14 m. 4

.....
(oznaczenie miejsca przeprowadzenia kontroli).

eprasa.pl 6a9fa91adb

Dane osoby kontrolowanej:

1. Imię i nazwisko: **Martyna Gruszka**
2. Numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – data urodzenia, rodzaj, seria i numer dokumentu tożsamości: **PESEL 90021787484**
3. Miejsce zamieszkania lub pobytu: **Warszawa (00-004), ul. Smocza 14 m. 4**
4. Miejsce pracy: **WAD sp. z o.o., 00-091 Warszawa, ul. Żargonu 9**

Dane dotyczące orzeczonej niezdolności do pracy osoby kontrolowanej:

1. Okres orzeczonej niezdolności do pracy albo okres konieczności sprawowania opieki: **10.04.2026 r. – 27.04.2026 r.**
2. Numer zaświadczenia lekarskiego oraz imię i nazwisko lekarza, który wydał zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy[1], albo oznaczenie decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego[2]: **ZV9087544, lek. Jarosław Malinowski.**

Dane osób kontrolujących:

1. Mikołaj Aleksander: nr i seria dowodu osobistego: DCF 897655, wydany w dniu 14.05.2022 r.
2. Joanna Mazek: nr i seria dowodu osobistego: DFG 903356, wydany w dniu 02.07.2025 r.

.....

(imię i nazwisko oraz numer legitymacji służbowej[3] albo numer legitymacji pracowniczej lub dokumentu tożsamości[4] wraz z datą wydania – zgodnie z upoważnieniem do przeprowadzenia kontroli)

Opis dokonanych ustaleń:
W toku przeprowadzonej kontroli ustalono, że pracownica przebywała w mieszkaniu pod adresem wskazanym na zaświadczeniu lekarskim. Pracownica znajdowała się w stanie wskazującym na chorobę (objawy grypopodobne), pozostając w łóżku. W trakcie kontroli nie stwierdzono wykonywania przez pracownicę jakichkolwiek czynności mogących wskazywać na prowadzenie aktywności zawodowej lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem.

Pouczenie:
Może Pan/Pani w ciągu 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli złożyć zastrzeżenia do ustaleń w nim zawartych. W zastrzeżeniach należy wskazać środki dowodowe, które będą je potwierdzać.

Martyna Gruszka	Mikołaj Aleksander
.....	.....
(podpis osoby kontrolowanej)	*(podpis osoby kontrolującej)*

W przypadku odmowy podpisania protokołu przez osobę kontrolowaną – wzmianka o tym fakcie: **nie dotyczy**

[1] W przypadku kontroli zwolnienia z powodu niezdolności do pracy, za które przysługuje zasiłek chorobowy lub zasiłek opiekuńczy.

[2] W przypadku kontroli zwolnienia z powodu niezdolności do pracy, za które przysługuje świadczenie rehabilitacyjne.

[3] W przypadku kontroli dokonywanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

[4] W przypadku kontroli dokonywanej przez płatnika składek.

eprasa.pl 6a9fa91adb

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 68–68b ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- § 1–4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 kwietnia 2026 r. w sprawie wzoru upoważnienia do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy i wzoru protokołu tej kontroli (Dz.U. z 2026 r. poz. 503)

©℗
Bożena Goliszewska-Chojdak
prawnik, ekonomista, specjalista i praktyk z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń, słuchacz seminarium doktorskiego, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

3 Podwyżka stawek wynagrodzenia nauczycieli

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. wzrosły stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli. W wyniku zmian wynagrodzenia nauczycieli wszystkich stopni awansu zawodowego zostały podwyższone o 3%.

Podstawowym parametrem decydującym o skali podwyżek jest kwota bazowa ustalana corocznie w ustawie budżetowej (w 2026 r. wynosi ona 5597,86 zł). Jej wzrost o 3% w stosunku do roku ubiegłego stanowi bezpośrednią przyczynę waloryzacji płac nauczycieli.

Wzrost wynagrodzenia zasadniczego

Dla nauczycieli legitymujących się tytułem zawodowym magistra z przygotowaniem pedagogicznym minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego od 1 stycznia 2026 r. wynoszą:

- nauczyciel początkujący: 5308 zł brutto (wzrost o 155 zł),
- nauczyciel mianowany: 5469 zł brutto (wzrost o 159 zł),
- nauczyciel dyplomowany: 6397 zł brutto (wzrost o 186 zł).

W przypadku nauczycieli z pozostałymi kwalifikacjami (m.in. tytułem magistra bez przygotowania pedagogicznego lub licencjata) stawki ustalono na poziomie:

- 5178 zł dla nauczyciela początkującego,
- 5311 zł dla nauczyciela mianowanego,
- 5567 zł dla nauczyciela dyplomowanego.

Wypłata wyrównania wynagrodzeń i innych świadczeń

Podwyższenie stawek wynagrodzenia następuje z mocą od 1 stycznia 2026 r. Nakłada to na organy prowadzące obowiązek wypłaty wyrównania za okres od stycznia do mar-

eprasa.pl 6a9fa91adb

ca 2026 r. (w kwietniu 2026 r. nauczyciele powinni otrzymać już zwaloryzowane wynagrodzenie bieżące). Wyrównanie należało wypłacić nauczycielom najpóźniej 19 kwietnia 2026 r. Obejmuje ono nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również wszystkie jego pochodne, w tym m.in.: dodatek za wysługę lat, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa, dodatek wiejski.

Wyrównanie przysługuje również nauczycielom, z którymi stosunek pracy został rozwiązany po 1 stycznia 2026 r., a przed datą wejścia w życie nowych stawek. W takim przypadku szkoła ma obowiązek przeliczyć i wypłacić należną różnicę byłemu pracownikowi (dotyczy to również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy).

Należy podkreślić, że aktualizacja stawek minimalnych ma charakter obligatoryjny i nie wymaga zmiany umowy o pracę, chyba że dotychczasowa umowa wskazywała konkretną kwotę wynagrodzenia zamiast odesłania do przepisów ogólnych, z których wynikała wysokość wynagrodzenia nauczyciela.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 30 ust. 1–2, art. 35, art. 42b, art. 54, art. 66 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- § 1–2 i załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji z 18 marca 2026 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. z 2026 r. poz. 379)
- § 2 i załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 755; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 379)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

4 Roczne rozliczenie składki zdrowotnej przez przedsiębiorców do 20 maja 2026 r.

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Ustalenie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorców zależy od tego, jaki rodzaj działalności prowadzi płatnik składek, oraz od formy opodatkowania przychodów uzyskanych z tej działalności. Niektórzy z przedsiębiorców mają obowiązek dokonania rocznego rozliczenia składki zdrowotnej. Termin na jego sporządzenie za 2025 r. upływa 20 maja 2026 r.

Roczne rozliczenie składki zdrowotnej polega na wyliczeniu kwoty rocznej składki zdrowotnej i porównaniu jej z sumą składek zdrowotnych opłaconych za poszczególne miesiące w roku. Obowiązek rocznego rozliczenia obejmuje tylko tych płatników składek,

eprasa.pl 6a9fa91adb

którzy podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne ustalają od przychodu lub dochodu z działalności.

Nie dotyczy to natomiast przedsiębiorców opodatkowanych w formie karty podatkowej, wspólników jednoosobowych spółek z o.o. lub spółek komandytowych – osoby te opłacają składkę zdrowotną niezależną od dochodu lub przychodu.

Wskazane rozliczenie inaczej wygląda w przypadku płatników rozliczających się w formie ryczałtu, a inaczej – w przypadku firm opodatkowanych podatkiem liniowym lub według skali podatkowej.

Sposób obliczenia rocznej składki zdrowotnej w przypadku opodatkowania działalności na zasadach ogólnych (według skali podatkowej lub w formie podatku liniowego)

Podstawą obliczenia rocznej składki zdrowotnej jest dochód uzyskany w danym roku, który jest ustalany w następujący sposób:

- przychód z działalności pomniejsza się o koszty uzyskania przychodu,
- od uzyskanej kwoty odlicza się składki na ubezpieczenia społeczne (jeżeli nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów).

Przy obliczaniu podstawy wymiaru składki zdrowotnej uwzględnia się też różnice remanentowe – dodatnia zwiększa dochód, a ujemna – zmniejsza.

Do przychodów uwzględnianych przy obliczeniu podstawy wymiaru składki nie zalicza się przychodów niepodlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym, z wyjątkiem:

- dochodów osiągniętych z działalności prowadzonej na terenie specjalnej strefy ekonomicznej,
- dochodów z działalności gospodarczej osiągniętych z realizacji nowej inwestycji określonej w decyzji o wsparciu, o której mowa w ustawie o wspieraniu nowych inwestycji,
- przychodów podatników z działalności gospodarczej, którzy przenieśli miejsce zamieszkania na terytorium Polski, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł,
- przychodów podatników z działalności gospodarczej, którzy sprawowali władzę rodzicielską w stosunku do co najmniej 4 dzieci, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł,
- przychodów otrzymanych przez podatników po ukończeniu 60. roku życia w przypadku kobiety i 65. roku życia w przypadku mężczyzny, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł, pod warunkiem że nie otrzymują m.in. emerytury lub renty rodzinnej.

eprasa.pl 6a9fa91adb

W celu ustalenia rocznej składki zdrowotnej roczny dochód należy pomnożyć przez odpowiednią stopę procentową składki zdrowotnej:

- 9% – działalność opodatkowana według skali podatkowej,
- 4,9% – działalność opodatkowana podatkiem liniowym.

Należy wskazać, że w przypadku przedsiębiorców opodatkowanych na zasadach ogólnych obowiązuje minimalna podstawa wymiaru składki zdrowotnej.

Minimalna roczna podstawa wymiaru składki zdrowotnej nie może być niższa niż iloczyn liczby miesięcy podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu w roku kalendarzowym, za który był ustalany dochód, i 75% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym dniu roku składkowego (tj. od 1 lutego 2025 r. do 31 stycznia 2026 r.), czyli 12 × 3499,50 zł (75% minimalnego wynagrodzenia) = 41 994 zł, w przypadku składki zdrowotnej obliczanej od rocznej podstawy jej wymiaru (w 2025 r. dla pełnego roku składkowego jest to kwota 3779,46 zł (9% × 41 994 zł). Jeżeli ustalona w ten sposób roczna składka zdrowotna będzie niższa niż 3779,46 zł, należy dokonać dopłaty składki do tej wysokości (3779,46 zł).

Tabela 1. **Wysokość rocznej składki zdrowotnej**

Forma opodatkowania	Stopa procentowa składki zdrowotnej	Wysokość rocznej składki zdrowotnej
Skala podatkowa	9%	9% dochodu, nie mniej niż **3779,46 zł**
Podatek liniowy	4,9%	4,9% dochodu, nie mniej niż **3779,46 zł**

W przypadku opodatkowania działalności na zasadach ogólnych roczne rozliczenie obejmuje rok składkowy, który trwa od lutego danego roku do stycznia następnego roku, czyli od 1 lutego 2025 r. do 31 stycznia 2026 r. Jeśli działalność była zawieszona przez cały okres składkowy, nie składa się rocznego rozliczenia składki zdrowotnej.

PRZYKŁAD

Emil K. prowadził działalność gospodarczą opodatkowaną podatkiem liniowym przez cały 2025 r. Jego roczny dochód z działalności wyniósł 55 000 zł. Roczna składka zdrowotna została ustalona w kwocie 2695 zł (4,9% × 55 000 zł). W tym przypadku powinien on zapłacić roczną składkę zdrowotną w wysokości 3779,46 zł, tj. składkę minimalną (a nie ustaloną od dochodu).

PRZYKŁAD

Zuzanna B. miała zawieszoną działalność przez cały rok składkowy. Nie wznowiła jej w 2026 r. Nie ma więc obowiązku sporządzenia rocznego rozliczenia składki zdrowotnej za 2025 r.

eprasa.pl 6a9fa91adb

WAŻNE! Jeżeli przedsiębiorca prowadził działalność tylko przez część roku, składka zdrowotna będzie obliczana proporcjonalnie, z uwzględnieniem okresu prowadzenia działalności.

Działalność opodatkowana ryczałtem ewidencjonowanym

W przypadku przedsiębiorców opodatkowanych na zasadzie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych roczna podstawa wymiaru składki zdrowotnej jest ustalana w zależności od kwoty rocznego przychodu. Przychód jest pomniejszany o kwoty opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne.

Osoby te mają także możliwość wyboru metody rozliczania składki zdrowotnej.

Mogą wybrać ustalenie jej na podstawie:

- przychodu z poprzedniego roku lub
- bieżącego przychodu.

Przy ustalaniu rocznej składki zdrowotnej bierze się pod uwagę tylko okres prowadzenia działalności (i podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu) – nie uwzględnia się okresu zawieszenia działalności ani innych okresów, w których przedsiębiorca był zwolniony z opłacania składki zdrowotnej na podstawie odpowiednich przepisów. Dochody i koszty z tego okresu nie są więc brane pod uwagę przy obliczaniu składki zdrowotnej.

Przychody osiągnięte z działalności gospodarczej opodatkowanej ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych (uwzględniane przy ustaleniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne) pomniejsza się o kwoty opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne. W tych przychodach nie uwzględnia się przychodów niepodlegających opodatkowaniu innych niż zwolnione z podatku w związku z przeniesieniem rezydencji podatkowej na terytorium Polski, wychowywaniem co najmniej 4 dzieci oraz pozostawaniem na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.

W przypadku ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych roczne rozliczenie składki zdrowotnej obejmuje rok kalendarzowy, tj. od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r.

Roczną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne dla przedsiębiorców opodatkowanych ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych stanowi:

- iloczyn liczby miesięcy w roku kalendarzowym i kwoty równej 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli osiągnięte przychody z działalności nie przekroczyły w tym okresie kwoty 60 000 zł,
- iloczyn liczby miesięcy w roku kalendarzowym i kwoty równej przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzenia, jeżeli osiągnięte przychody z działalności przekroczyły w tym okresie kwotę 60 000 zł i nie przekroczyły kwoty 300 000 zł,

eprasa.pl 6a9fa91adb

- iloczyn liczby miesięcy w roku kalendarzowym i kwoty równej 180% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli osiągnięte przychody z działalności przekroczyły w tym okresie kwotę 300 000 zł.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne w przypadku tych osób wynosi 9% podstawy wymiaru.

Do ustalenia podstawy wymiaru składki przyjmuje się kwotę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale roku poprzedniego, włącznie z wypłatami z zysku, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski". W IV kwartale 2024 r. była to kwota 8549,18 zł.

Tabela 2. Roczna podstawa wymiaru i wysokość składki zdrowotnej

Roczny przychód	Roczna podstawa wymiaru składki zdrowotnej	Wysokość rocznej składki zdrowotnej
Do 60 000 zł	12 miesięcy × 5129,51 zł = **61 554,12 zł** (8549,18 zł × 60% = 5129,51 zł)	**5539,87 zł** (61 554,12 zł × 9%)
Do 300 000 zł	12 miesięcy × 8549,18 zł = **102 590,16 zł** (8549,18 zł × 100% = 8549,18 zł)	**9233,11 zł** (102 590,16 zł × 9%)
Powyżej 300 000 zł	12 miesięcy × 15 388,52 zł = **184 662,24 zł** (8549,18 zł × 180% = 15 388,52 zł)	**16 619,60 zł** (184 662,24 zł × 9%)

Przedsiębiorcy opodatkowani w formie ryczałtu ewidencjonowanego mieli możliwość wyboru, czy chcą opłacać składkę zdrowotną na podstawie przychodu z roku poprzedniego czy też od bieżących przychodów. **W sytuacji gdy składka zdrowotna była opłacana na podstawie narastających przychodów w ciągu roku, wskutek rozliczenia rocznego może powstać niedopłata składki zdrowotnej.**

W razie przekroczenia kwoty przychodów w danym miesiącu za ten miesiąc należy rozliczyć składkę zdrowotną od podstawy wymiaru obowiązującej dla kolejnego progu przychodów.

PRZYKŁAD

Anna M. prowadzi działalność opodatkowaną w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych. Składkę zdrowotną ustala na podstawie bieżącego przychodu. W lipcu 2025 r. przychód przekroczył kwotę 60 000 zł, a w grudniu był wyższy niż 300 000 zł. Anna M. za 2025 r. zapłaciła składkę zdrowotną w łącznej kwocie 7386,54 zł (6 miesięcy × 461,66 zł = 2769,96 zł; 6 miesięcy × 769,43 zł = 4616,58 zł).

Roczną podstawę składki zdrowotnej należy ustalić w następujący sposób:

- 180% × 8549,18 zł x 180% = 15 388,52 zł,
- 12 miesięcy × 15 388,52 zł = 184 662,24 zł,

eprasa.pl 6a9fa91adb

- 184 662,24 zł × 9% = 16 619,60 zł,
- 16 619,60 zł – 7386,54 zł = 9233,06 zł.

Wskutek rocznego rozliczenia Anna M. będzie musiała dopłacić 9233,06 zł.

Roczna składka zdrowotna w przypadku kilku działalności

Sposób ustalenia rocznej składki zdrowotnej zależy od tego, czy każda z prowadzonych działalności jest opodatkowana w tej samej czy innej formie.

Jeżeli przedsiębiorca wybrał taką samą formę opodatkowania, uzyskane przychody i poniesione koszty z tytułu każdej z tych działalności podlegają zsumowaniu.

W sytuacji gdy przedsiębiorca prowadzi kilka działalności opodatkowanych w różnej formie, roczną podstawę wymiaru składki zdrowotnej powinien ustalić dla każdej z działalności z osobna, przy zastosowaniu zasad obowiązujących dla danej formy opodatkowania.

Przedsiębiorca na żądanie ZUS ma obowiązek przekazać informację i przedstawić dokumenty potwierdzające stosowaną formę opodatkowania oraz wysokość przychodu lub dochodu z pozarolniczej działalności stanowiącego podstawę wymiaru składki, w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania.

Termin rozliczenia rocznej składki zdrowotnej

Rozliczenia rocznego składki zdrowotnej dokonuje się w deklaracji składanej za miesiąc, w którym upływa termin na złożenie zeznania rocznego. Termin złożenia zeznań rocznych na zasadach ogólnych i przy ryczałcie jest obecnie ujednolicony i wszyscy podatnicy muszą dopełnić swoich obowiązków do 30 kwietnia. Oznacza to, że roczne rozliczenie składki zdrowotnej należy wykazać w deklaracji za kwiecień i przekazać ją do 20 maja.

Rozliczenia rocznej składki zdrowotnej należy dokonać w deklaracji składanej za miesiąc, w którym upływa termin na złożenie zeznania rocznego, czyli za kwiecień 2026 r.:

- w ZUS DRA (blok XII), jeżeli przedsiębiorca prowadzi działalność gospodarczą jednoosobowo,
- w ZUS RCA (blok III. F), jeżeli opłaca składki za inne osoby (np. pracowników, zleceniobiorców).

Dokumenty te należy przekazać do ZUS do 20 maja 2026 r.

Nadpłata lub niedopłata składki zdrowotnej

Po dokonaniu rocznego rozliczenia składki zdrowotnej może powstać nadpłata lub niedopłata. W przypadku gdy okaże się, że przedsiębiorca wpłacił w ciągu roku zbyt niską kwotę, wówczas dopłaty powinien dokonać do 20 maja 2026 r.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Jeżeli wskutek rozliczenia rocznej składki zdrowotnej powstanie nadpłata, przedsiębiorcy przysługuje zwrot nadpłaconej składki. O zwrot można wystąpić w terminie miesiąca od upływu terminu na złożenie zeznania rocznego, czyli do 31 maja danego roku. Ponieważ w 2026 r. termin ten przypada w niedzielę, ulega przesunięciu na 1 czerwca 2026 r. Wnioski złożone po terminie nie będą rozpatrywane.

Wniosek o zwrot składa się w formie dokumentu elektronicznego podpisanego m.in.:
- podpisem kwalifikowanym,
- podpisem zaufanym,
- podpisem osobistym.

ZUS dokona zwrotu nadpłaconych składek za 2025 r. pod warunkiem braku zaległości na koncie płatnika z tytułu składek lub zaległości z tytułu nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, do zwrotu których został zobowiązany płatnik składek, oraz złożenia wniosku o zwrot do 1 czerwca 2026 r. W przypadku wystąpienia zaległości z tytułu składek lub nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, do zwrotu których został zobowiązany płatnik składek, kwota zwrotu podlega zaliczeniu na poczet tych zaległości.

ZUS dokonuje zwrotu nadpłaty na rachunek bankowy nie później niż w terminie 3 miesięcy od upływu terminu na złożenie zeznania podatkowego. Jeżeli ZUS zwróci kwotę nadpłaty składek, dokonane rozliczenie rocznej podstawy wymiaru i należnych składek będzie uznane za ostateczne. Zwrot nastąpi na konto bankowe nie później niż w terminie 3 miesięcy od upływu terminu na złożenie zeznania podatkowego PIT-36 lub PIT-36L.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 79, art. 79a, art. 81 ust. 2, 2b i 2e, ust. 2i–2t, art. 82 ust. 8–9a ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)

©℗

Małgorzata Kozłowska
radca prawny, specjalista i praktyk, od wielu lat zajmuje się prawem ubezpieczeń społecznych

Treści dostępne na **inforlex.pl**



INFOR
Zał. R. Pleńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń
w wersji cyfrowej

Zawsze aktualne i wiarygodne informacje na temat zmian przepisów znajdziesz na

inforlex.pl

22 761 30 30, 801 626 666 bok@infor.pl sklep.infor.pl

eprasa.pl 6a9fa91adb



dr Ewa Drzewiecka
specjalista z zakresu prawa pracy

Kiedy pracownik powinien zgłosić chęć skorzystania z urlopu na żądanie

Pracownik nie stawił się w pracy. Udało nam się do niego dodzwonić i dowiedzieliśmy się, że tego dnia nie stawi się w pracy, bo ma zamiar skorzystać z urlopu na żądanie. Czy w tej sytuacji musimy mu go udzielić?

Należy uznać, że pracownik nieprawidłowo złożył wniosek o urlop na żądanie. Od Państwa zależy, czy ten urlop zostanie mu udzielony. Na podstawie ugruntowanego orzecznictwa sądowego przyjmuje się bowiem, że pracownik powinien zgłosić chęć skorzystania z urlopu na żądanie najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Zakłada się przy tym, że należy to zrobić przed rozpoczęciem dnia pracy, czyli przed godziną, od której osoba ta zaczyna wykonywanie swoich obowiązków.



Ewa Preis
radca prawny

Czy premia uznaniowa powinna być uwzględniona przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

Naliczamy ekwiwalent za urlop zwalnianemu pracownikowi. Dostawał on regularnie premie uznaniowe, i to w tej samej wysokości. Czy takie świadczenie powinno zostać uwzględnione przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy?

TAK! Świadczenie przyznawane regularnie i w tej samej wysokości nie jest premią uznaniową. Aby móc uznać premię za uznaniową, powinna ona mieć charakter nieperiodyczny i należy ją wypłacać jednorazowo za specjalne osiągnięcia w pracy. Dodatek przyznawany Państwa pracownikowi nie mieści się w tej definicji, a to oznacza, że powinno się go uwzględnić przy wyliczeniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.



dr Ewa Drzewiecka
specjalista z zakresu prawa pracy

Jak udzielać opieki na dziecko do 14 lat pracownicy zatrudnionej na część etatu

Zatrudniamy pracownicę na część etatu. Ma ona prawo do zwolnienia od pracy na dziecko do 14 lat. Zgłosiła nam, że chce korzystać z tego zwolnienia w wymiarze godzinowym. Jakie zasady obowiązują przy zaokrąglaniu tego wolnego?

W przypadku osób zatrudnionych na część etatu zwolnienie na dziecko do 14 lat ustala się w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru etatu osoby korzystającej ze zwolnienia. Niepełną godzinę zwolnienia należy zaokrąglać w górę do pełnej godziny.

inforlex.pl
Kompleksowa baza wiedzy
PODATKI ■ RACHUNKOWOŚĆ ■ SPRAWOZDAWCZOŚĆ
KADRY ■ PŁACE ■ HR



eprasa.pl 6a9fa91adb

1. Zmiany prawa – weszły w życie 21.03–17.04.2026 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 16 kwietnia 2026 r.

21 marca 2026 r.

1.1. Wzrost wynagrodzeń dla nauczycieli

Z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. wzrosły o 3% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli. Dotyczy to nauczycieli wszystkich stopni awansu zawodowego. Podwyżka wynagrodzeń nakłada na organy prowadzące obowiązek wypłaty wyrównania za okres od stycznia do marca 2026 r., ponieważ w kwietniu 2026 r. nauczyciele powinni otrzymać już zwaloryzowane wynagrodzenie.

Rozporządzenie Ministra Edukacji z 18 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy – Dz.U. z 2026 r. poz. 379

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Podwyżka stawek wynagrodzenia nauczycieli".

3 kwietnia 2026 r.

1.2. Podwyżki wynagrodzeń dla pracowników jednostek budżetowych

Od 3 kwietnia 2026 r., ale z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r., wzrosły wynagrodzenia pracowników państwowych jednostek budżetowych. W przypadku pracowników Ochotniczych Hufców Pracy minimalne stawki wzrosły od około 4% do 6% w zależności od kategorii zaszeregowania. Pracownikom Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego minimalne stawki podniesiono o 4% i 5%. Natomiast dla pracowników Centrum Informatycznego Edukacji minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w XII kategorii zaszeregowania wzrosła z 7000 zł do 8000 zł, a więc aż o około 14%. Z kolei pracownikom Centrum Informatyki Resortu Finansów minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania podniesiono z 3800 zł do 4806 zł, a więc o około 21%. Wzrost wynagrodzeń dla wskazanych grup zatrudnionych wynika z podniesienia płacy minimalnej do 4806 zł od 1 stycznia 2026 r. oraz określonego w ustawie budżetowej na 2026 r. średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej w wysokości 103,0%.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 25 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych – Dz.U. z 2026 r. poz. 452

13 kwietnia 2026 r.

1.3. Nowe wzory upoważnienia i protokołu kontroli zwolnień od pracy

Od 13 kwietnia 2026 r. wprowadzono nowe wzory upoważnienia do przeprowadzenia kontroli oraz protokołu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy. Nowy protokół kontroli obejmuje nie tylko kontrolę zwolnień lekarskich, ale również okresy, za które przysługuje świadczenie rehabilitacyjne, uszczegółowiono też w nim wymogi dotyczące identyfikacji ubezpieczonego.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 kwietnia 2026 r. w sprawie wzoru upoważnienia do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy i wzoru protokołu tej kontroli – Dz.U. z 2026 r. poz. 503

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze w artykule „Nowe formularze dla płatników do kontroli zwolnień lekarskich od 13 kwietnia 2026 r.”.

14 kwietnia 2026 r.

1.4. Zmiany w ustalaniu prawa do wcześniejszej emerytury górniczej

Od 14 kwietnia 2026 r. wprowadzono zmiany, zgodnie z którymi przy ustalaniu prawa do wcześniejszej emerytury do stażu pracy górniczej będzie wliczany okres zwolnienia od pracy na honorowe oddawanie krwi. Zatem górnicy, którzy są honorowymi krwiodawcami, zyskają dodatkowe dni, które będą wliczane do okresów pracy górniczej. Pozwoli im to szybciej osiągnąć wymagany staż pracy uprawniający do wcześniejszej emerytury.

Ustawa z 13 lutego 2026 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – Dz.U. z 2026 r. poz. 425

17 kwietnia 2026 r.

1.5. Zmiany w profilaktycznych badaniach lekarskich pracowników

Od 17 kwietnia 2026 r. weszły w życie rozwiązania, które przewidują odejście od wyłącznie papierowej formy dokumentów i wprowadzenie elektronicznych orzeczeń lekarskich badań medycyny pracy. Najważniejszą zmianą jest możliwość wystawiania orzeczeń lekarskich w formie elektronicznej. Dokumenty te będą zapisywane w systemach in-

eprasa.pl 6a9fa91adb

formacji medycznej, a pracownik otrzyma do nich dostęp za pośrednictwem Internetowego Konta Pacjenta. W praktyce oznacza to, że nie będzie już konieczności przechowywania papierowych zaświadczeń ani dostarczania ich osobiście do pracodawcy – dokument będzie dostępny on-line. Pozostawiono jednocześnie możliwość wystawienia orzeczenia lekarskiego z przeprowadzanych badan profilaktycznych w formie papierowej w przypadku braku dostępu do wskazanego systemu teleinformatycznego.

Na żądanie osoby badanej orzeczenie lekarskie może być jej przekazane w postaci papierowego wydruku. Z kolei orzeczenie lekarskie sporządzone w formie papierowej będzie przekazane osobie badanej. Natomiast orzeczenie lekarskie sporządzone zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej będzie przekazywane pracodawcy wystawiającemu skierowanie na badanie profilaktyczne w terminie i w sposób określony w umowie zawartej z przychodnią medycyny pracy.

Zmiany obejmują także treść dokumentacji związaną z profilaktycznymi badaniami lekarskimi. Wprowadzony został bowiem nowy wzór orzeczenia lekarskiego, w którym określono dokładny zakres informacji przekazywanych pracodawcy. Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca będzie otrzymywał jedynie podstawowe informacje dotyczące zdolności pracownika do wykonywania pracy lub jej braku. W dokumentach mogą pojawić się również wskazania lekarza związane z warunkami wykonywania pracy. Dotyczyć mogą one np. konieczności dostosowania stanowiska pracy albo przeniesienia pracownika na inne stanowisko, jeżeli wynika to z oceny jego stanu zdrowia. Natomiast szczegółowe informacje dotyczące stanu zdrowia pozostaną dostępne wyłącznie dla pacjenta oraz lekarza.

W przepisach przejściowych przewidziano możliwość wystawiania i przekazywania orzeczeń lekarskich zgodnie z dotychczasowymi przepisami, jednak nie dłużej niż przez 6 miesięcy, czyli do 17 października 2026 r.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 20 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy – Dz.U. z 2026 r. poz. 456

2. Oczekują na wejście w życie 1.07–8.07.2026 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 16 kwietnia 2026 r.

1 lipca 2026 r.

2.1. Elektronizacja dokumentacji zasiłkowej

Od 1 lipca 2026 r. zostanie wprowadzona pełna elektronizacja wniosków o przyznanie i wypłatę zasiłków z ubezpieczenia społecznego. Nowe przepisy znacząco uprasz-

eprasa.pl 6a9fa91adb

czają i ujednolicają procedury, umożliwiając płatnikom składek oraz biurom rachunkowym przekazywanie wniosków do ZUS w formie elektronicznej. Nowelizacja rozróżnia sposób składania wniosków w sprawie przyznania i wypłaty zasiłku w zależności od tego, czy płatnikiem zasiłku jest płatnik składek czy ZUS. Przewiduje też wprowadzenie możliwości przesyłania przez płatników składek oraz biura rachunkowe wniosków o zasiłek opiekuńczy do ZUS w postaci elektronicznej m.in. przez profil PUE ZUS lub elektroniczną skrzynkę podawczą.

Ustawa z 13 lutego 2026 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz.U. z 2026 r. poz. 441

Więcej na ten temat pisaliśmy w MPPiU nr 4/2026 w artykule „Nowe zasady ubiegania się o zasiłki w razie choroby i macierzyństwa".

8 lipca 2026 r.

2.2. Nowe uprawnienia PIP

Od 8 lipca 2026 r. Państwowa Inspekcja Pracy zyska uprawnienia do zamiany pozornych umów cywilnoprawnych i B2B na umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej. Według nowych przepisów inspektor pracy – w razie stwierdzenia nieprawidłowości – będzie miał możliwość w pierwszej kolejności wydania polecenia zmiany umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę – w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy. Jeśli polecenie nie zostanie wykonane, będzie możliwe wystąpienie do okręgowego inspektora pracy o wszczęcie postępowania administracyjnego, które będzie mogło zakończyć się wydaniem decyzji o przekształceniu takiej wadliwej umowy. Pracodawcy będzie przysługiwało odwołanie do sądu pracy od tej decyzji, które będzie składane za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy. Ponadto PIP uzyska możliwość przeprowadzania kontroli zdalnych oraz za pomocą transmisji on-line. Pracodawcy będą także mogli występować do PIP o indywidualne interpretacje, w których urząd wskaże, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny spełnia warunki właściwe dla stosunku pracy.

Ustawa z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2026 r. poz. 473

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze w artykule „Nowe uprawnienia PIP od 8 lipca 2026 r. – co się zmieni dla pracodawców".

Oprac. **Marek Skałkowski**



Czytaj codziennie najnowsze aktualności prawne w MONITORZE prawa pracy i ubezpieczeń na www.inforlex.pl (po zalogowaniu)

Dowiesz się z nich wszystkiego o zmianach w prawie pracy i ubezpieczeniach.

Wejdź na www.inforlex.pl

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Jak wliczać do stażu pracy okresy równoległego zatrudnienia – stanowisko PIP

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, jeśli podlegające wliczeniu od 1 stycznia 2026 r. zgodnie z nowymi zasadami okresy aktywności zawodowej nakładają się na siebie, to do stażu pracy wliczamy tylko jeden z nich – najkorzystniejszy dla pracownika. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że jeden z tych okresów jeszcze trwa.

Od 1 stycznia 2026 r. w wyniku zmiany przepisów do stażu pracy pracowników wliczane są okresy:

- prowadzenia przez osobę fizyczną działalności gospodarczej,
- pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą.

Ponadto zgodnie z nowymi przepisami do okresu zatrudnienia zaliczane są okresy:

- wykonywania umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług,
- wykonywania umowy agencyjnej,
- pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą wykonującą zlecenie lub z wykonawcą umowy agencyjnej,
- pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych.

Równoległe zatrudnienie a staż pracy

Jeżeli nowe okresy wliczane do stażu pracy nakładają się na siebie lub na czas pozostawania w stosunku pracy, to do stażu pracy wliczany jest okres najkorzystniejszy dla osoby, której taka sytuacja dotyczy (art. 302^1 § 10 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy). Zatem trzeba będzie sprawdzić, który z takich okresów równoległego zatrudnienia korzystniej wpływa na uprawnienia pracownicze zatrudnionego, np. na wymiar urlopu wypoczynkowego, okres wypowiedzenia czy prawo do nagrody jubileuszowej.

Jak w praktyce wliczać do stażu pracy takie równoległe okresy zatrudnienia, wskazała na swojej stronie internetowej www.pip.gov.pl Państwowa Inspekcja Pracy.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Stanowisko PIP w sprawie wliczania do stażu pracy okresów równoległego zatrudnienia

> (…) Zgodnie z art. 302[1] § 10 Kodeksu pracy, w przypadku gdy okresy podlegające wliczeniu do stażu pracy nakładają się na siebie lub pokrywają się z okresem pozostawania w stosunku pracy, do okresu zatrudnienia wlicza się tylko jeden z tych okresów – najkorzystniejszy dla pracownika.
> Nie ma przy tym znaczenia, czy któryś z tych okresów już się zakończył, czy też nadal trwa. Istotne jest wyłącznie to, czy okresy te pokrywają się w czasie.
> (…) Natomiast pozostałe okresy, w których nie dochodziło do pokrywania się tytułów, wlicza się w całości. W praktyce oznacza to, że do stażu pracy zalicza się oba okresy jedynie w części, w której się nie pokrywają, natomiast czas ich nakładania się uwzględnia się jednokrotnie.

Wnioski wynikające ze stanowiska PIP

Przedstawione powyżej stanowisko PIP należy uznać za wskazówkę, która wyjaśnia, jak stosować nowe przepisy dotyczące stażu pracy w praktyce. Istotne w przedstawionym przypadku jest to, że do stażu pracy nie należy wliczać „podwójnie" jedynie okresu, w którym dochodzi do dublowania się pracy, np. na zlecenie, ale należy wliczać z obu umów zlecenia okresy wykraczające poza czas pracy równoległej.

PRZYKŁAD

Pracownik przedstawił dokumenty potwierdzające wykonywanie:

- umowy zlecenia od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2024 r. oraz
- drugiej umowy zlecenia od 1 grudnia 2024 r. do 31 grudnia 2025 r.

W rezultacie w grudniu 2024 r. pokrywają się oba okresy zatrudnienia. W związku z tym do stażu pracy należy wliczyć pracownikowi okres przypadający zarówno przed okresem, w którym umowy się pokrywają, tj. od 1 stycznia 2022 r. do 30 listopada 2024 r., jak i po nim, tj. od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r. Natomiast grudzień 2024 r. wliczymy do stażu tylko raz, w wymiarze 1 miesiąca. Pracownik z tytułu pracy na podstawie umowy zlecenia będzie miał zaliczone do stażu pracy łącznie 4 lata.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 302[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

Oprac. **Marek Skałkowski**
prawnik, specjalista z zakresu prawa pracy,
redaktor naczelny MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

Więcej na **inforlex.pl**

Dodatkowe materiały specjalne dostępne dla Prenumeratorów na **inforlex.pl**

Zaloguj się do konta

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Nowe uprawnienia PIP od 8 lipca 2026 r. – co się zmieni dla pracodawców

Od 8 lipca 2026 r. Państwowa Inspekcja Pracy uzyska uprawnienia do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Wydanie takiej decyzji będzie jednak poprzedzone poleceniem usunięcia naruszeń dotyczących zawarcia nieprawidłowej umowy – jeżeli to nie nastąpi, dopiero wówczas zostanie wydana decyzja PIP. Pracodawcy będzie przysługiwało odwołanie do sądu od tej decyzji.

Nowelizacja ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy została uchwalona przez parlament 11 marca 2026 r. Prezydent podpisał ustawę 2 kwietnia br. i jednocześnie skierował ją w trybie kontroli następczej do Trybunału Konstytucyjnego. Nie wpływa to jednak na obowiązywanie nowelizacji, chyba że w przyszłości zakwestionowałby ją TK. Oznacza to, że przepisy nowelizacji wejdą w życie 8 lipca 2026 r., z wyjątkiem części przepisów niezwiązanych z głównym przedmiotem nowelizacji (regulacje te weszły w życie 8 kwietnia 2026 r.).

1. Nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy

Nowelizacja ustawy o PIP wprowadza rozwiązania prawne zmierzające do wzmocnienia tej instytucji w celu bardziej efektywnego i skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy. Chodzi przede wszystkim o przeciwdziałanie zjawisku „obchodzenia" przepisów przez zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi lub faktycznego świadczenia pracy bez zawarcia jakiejkolwiek umowy.

1.1. Nieprawidłowo zawarta umowa cywilnoprawna a uprawnienia PIP

Nowe przepisy zakładają możliwość przekształcenia w formie decyzji umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło) w umowę o pracę. Będzie się to jednak odbywało dwuetapowo.

W pierwszym kroku inspektor pracy wyda polecenie usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej, jeżeli są spełnione warunki właściwe do zawarcia stosunku pracy. Zatem jeżeli dochodzi do faktycznego świadczenia pracy przez osobę za wynagrodzeniem w warunkach, w których powinna być zawarta

eprasa.pl 6a9fa91adb

umowa o pracę, to takie zatrudnienie, jeśli odbywa się w ramach umowy cywilnoprawnej, będzie mogło zostać zakwestionowane przez inspektora pracy. **Jeżeli naruszenia nie zostaną usunięte, wówczas okręgowy inspektor pracy stwierdzi w drodze decyzji istnienie stosunku pracy.** W takiej sytuacji, na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy, okręgowy inspektor pracy będzie zawiadamiał strony o wszczęciu postępowania zmierzającego do wydania decyzji o przekształceniu umowy (stroną postępowania będzie również pracownik).

Zatem w przypadku zakwestionowania umowy cywilnoprawnej łączącej strony będą one mogły ukształtować dotychczasowy stosunek cywilnoprawny – w zakresie jego treści lub sposobu realizacji – tak aby usunąć elementy charakterystyczne dla stosunku pracy oraz wyeliminować zarzuty niezgodności z przepisami prawa pracy. Inspektor pracy, wydając polecenie w tym zakresie (na piśmie w postaci papierowej lub elektronicznej), określi termin jego realizacji w taki sposób, żeby ocena wykonania polecenia w oparciu o całokształt okoliczności sprawy nastąpiła w trakcie trwania kontroli (art. 34 ust. 1c ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w brzmieniu od 8 lipca 2026 r., dalej: ustawa o PIP po nowelizacji). Pozwoli to uniknąć sytuacji, w których możliwość realizacji polecenia po zakończeniu kontroli powodowałaby obowiązek przeprowadzenia rekontroli, aby ustalić, czy kontrolowany podmiot wykonał polecenie. Następnie inspektor pracy oceni prawidłowość realizacji wydanego polecenia. W przypadku oceny pozytywnej postępowanie zostanie zakończone. Ewentualna ocena negatywna będzie stanowiła podstawę do dalszych działań okręgowego inspektora pracy, tj. podjęcia postępowania administracyjnego albo wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. Okręgowy inspektor pracy po stwierdzeniu, że praca była wykonywana w warunkach właściwych dla stosunku pracy, będzie mógł:

- wydać decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy lub
- skierować do właściwego sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.

PRZYKŁAD

W firmie produkcyjnej na recepcji pracuje osoba zatrudniona na umowę zlecenia. Podczas kontroli inspektor pracy ustalił, że zleceniobiorca:

- ma narzucony grafik zmianowy (godziny pracy: 6.00–14.00, 14.00–22.00),
- musi osobiście stawiać się w siedzibie firmy,
- podlega bezpośrednim poleceniom kierownika administracji.

W związku z tym inspektor uznał, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, i nakazał przekształcenie dotychczasowej umowy w umowę o pracę lub zmianę charakteru świadczenia pracy na właściwą dla umowy zlecenia, co w przypadku prowadzenia recepcji jest praktycznie niemożliwe. Strony umowy zlecenia powinny więc zmienić tę umowę na umową o pracę. W przeciwnym razie umowa zostanie przekształcona w umowę o pracę na podstawie decyzji okręgowego inspektora pracy.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Działania inspektora pracy w razie stwierdzenia nieprawidłowo zawartej umowy cywilnoprawnej

Gdy inspektor pracy stwierdzi, że praca odbywa się w warunkach charakterystycznych dla etatu (podporządkowanie, określone miejsce i czas, osobiste świadczenie pracy), podejmuje następujące kroki:

Krok 1. Wysłuchanie stron: zarówno zleceniodawca, jak i wykonawca umowy mogą przedstawić swoje stanowisko.

Krok 2. Wydanie polecenia: inspektor nakazuje usunięcie naruszeń w określonym terminie (jeszcze w trakcie trwania kontroli).

Krok 3. Reakcja stron: mają one dwie możliwości:
- zawarcie umowy o pracę (naprawienie błędu zgodnie z sugestią inspektora),
- zmiana warunków współpracy (przekształcenie sposobu wykonywania zadań tak, aby realnie przestały przypominać stosunek pracy, np. rezygnacja z grafiku i bezpośrednich poleceń służbowych).

Uprawnienie w zakresie wydawania decyzji o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę zostało przypisane do zadań okręgowego inspektora pracy. W konsekwencji także uprawnienie do wytaczania powództw czy wstępowania do postępowania w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy będzie pozostawało w zakresie kompetencji okręgowego inspektora pracy (nie, jak dotychczas, inspektorów pracy). Ma to zapewnić większą wnikliwość przy analizowaniu sytuacji prawnej i faktycznej, niż gdyby dokonywał tego inspektor pracy przeprowadzający kontrolę.

Wydanie decyzji przez okręgowego inspektora pracy nie będzie mogło być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a zwłaszcza nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Dla zapewnienia możliwości skutecznej kontroli inspektorom pracy poszerzono katalog podmiotów podlegających kontroli PIP. Czynnościom kontrolnym będą poddawani pracodawcy oraz niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest, lub w okresie jednego roku poprzedzającego dzień podjęcia kontroli była, świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę prawną świadczenia tej pracy (art. 13 pkt 1 ustawy o PIP po nowelizacji).

Wszczęcie przez okręgowego inspektora pracy postępowania zmierzającego do wydania decyzji o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych dotyczących stosunku pracy. Po przerwaniu biegu termin przedawnienia biegnie na nowo od dnia uprawomocnienia się decyzji wydanej w tym postępowaniu albo od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu wydanego w wyniku wniesienia odwołania albo powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy (art. 33a ust. 8 ustawy o PIP po nowelizacji).

Decyzja PIP stwierdzająca istnienie stosunku pracy ma być wydawana na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej i będzie zawierała:
- oznaczenie organu PIP,
- datę wydania,

eprasa.pl 6a9fa91adb

- oznaczenie strony lub stron decyzji,
- powołanie podstawy prawnej,
- rozstrzygnięcie,
- pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych,
- podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania decyzji.

Rozstrzygnięcie decyzji PIP stwierdzającej istnienie stosunku pracy będzie zawierało:

- oznaczenie stron umowy o pracę,
- rodzaj umowy o pracę,
- datę zawarcia umowy o pracę,
- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia za pracę.

Wskazana decyzja PIP będzie zawierała także uzasadnienie faktyczne i prawne, a przy jej wydawaniu uwzględni się stan faktyczny istniejący w czasie kontroli – od dnia jej rozpoczęcia. Jeżeli natomiast zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwoli na ustalenie:

- rodzaju zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę – w decyzji zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony,
- miejsca wykonywania pracy – w decyzji zostanie wskazana siedziba pracodawcy,
- wymiaru czasu pracy – w decyzji zostanie wskazany pełny wymiar czasu pracy,
- wynagrodzenia za pracę – w decyzji zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę.

Datą zawarcia umowy o pracę w przedstawionej sytuacji będzie data wydania decyzji przez okręgowego inspektora pracy. Jeżeli jednak pomiędzy datą rozpoczęcia kontroli a datą uprawomocnienia się decyzji dojdzie do rozwiązania umowy cywilnoprawnej z inicjatywy pracodawcy lub wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę albo zaprzestania faktycznego świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy, datą zawarcia umowy o pracę będzie data rozpoczęcia kontroli.

Decyzja PIP staje się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu lub z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności w przypadku sądowego postępowania odwoławczego.

1.2. Odwołanie od decyzji PIP

Od decyzji okręgowego inspektora pracy w zakresie stwierdzenia istnienia stosunku pracy stronie decyzji będzie przysługiwało odwołanie na zasadach określonych w ustawie

eprasa.pl 6a9fa91adb

z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.). Odwołanie będzie można wnieść na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, w terminie 1 miesiąca od dnia doręczenia decyzji, do sądu rejonowego (sądu pracy). Właściwy do rozpatrzenia sprawy będzie sąd według miejsca świadczenia pracy określonego w decyzji okręgowego inspektora pracy.

WAŻNE! Odwołanie od decyzji PIP w sprawie przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę będzie składane do sądu za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy.

Pełnomocnikiem okręgowego inspektora pracy w sprawach odwołań od decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy oraz od decyzji dotyczących interpretacji obok profesjonalnego pełnomocnika może być również pracownik PIP.

Odwołanie powinno zawierać oznaczenie zaskarżonej decyzji, zwięzłe przytoczenie zarzutów oraz wniosków, a także ich uzasadnienie oraz podpis odwołującego. Odwołujący jest zobowiązany powołać się w odwołaniu na wszystkie twierdzenia i dowody. Twierdzenia i dowody niepowołane w odwołaniu będą mogły być powoływane wyłącznie wtedy, gdy strona uprawdopodobni, że ich powołanie nie było wcześniej możliwe albo że potrzeba ich powołania wynikła później.

W przypadku gdy okręgowy inspektor pracy uzna odwołanie w całości za słuszne, będzie mógł zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję. W przeciwnym razie będzie miał obowiązek przekazać odwołanie niezwłocznie do sądu wraz z kompletnymi i uporządkowanymi aktami sprawy oraz ze swoim stanowiskiem w sprawie odwołania, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia jego wniesienia.

Sprawy dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy, które trafią do sądu, będą mogły zakończyć się w drodze ugody sądowej. Nie będzie dopuszczalne natomiast poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego.

1.3. Postępowanie sądowe

Przyjęte rozwiązania dotyczące procedury sądowej w zakresie odwołania od decyzji PIP mają przeciwdziałać przewlekłości postępowań związanych z ustaleniem istnienia stosunku pracy. Sąd nie będzie miał obowiązku przeprowadzać ponownie wszystkich czynności dowodowych, jakie zostały dokonane w toku kontroli czy postępowania administracyjnego prowadzonego przez PIP (sąd będzie mógł powołać się na kodeksowe przesłanki oddalenia wniosku dowodowego). Dodatkowo sąd drugiej instancji będzie mógł uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania wyłącznie w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku będzie wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Przepisy te będą miały zastosowanie zarówno do postępowania sądowego z odwołania

eprasa.pl 6a9fa91adb

od decyzji okręgowego inspektora pracy, jak i do postępowań z powództwa o ustalenie stosunku pracy.

Sąd będzie miał możliwość wydania wyroku wstępnego co do istnienia stosunku pracy, gdy uzna, że wyniki dotychczasowego postępowania pozwalają na rozstrzygnięcie sprawy w tym zakresie. Wyrok taki będzie mógł zostać wydany, jeżeli sąd uzna, że takie warunki zostały spełnione na podstawie twierdzeń i dowodów zawartych w pozwie oraz odpowiedzi na pozew, jak i wówczas, gdy zostaną one spełnione dopiero po przeprowadzeniu dowodów na rozprawie. W takich przypadkach strony uzyskają rozstrzygnięcie kluczowego zagadnienia, tj. stwierdzenie przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku pracy, bez konieczności oczekiwania na rozstrzygnięcie pozostałych zagadnień objętych sporem i dotyczących treści stosunku pracy. Uzupełnieniem tej regulacji jest także możliwość wydawania wyroków częściowych, gdy sąd uzna, że wyniki dotychczasowego postępowania pozwalają na rozstrzygnięcie sprawy nie tylko w zakresie samego istnienia stosunku pracy, ale również w zakresie niektórych elementów dotyczących treści tego stosunku.

Jeżeli odwołanie zawiera wniosek o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego zaskarżonej decyzji albo jeżeli wniesiono zażalenie na postanowienie okręgowego inspektora pracy o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji odnośnie do przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, sąd w przedmiocie wniosku lub zażalenia orzeka postanowieniem. Wniosek albo zażalenie podlega rozpoznaniu bezzwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od dnia wpływu do sądu.

Dla przyspieszenia postępowań sądowych spraw o ustalenie istnienia i treści stosunku pracy kluczowe znaczenie ma wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym w terminie 1 miesiąca zostanie wyznaczony przez sąd pierwszej instancji termin posiedzenia do rozpoznania sprawy. Termin ten ma charakter instrukcyjny, niemniej jednak jego wprowadzenie niewątpliwie przyczyni się do zdynamizowania rozpoznawania takich spraw, w szczególności w związku z wprowadzeniem możliwości ich rozpoznania na posiedzeniu niejawnym. Koncentracji twierdzeń i dowodów już na wstępnym etapie postępowania będzie sprzyjał natomiast obowiązek powołania wszystkich takich twierdzeń i dowodów w odwołaniu od decyzji lub w odpowiedzi na odwołanie. Twierdzenia i dowody niepowołane na tym etapie będą mogły być powoływane wyłącznie wtedy, gdy strona uprawdopodobni, że ich powołanie nie było wcześniej możliwe albo że potrzeba ich powołania wynikła później.

W celu uniknięcia odwetowego rozwiązania umowy (z uwagi na ustalenie stosunku pracy decyzją PIP) procedura cywilna będzie przewidywała specyficzną formę zabezpieczenia dla pracownika. Zmiana w tym zakresie zakłada, że w przypadku wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku pracy lub odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy sąd może nałożyć na drugą stronę obowiązek przestrzegania rygorów ochronnych wynikających z prawa pracy. Niezależnie od nazwy widniejącej na umowie do jej wypowiedzenia lub rozwiązania w trakcie obowiązywania zabezpieczenia będą zatem stosowane przepisy prawa pracy dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem (m.in. obowiązek uzasadnienia

eprasa.pl 6a9fa91adb

wypowiedzenia czy konsultacji związkowej). Wniosek o udzielenie powyższego zabezpieczenia będzie podlegał rozpoznaniu bezzwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od dnia jego wpływu do sądu.

Sąd pracy będzie uprawniony do oddalenia odwołania, jeżeli nie będzie podstaw do jego uwzględnienia. W przypadku uwzględnienia odwołania sąd uchyli lub zmieni w całości bądź w części zaskarżoną decyzję okręgowego inspektora pracy i orzeknie co do istoty sprawy. Sąd drugiej instancji, uchylając wyrok i poprzedzającą go decyzję okręgowego inspektora pracy, będzie mógł przekazać sprawę do ponownego rozpoznania okręgowemu inspektorowi pracy, który wydał decyzję.

Do postępowań sądowych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie nowelizacji, w których PIP wniosła powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, należy stosować przepisy k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie omawianej nowelizacji.

1.4. Skutki decyzji PIP

Decyzja o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy, jeżeli zawarto umowę cywilnoprawną, od dnia jej wydania wywołuje skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze (np. Fundusz Pracy, FGŚP). Oznacza to, że stosunek pracy stwierdzany w decyzji będzie istniał od dnia jej wydania przez okręgowego inspektora pracy. W ograniczonym zakresie, tj. dotyczącym wyłącznie powszechnej i szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, i tylko wobec pracowników, z którymi pracodawca ze swojej inicjatywy zakończył współpracę po rozpoczęciu kontroli a przed uprawomocnieniem się decyzji, stosunek pracy będzie obowiązywał ze skutkiem od dnia wszczęcia kontroli. W takim przypadku pracownik, którego stosunek pracy został stwierdzony w decyzji, a którego umowa została rozwiązania lub wypowiedziana z naruszeniem przepisów prawa pracy przed dniem uprawomocnienia się tej decyzji, ale już po rozpoczęciu kontroli, będzie miał roszczenie o przywrócenie do pracy bądź zaskarżenie wypowiedzenia na zasadach określonych w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p. (terminy na wniesienie do sądu pracy roszczeń związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy rozpoczną bieg od dnia, w którym decyzja stała się prawomocna).

Postępowanie sądowe pozostaje jedyną drogą umożliwiającą uzyskanie skutków wstecznych w zakresie przekształcenia stosunku cywilnoprawnego w stosunek pracy.

Decyzja PIP stanie się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin na wniesienie odwołania, o ile żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu, albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności. Rygor taki będzie nadawany jedynie w sprawach dotyczących osób objętych szczególną ochroną pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem

eprasa.pl 6a9fa91adb

umowy o pracę. Na postanowienie nadające decyzji rygor natychmiastowej wykonalności stronie przysługuje zażalenie na zasadach określonych w k.p.c. Decyzja nie będzie obowiązywała z mocą wsteczną.

Podmiot, który przed dniem wejścia w życie omawianej nowelizacji, tj. przed 8 lipca 2026 r., zawarł z osobą wykonującą pracę umowę cywilnoprawną lub na rzecz którego osoba faktycznie świadczyła pracę za wynagrodzeniem, mimo że stosunek ten spełniał wszystkie cechy stosunku pracy, i który w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem przez zawarcie umowy o pracę, nie poniesie odpowiedzialności.

Podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, będzie zobowiązany do poinformowania, na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o jej realizacji odpowiedniego organu PIP z upływem terminów określonych w decyzji lub po jej uprawomocnieniu.

Przekazanie do sądu powszechnego odwołania od decyzji PIP albo powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy będzie skutkowało zawieszeniem biegu terminu przedawnienia należności podatkowych (art. 70 § 6 pkt 3a–3b ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa). Bieg terminu przedawnienia zobowiązania podatkowego będzie ulegał zawieszeniu na czas trwania postępowania sądowego.

Decyzja PIP będzie wywierała także wpływ na bieg terminu przedawnienia należności z tytułu składek ZUS. Ulegnie on zawieszeniu od dnia wniesienia odwołania od tej decyzji do dnia, w którym decyzja ta stała się ostateczna, a w przypadku wniesienia odwołania do sądu – do dnia, w którym orzeczenie sądu stało się prawomocne.

Natomiast za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika (wobec którego decyzją PIP stwierdzono istnienie stosunku pracy) będzie przyjmowana kwota wykazana z tytułu zakwestionowanego (art. 6 ust. 1 pkt 4 albo 5 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dalej: ustawa systemowa), w okresie od dnia wydania decyzji do dnia, w którym stała się ona ostateczna, a w przypadku wniesienia odwołania do sądu – do dnia, w którym orzeczenie stało się prawomocne. Korzystne z punktu widzenia ubezpieczonego jest to, że składki opłacone za osobę zgłoszoną do ubezpieczeń społecznych z tytułu zakwestionowanego (art. 6 ust. 1 pkt 4 albo 5 ustawy systemowej), wobec której wydano decyzję PIP (stwierdzającą istnienie stosunku pracy), ZUS uzna za opłacone na poczet należności z tytułu pracowniczego.

2. Interpretacje indywidualne GIP

Nowością wprowadzoną w omawianej ustawie jest zobowiązanie Głównego Inspektora Pracy do wydawania interpretacji indywidualnych. Podmiot zatrudniający będzie mógł zwrócić się z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek

eprasa.pl 6a9fa91adb

prawny stanowi umowę o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Opłata od wniosku wyniesie 40 zł i będzie stanowić przychód PIP. Celem przyjętego rozwiązania jest wskazanie stronom stosunku prawnego, czy właściwie zinterpretowały przepisy w kontekście łączącego je stosunku prawnego. Interpretacja GIP będzie wiązała organy PIP w odniesieniu do wnioskodawcy, nie będzie natomiast wiążąca dla podmiotu zatrudniającego. Nie będzie on mógł być obciążony sankcjami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej. Interpretacje będą wydawane bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że agencja marketingowa PROMO SA planuje zatrudnienie 10 specjalistów na podstawie kontraktów B2B. Chcąc ograniczyć ryzyko prawne, złożyła do GIP wniosek o interpretację indywidualną, dołączając projekt umowy i opis warunków współpracy. Agencja wniosła opłatę 400 zł (10 stanów faktycznych × 40 zł). GIP wydał decyzję w ciągu 28 dni, uznając przyjęty model za zgodny z prawem. Agencja zastosowała się do otrzymanej interpretacji. Nawet jeśli inspektor PIP w przyszłości oceni sprawę inaczej, PROMO SA nie poniesie kar.

WAŻNE! Interpretacja indywidualna GIP nie wyłączy możliwości oceny przez PIP rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny będzie różnił się od opisanego we wniosku.

Udzielenie interpretacji indywidualnej nastąpi w drodze decyzji, od której będzie służyło odwołanie do właściwego sądu pracy (sądu okręgowego) w terminie i według zasad określonych w k.p.c. Opłata od odwołania od decyzji w sprawie interpretacji indywidualnej wyniesie 200 zł. Odwołanie rozpatrzy sąd powszechny, co wynika ze specyfiki przedmiotu interpretacji. Właściwy w sprawie będzie sąd okręgowy, a możliwość złożenia skargi kasacyjnej będzie wyłączona. Właściwość sądów okręgowych w tych sprawach została ustalona bez względu na wartość przedmiotu sporu. Właściwość miejscowa sądu została określona w ten sposób, że właściwy będzie sąd, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce zamieszkania odwołującego się albo jego siedziba.

GIP będzie zobowiązany do zamieszczenia w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie urzędu interpretacji indywidualnych (po usunięciu danych identyfikujących wnioskodawcę oraz inne podmioty wskazane w jej treści).

3. Zmiany w przeprowadzaniu kontroli przez PIP

Omawiana nowelizacja wprowadza również istotne zmiany w zakresie kontroli przeprowadzanych przez PIP.

eprasa.pl 6a9fa91adb

3.1. Możliwość przeprowadzania transmisji on-line i sporządzania odpisów

W wyniku nowelizacji przepisów inspektor pracy uzyska możliwość żądania od podmiotu kontrolowanego przeprowadzenia transmisji on-line umożliwiającej kontrolę dokumentów, wysłuchanie stron i przesłuchanie przy użyciu urządzeń telekomunikacyjnych zapewniających dwukierunkowy przekaz obrazu lub obrazu i dźwięku w czasie rzeczywistym. Oba tryby będą wymagały stosowania środków technicznych i organizacyjnych zapewniających bezpieczeństwo transmisji danych.

Nowe kompetencje inspektora pracy mają zwiększyć nie tylko efektywność przeprowadzonych czynności, ale bardzo często w ogóle umożliwić ich dokonanie. Teletransmisja może być przeprowadzona przez osobę przygotowaną do przedstawienia inspektorowi pracy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, np. może być to osoba pełniąca funkcję służby bhp.

Uprawnienie do przeprowadzenia kontroli w trybie on-line będzie wyjątkiem od reguły podejmowania czynności w formie stacjonarnej, realizowanym wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, np. braku możliwości lub konieczności osobistego wykonania czynności kontrolnych.

Współpracę pomiędzy kontrolowanym a kontrolującym ma ułatwić również możliwość zażądania przez inspektora pracy dokumentów (akt osobowych i innych dokumentów związanych z wykonywaniem pracy) w postaci papierowej lub elektronicznej. Na usprawnienie przebiegu postępowania kontrolnego wpłynie również prawo inspektora do wykonywania odpisów lub wyciągów z dokumentów, kopii dokumentów w postaci elektronicznej oraz w postaci papierowej, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego.

3.2. Kontrola zdalna

Nowelizacja wprowadza również możliwość kontroli zdalnej. Ma to zapewnić sprawne przeprowadzenie kontroli w sytuacjach ograniczenia funkcjonowania urzędu z powodu sytuacji nadzwyczajnych, ułatwić podmiotom kontrolowanym komunikację z urzędem oraz znacznie usprawnić prowadzenie czynności kontrolnych. Kontrola w trybie zdalnym będzie dopuszczalna wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie będzie to stać w sprzeczności z celem kontroli oraz w żaden sposób nie ograniczy możliwości przeprowadzania przez inspektora pracy typowych czynności kontrolnych (bezpośrednia wizytacja na terenie podmiotu kontrolowanego, możliwość żądania przedłożenia dokumentów, przesłuchiwanie osób).

Przeprowadzenie kontroli w omawianym trybie nie będzie wymagało zgody podmiotu kontrolowanego, a okazanie legitymacji kontrolera oraz dostarczenie upoważnienia będzie się odbywało z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Dla zapewnienia bezpieczeństwa cyfrowego prowadzenie kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych

eprasa.pl 6a9fa91adb

w sposób zdalny będzie możliwe przy użyciu środków technicznych i organizacyjnych zapewniających odpowiedni poziom bezpieczeństwa w systemach teleinformatycznych.

3.3. Przesłuchiwanie w ramach tzw. pomocy prawnej

Ustawodawca, wychodząc naprzeciw problemom związanym z miejscem zamieszkania pracownika i siedzibą zakładu pracy, wprowadził możliwość przesłuchiwania kontrolowanego lub świadków w ramach tzw. pomocy prawnej. Inspektor pracy będzie mógł zwrócić się do właściwego terytorialnie okręgowego inspektora pracy, aby wezwał osobę zamieszkującą lub przebywającą na terenie działania tego inspektoratu pracy do złożenia wyjaśnień lub zeznań związanych z przeprowadzaną kontrolą. Inspektor pracy przeprowadzający kontrolę wskazuje w takim przypadku okoliczności będące przedmiotem wyjaśnień lub zeznań. Ustalenia dokonane przez inny organ PIP będą włączane do treści protokołu kontroli. Z jednej strony pozwoli to na oparcie na nich dalszych działań organu, z drugiej zaś podmiot kontrolowany będzie miał szansę ustosunkowania się do nich (możliwość złożenia zastrzeżeń do protokołu kontroli).

3.4. Wyniki kontroli w postaci papierowej lub elektronicznej

Ustalenia kontroli będą mogły być dokumentowane w protokole kontroli sporządzonym na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej (te same formy będą dotyczyły sporządzania notatki urzędowej oraz wystąpień). Dotychczas była stosowana jedynie postać papierowa, co pozostawało w sprzeczności z praktyką obrotu gospodarczego.

Zmieniono także regulacje dotyczące przekazania protokołu kontroli podmiotowi kontrolowanemu. Czynności tej dokonuje inspektor pracy przeprowadzający kontrolę. Protokół w postaci papierowej będzie sporządzany w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach. Zmiana umożliwi przekazywanie podmiotowi kontrolowanemu jednego egzemplarza protokołu kontroli w różny, możliwy sposób, np. za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Ponadto zgodnie z nowymi przepisami podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, będzie zobowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedni organ PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

4. Wymiana danych między PIP, ZUS i KAS

Omawiana nowelizacja określa, że wymiana danych i informacji między PIP, ZUS i KAS będzie się odbywała z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego. System ten zbuduje ZUS, a dane i informacje będą wymieniane za jego pośrednictwem w drodze teletrans-

eprasa.pl 6a9fa91adb

misji. Uregulowania te staną się podstawą do zawarcia porozumienia między zainteresowanymi instytucjami, określającego szczegółowy zakres tych danych. Będą to dane i informacje niezbędne do dokonywania analizy ryzyka naruszenia prawa i niewykonywania obowiązków z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Instytucje będą zobowiązane do przestrzegania zasady minimalizmu przetwarzania danych, ponieważ wymieniane będą jedynie dane niezbędne do realizacji zamierzonych celów.

PIP uzyska prawo do nieodpłatnego pozyskiwania wszelkich informacji zgromadzonych przez ZUS w zakresie niezbędnym do realizacji zadań PIP – dotychczas zakres danych pozyskiwanych przez PIP był znacznie ograniczony. PIP otrzymywała dotąd dane zebrane przez ZUS na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także dane o wypadkach przy pracy.

Szef KAS będzie natomiast udostępniał PIP i ZUS z Centralnego Rejestru Danych Podatkowych dane i informacje objęte tajemnicą skarbową, wynikające ze złożonych przez podatników i płatników deklaracji oraz informacji podatkowych w zakresie niezbędnym do realizacji określonych w ustawie zadań.

5. Wyższe kary dla pracodawców

W wyniku omawianej nowelizacji dwukrotnie wzrośnie wysokość grzywny, jaką może nałożyć PIP za określone wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Zmiany te mają odstraszać pracodawców od nieprzestrzegania przepisów prawa pracy.

Tabela 1. Zmiany wysokości grzywny za przewinienia w zakresie prawa pracy

Wykroczenie	Obecna wysokość grzywny	Wysokość grzywny po zmianie
1	2	3
■ zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, ■ brak zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu ponadlimitowej umowy o pracę na czas określony, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia, ■ niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy, ■ brak informacji dla pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, ■ nieudzielenie pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub brak informacji o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, ■ wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, z naruszeniem w sposób rażący przepisów prawa pracy,	od 1000 zł do 30 000 zł	od 2000 zł do 60 000 zł

eprasa.pl 6a9fa91adb

1	2	3
■ stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników, ■ naruszenie przepisów o czasie pracy lub o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych, ■ naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy, ■ naruszenie przepisów o urlopie opiekuńczym, ■ naruszenie przepisów dotyczących uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142^1 i art. 67^{19} § 6 i 7 k.p. (chodzi o składane wnioski o pracę w elastycznych systemach czasu pracy oraz pracę zdalną), ■ naruszenie przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, ■ nieprowadzenie dokumentacji pracowniczej, ■ nieprzechowywanie dokumentacji pracowniczej przez ustawowy okres, ■ pozostawienie dokumentacji pracowniczej w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem	od 1000 zł do 30 000 zł	od 2000 zł do 60 000 zł
nielegalne zatrudnienie pracownika, który jest dłużnikiem alimentacyjnym	od 1500 zł do 45 000 zł	od 3000 zł do 90 000 zł
niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, bezpodstawne obniżanie wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia albo dokonywanie bezpodstawnych potrąceń	od 1000 zł do 30 000 zł	od 2000 zł do 60 000 zł
nieudzielanie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżanie wymiaru tego urlopu		
niewydawanie pracownikowi w terminie świadectwa pracy		
wypłacanie wbrew obowiązkowi wynagrodzenia wyższego niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi, który jest dłużnikiem alimentacyjnym	od 1500 zł do 45 000 zł	od 3000 zł do 90 000 zł
nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (dotyczy osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierujących pracownikami lub innymi osobami fizycznymi)	od 1000 zł do 30 000 zł	od 2000 zł do 60 000 zł

Dodatkowo w wyniku opisywanej nowelizacji katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika uzupełniono o przypadki naruszenia zakazu niekorzystnego traktowania pracownika w związku z wydaniem decyzji PIP stwierdzającej istnienie stosunku pracy (w takim przypadku pracodawca będzie podlegał grzywnie). Zapewnia to realną ochronę pracownikom w sytuacjach, gdy pracodawca podejmuje wobec nich działania odwetowe lub represyjne.

Nowelizacja zakłada także zmiany w ustawie – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (dalej: k.p.w.), gdzie została podwyższona wysokość grzywny, którą może nałożyć inspektor pracy.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Zgodnie z nowymi przepisami:

- w postępowaniu mandatowym, w którym oskarżycielem publicznym jest właściwy organ PIP, grzywnę podwyższono z 2000 zł do 5000 zł (art. 96 § 1a k.p.w.),
- w przypadku wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym w warunkach recydywy grzywnę podwyższono z 5000 zł do 10 000 zł (art. 96 § 1b–1bc k.p.w.).

Tabela 2. 10 najważniejszych zmian wprowadzonych w wyniku reformy PIP

Lp.	Czego dotyczy zmiana	Na czym polega zmiana
1	Decyzja administracyjna stwierdzająca istnienie stosunku pracy (nowy art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP po nowelizacji)	PIP zyska uprawnienie do wydania decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy w miejsce zawartej umowy cywilnoprawnej. Warunkiem jej wydania będzie wcześniejsze niewykonanie polecenia usunięcia naruszeń.
2	Polecenie usunięcia naruszeń dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych (art. 11 ust. 2 ustawy o PIP po nowelizacji)	Inspektor pracy będzie mógł wydać polecenie nakazujące usunięcie naruszenia polegającego na stosowaniu umowy cywilnoprawnej w warunkach stosunku pracy.
3	Interpretacje indywidualne Głównego Inspektora Pracy (art. 14b ustawy o PIP po nowelizacji)	GIP będzie wydawał na wniosek pracodawcy płatne interpretacje indywidualne w zakresie kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy. Opłata: 40 zł. Termin: do 30 dni.
4	Kontrola zdalna (art. 26 ust. 5–8 ustawy o PIP po nowelizacji)	Wprowadzona zostanie możliwość przeprowadzenia kontroli lub jej poszczególnych czynności w sposób zdalny – za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.
5	Transmisja on-line podczas kontroli PIP (art. 23 ust. 1 pkt 2a ustawy o PIP po nowelizacji)	Inspektor pracy będzie mógł żądać przeprowadzenia transmisji on-line umożliwiającej kontrolę dokumentów i wysłuchanie stron przy użyciu urządzeń telekomunikacyjnych.
6	Wymiana danych między PIP, ZUS a KAS (art. 14a, 14b ust. 18 ustawy o PIP po nowelizacji oraz art. 68ac ustawy systemowej)	PIP będzie przekazywała ZUS dane ustalone podczas kontroli; ZUS będzie udostępniał PIP rozbudowany katalog danych ubezpieczonych i płatników; KAS będzie udostępniała dane z CRDP. Stworzony zostanie wspólny system teleinformatyczny w tym zakresie.
7	Podwojenie górnych i minimalnych granic grzywien w k.p. (art. 281–283 k.p.)	Grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika wzrosną dwukrotnie: z 1000–30 000 zł do 2000–60 000 zł oraz z 1500–45 000 zł do 3000–90 000 zł.
8	Podwyższenie grzywny mandatowej PIP (art. 96 § 1a k.p.w.)	Maksymalna grzywna nakładana przez PIP w postępowaniu mandatowym wzrośnie z 2000 zł do 5000 zł; w sprawach rażących naruszeń – do 10 000 zł.
9	Zmiany proceduralne w k.p.c. – nowe postępowanie sądowe (art. 477^{7b} –477^{7j} k.p.c.)	Wprowadzono odrębne postępowanie sądowe do rozpatrywania odwołań od decyzji o stwierdzeniu stosunku pracy oraz od decyzji GIP w sprawie interpretacji indywidualnych.
10	Przepis przejściowy – dobrowolna legalizacja umów cywilnoprawnych (art. 16 ustawy o PIP po nowelizacji)	Podmiot, który w ciągu 12 miesięcy od wejścia w życie nowelizacji dobrowolnie zawrze umowę o pracę w miejsce umowy cywilnoprawnej, nie podlega karze grzywny z art. 281 § 1 pkt 1 k.p.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1–7, art. 13–16, art. 20 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

Michał Daszczyński
radca prawny, specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Jak ustalić należność za używanie własnej odzieży i obuwia w razie roszczeń pracownika

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Pracownik zatrudniony na stanowisku magazyniera (jest to jedyna osoba w naszej firmie zajmująca takie stanowisko) wystosował do nas żądanie zapłaty ekwiwalentu za używanie w pracy własnej odzieży i obuwia za okres ostatnich 3 lat. Podał w nim miesięczną stawkę ekwiwalentu w wysokości 200 zł, wskazując, że została ustalona na podstawie stawek rynkowych. Z końcem maja 2026 r. ulegnie rozwiązaniu zawarta z nim umowa o pracę. Jak powinniśmy postąpić w tej sytuacji? Czy jako pracodawca możemy zaproponować własną kalkulację wskazanego świadczenia? Czy pracownik ma prawo do odsetek za zwłokę w wypłacie tej należności?

RADA

Mają Państwo prawo wymagać od pracownika przedłożenia dokumentów (np. faktur), na podstawie których została przez niego ustalona wysokość ekwiwalentu za używanie w pracy własnej odzieży i obuwia roboczego. Jeśli z dokumentów tych będzie wynikała kwota, której domaga się pracownik, wówczas należy uznać jego roszczenie (uwzględniając też odsetki za zwłokę od tej należności) za zasadne. W przeciwnym wypadku powinni Państwo we własnym zakresie skalkulować omawianą należność (np. na podstawie cen rynkowych kosztów prania i zakupu ww. środków ochrony) i wypłacić ją wraz z odsetkami.

UZASADNIENIE

Wypłata ekwiwalentu lub ryczałtu za używanie własnej odzieży i obuwia. Częstotliwość wypłaty ekwiwalentu za używanie w pracy własnej odzieży oraz obuwia i zasady ustalania jego wysokości powinny wynikać z uregulowań wewnątrzzakładowych określonych przez pracodawcę (zawartych np. w regulaminie pracy). W powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy nie wskazano sposobu obliczania takiego ekwiwalentu. Wskazówką w tym zakresie powinien być niewątpliwie jego charakter. Skoro wspomniane świadczenie ustawodawca nazwał ekwiwalentem, to powinno być ono równoważne kosztom zakupu odzieży i obuwia roboczego.

eprasa.pl 6a9fa91adb

W interpretacji indywidualnej z 25 października 2024 r. (sygn. DI/100000/43/916/2024) ZUS podkreślił, że:

ZUS *(…) poniesiony przez pracodawcę koszt związany z przekazaniem pracownikom środków pieniężnych w związku z używaniem przez nich własnej odzieży roboczej musi spełniać wymogi ekwiwalentu pieniężnego, a więc w tym przypadku odzwierciedlać aktualne ceny zakupu odzieży – wydatki, jakie na zakup musi ponieść pracownik. W rezultacie, w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, nie uwzględnia się ekwiwalentów pieniężnych za używanie odzieży roboczej przy założeniu, że są one wypłacane zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, tj. w wysokości odzwierciedlającej ich aktualną wartość.* ***Pracodawca ustala wysokość wypłacanego ekwiwalentu na podstawie aktualnych cen rynkowych elementów garderoby, które w jego zastępstwie musi nabyć pracownik.***

Podobne wnioski zawiera m.in. interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 23 czerwca 2022 r. (sygn. 0115-KDIT2.4011.183.2022.1.RS).

Z treści pytania wynika, że pracownik używał przy wykonywaniu pracy własnej odzieży i obuwia, ale nie otrzymywał w zamian ekwiwalentu pieniężnego.

Zakładając, że omawiane świadczenie:

- nie uległo przedawnieniu (roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne),
- zostało skalkulowane w taki sposób, że wskazuje na faktyczną wartość odzieży i obuwia oraz wynika to np. z dokumentów, na podstawie których zatrudniony określił jego wysokość,

należy uznać, że pracownik ma prawo do ekwiwalentu (wraz z odsetkami za zwłokę).

Gdyby jednak kalkulacja przedstawiona przez pracownika nie znajdowała odzwierciedlenia w rzeczywistych kosztach związanych z użytkowaniem w pracy własnej odzieży i obuwia roboczego, wówczas powinni Państwo samodzielnie ustalić wartość ekwiwalentu, biorąc pod uwagę ceny rynkowe. W przypadku trudności w tym zakresie bezpieczniejszą formą zwrotu omawianych kosztów będzie ryczałt. Nie wymaga on dokumentowania wydatków ani szczegółowej kalkulacji kosztów. **Jest zasadniczo stałą wartością ustaloną na podstawie średniej ceny rynkowej z przeznaczeniem na pranie i używanie przez pracowników prywatnej odzieży i obuwia do celów służbowych.** W odróżnieniu od ekwiwalentu ryczałt nie jest zwolniony ze składek na ubezpieczenia społeczne ani zdrowotne (interpretacja indywidualna ZUS z 20 listopada 2025 r., sygn. DI/100000/43/1051/2025). Stanowi też podstawę opodatkowania.

W przypadku nieterminowego realizowania przez pracodawcę zobowiązań finansowych względem pracowników przysługują im odsetki ustawowe za opóźnienie (od 5 marca 2026 r. wynoszą one 9,25% w stosunku rocznym) lub odsetki w wysokości określonej w umowie o pracę lub zakładowych postanowieniach zamieszczonych np. w regulaminie

eprasa.pl 6a9fa91adb

wynagradzania lub układzie zbiorowym, jeśli są one przewidziane w wyższej wysokości niż odsetki ustawowe.

Pracownicy nabywają prawo do odsetek za okres, za który pracodawca pozostaje w zwłoce w wypłacie należnych świadczeń. Data początkowa, od której przysługują odsetki, zależy od terminu, w jakim zaległe świadczenie powinno zostać wypłacone u danego pracodawcy. Termin ten powinien wynikać z wewnętrznych regulacji w danym podmiocie zatrudniającym. **Jeżeli nie ma takich postanowień, to w przypadku ekwiwalentu za używanie w pracy prywatnej odzieży i obuwia za termin ten należy przyjąć datę wypłaty comiesięcznych pensji.** Natomiast odsetki są naliczane od zaległej należności brutto (uchwała SN z 19 września 2002 r., sygn. akt III PZP 18/02, OSNP 2003/9/214).

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. otrzymała w maju 2026 r. od swojego byłego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera pismo z żądaniem wypłaty za okres ostatnich 3 lat (maj 2023 r. – kwiecień 2026 r.) ekwiwalentu za korzystanie w pracy z własnej odzieży i obuwia roboczego (łącznie z należnymi odsetkami). Ponieważ w żadnym akcie wewnątrzzakładowym kwestie związane ze wspomnianym świadczeniem nie zostały uregulowane, pracownik przedstawił własne wyliczenia wraz z dokumentami (fakturami) potwierdzającymi poniesienie wydatków na zakup odzieży i obuwia w łącznej wysokości 1160 zł.

Pracodawca wypłaca wynagrodzenia ostatniego dnia miesiąca (nie było żadnych zmian tego terminu w spornym okresie). W tej sytuacji spółka uznała roszczenia pracownika wynikające z przedstawionych dokumentów i wypłaciła wskazaną należność 6 maja 2026 r. wraz z odsetkami za zwłokę. Koszty zostały poniesione przez pracownika we wskazanych poniżej dniach i wysokościach. Odsetki naliczono od dnia następnego po dniu wypłaty wynagrodzeń przypadającym w danym miesiącu:

- 31 maja 2023 r.: 400 zł + 128,02 zł (odsetki) = 528,02 zł,
- 23 kwietnia 2024 r.: 385 zł + 82,35 zł (odsetki) = 467,35 zł,
- 9 czerwca 2025 r.: 375 zł + 31,26 zł (odsetki) = 406,26 zł.

Łącznie pracownik powinien otrzymać 1401,63 zł. Zarówno ekwiwalent, jak i odsetki są zwolnione z opodatkowania i składek ZUS (art. 21 ust. 1 pkt 95 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych i wyrok SN z 7 lipca 2011 r., sygn. akt II CSK 635/10).

Zapewnienie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego. Należy przypomnieć, że pracodawca ma obowiązek dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie:

- środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy;

eprasa.pl 6a9fa91adb

- odzież i obuwie robocze spełniające wymagania określone w Polskich Normach:
  – jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
  – ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237^6 i art. 237^7 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

To podmiot zatrudniający ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne, a także przewidywane okresy ich użytkowania.

Co istotne, pracodawca:

- ma możliwość ustalenia stanowisk, na których dopuszcza się używanie przez zatrudnione osoby, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie dotyczy to jednak stanowisk, na których wykonywane są prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi;
- jest zobowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zagwarantować odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie;
- w razie braku możliwości zapewnienia prania odzieży roboczej wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika w związku z praniem. Istnieje przy tym istotne zastrzeżenie, że nie można powierzyć pracownikowi prania, konserwacji, odpylania oraz odkażania odzieży i obuwia roboczego, które uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 237^6–237^{10}, art. 291 § 1, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 471, art. 481 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 21 ust. 1 pkt 11 i pkt 95 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 424)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- uchwała SN z 19 września 2002 r. (sygn. akt III PZP 18/02, OSNP 2003/9/214)
- wyrok SN z 7 lipca 2011 r. (sygn. akt II CSK 635/10)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna ZUS z 25 października 2024 r. (sygn. DI/100000/43/916/2024)
- interpretacja indywidualna ZUS z 20 listopada 2025 r. (sygn. DI/100000/43/1051/2025)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 23 czerwca 2022 r. (sygn. 0115-KDIT2.4011.183.2022.1.RS)

©℗
Mariusz Pigulski
specjalista w zakresie kadr i płac, ekspert z 20-letnim doświadczeniem

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Praca w gospodarstwie rolnym – zasady wliczania do stażu pracy

Pracownikowi, który udowodni pracę w gospodarstwie rolnym lub jego prowadzenie, okres ten wliczamy do stażu pracy. Wpłynie to na wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego, wysokość dodatku stażowego czy wcześniejsze prawo do nagrody jubileuszowej.

Jeśli przepisy prawa lub postanowienia układu zbiorowego pracy albo porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania u danego pracodawcy przewidują wliczanie do stażu pracy na poczet uprawnień pracowniczych okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy, do stażu tego przyjmujemy także niektóre okresy pracy na roli. Chodzi o wskazane w ustawie z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (dalej: ustawa o pracy na roli) okresy:

- prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie prowadzonym przez współmałżonka,
- pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, przypadającej przed 1 stycznia 1983 r. oraz poprzedzającej objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem,
- pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin, przypadającej po 31 grudnia 1982 r.

Jednak okresów tych nie wliczamy do stażu, do którego, zgodnie z danym przepisem lub postanowieniem, kwalifikują się tylko okresy zatrudnienia w danym zakładzie pracy, w określonej branży, na konkretnych stanowiskach lub pracy wykonywanej w szczególnych warunkach. Pomija się je również przy ustalaniu prawa do urlopu wypoczynkowego lub innego świadczenia przysługującego z upływem roku pracy lub okresu krótszego niż jeden rok (art. 1 ust. 2 i art. 2 ustawy o pracy na roli). Aktualnie w praktyce zasada ta dotyczy już tylko świadczeń pracowniczych przysługujących z upływem roku lub krótszego okresu, ponieważ w wyniku nowelizacji k.p. zlikwidowano zasadę nabywania prawa do urlopu u nowego pracodawcy po przepracowaniu 6 miesięcy.

Na wniosek zainteresowanej osoby właściwy urząd gminy jest zobowiązany potwierdzić okresy jej pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, wydając stosowne zaświadczenie w celu przedłożenia w zakładzie pracy. Jeżeli taki organ nie dysponuje dokumentami uzasadniającymi wydanie zaświadczenia o pracy zainteresowanej osoby w indywidualnym gospodarstwie rolnym, zawiadamia ją o tym na piśmie. Okresy

eprasa.pl 6a9fa91adb

pracy „na roli" można wówczas wykazać zeznaniami co najmniej dwóch świadków zamieszkujących w tym czasie na terenie, na którym jest położone to gospodarstwo rolne.

Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na pytania Czytelników dotyczące zaliczania okresów pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy.

? Ubiegający się o wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego pracownik spółki twierdzi, że na przełomie lat 80. i 90. XX w. był domownikiem w gospodarstwie rolnym rodziców. Z powodu braku dokumentów gmina odmówiła wydania mu zaświadczenia, które to potwierdza. Pracownik zorganizował więc spotkanie w urzędzie w celu odebrania zeznań dwóch świadków w obecności pracownika gminy i przedstawiciela pracodawcy. Kiedy jednak pracownik naszej spółki się tam stawił, urzędnik odmówił wysłuchania świadków, argumentując, że nie ma takiego obowiązku. Co powinniśmy zrobić w tej sytuacji?

Wysłuchanie świadków w przedstawionej sytuacji należy do kompetencji pracodawcy. Jeśli nadal ma on wątpliwości, jest uprawniony, aby wezwać ich do złożenia dodatkowych wyjaśnień albo wystąpić do urzędu o sprawdzenie określonych kwestii. Inne, spotykane obecnie rozwiązanie to przyjęcie zeznań świadków przez notariusza. Jest ono praktykowane szczególnie w razie konieczności dojazdu świadków do pracodawcy oddalonego np. o kilkaset kilometrów.

Przypadająca po 31 grudnia 1982 r. praca w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika podlega zaliczeniu do stażu na poczet danego uprawnienia pracowniczego (z wyjątkiem nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego), jeśli m.in. przepisy prawa nakazują uwzględnianie w takim stażu okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy. Wymiar urlopu wypoczynkowego ustalamy na podstawie wszystkich zakończonych okresów zatrudnienia, bez względu na przerwy w nich oraz sposób zakończenia stosunku pracy (art. 154^1 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy). Państwa spółka może zatem uwzględnić wskazany okres pracy na roli w stażu urlopowym.

Jednak aby tak się stało, muszą Państwo mieć pewność, że okres ten spełnia wszystkie przesłanki takiej kwalifikacji określone w ustawie o pracy na roli. W tym celu pracownik powinien w pierwszej kolejności przedstawić zaświadczenie z urzędu gminy potwierdzające te okresy na podstawie np. ksiąg podatkowych, rejestrów gruntowych, ewidencji wojskowej (kiedyś zaznaczało się w niej fakt odroczenia służby wojskowej z powodu prowadzenia gospodarstwa rolnego), dokumentacji ubezpieczeń społecznych, majątkowych i osobowych oraz innych dokumentów znajdujących się w dyspozycji urzędu (wyrok WSA w Łodzi z 20 kwietnia 2020 r., sygn. akt III SA/Łd 143/20). Zgodnie z wyrokiem WSA w Białymstoku z 15 września 2022 r. (sygn. akt II SA/Bk 543/22):

WSA *Zaświadczenie urzędu gminy jest podstawowym środkiem dowodzenia pracy w gospodarstwie rolnym. Organ administracji musi dołożyć należytej staranności. Zobowiązany jest do rzetelnego zbadania wszystkich posiadanych ewidencji i rejestrów oraz dokonania wnikliwej ich analizy.*

eprasa.pl 6a9fa91adb

Dopiero jeśli brakuje dokumentów źródłowych, urząd ma prawo odmówić wydania zaświadczenia, ale nawet wówczas – jak wynika z cytowanego orzeczenia z 15 września 2022 r.: *w postanowieniu (…) winien dokładnie opisać, jakie dokumenty zostały zbadane i wyjaśnić w sposób niebudzący wątpliwości, dlaczego nie można wystawić zaświadczenia.*

Tak samo uznał NSA w wyroku z 17 marca 2026 r. (sygn. akt III OSK 2590/22).

Pracownik może wtedy dostarczyć pracodawcy zeznania co najmniej dwóch świadków zamieszkujących wówczas na terenie, na którym jest położone weryfikowane gospodarstwo rolne (art. 3 ust. 3 ustawy o pracy na roli).

Przed laty zainteresowani pracownicy występowali o spisywanie zeznań świadków przez pracownika urzędu gminy, a następnie taki dokument przedstawiali pracodawcom. Najpierw urzędy wzbraniały się przed dokonywaniem takich czynności, ale zostały do tego zmuszone przez sądy (np. wyrok WSA we Wrocławiu z 9 marca 2011 r., sygn. akt IV SA/Wr 777/10, oraz wyrok NSA z 19 kwietnia 2018 r., sygn. akt I OSK 1386/16). **Zdaniem sądów za nieścisłości czy braki w aktach odpowiada urząd gminy, który niejako w zamian powinien przeprowadzić dodatkowe postępowanie wyjaśniające i spisać protokół z wysłuchania świadków.** Jednak takie praktyki zostały zakwestionowane w najnowszych orzeczeniach (np. wyrok WSA w Lublinie z 5 marca 2019 r., sygn. akt III SA/Lu 549/18, oraz wyrok WSA w Rzeszowie z 18 stycznia 2024 r., sygn. akt II SA/Rz 1083/23), zgodnie z którymi:

WSA *Udowodnienie okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym zeznaniami co najmniej dwóch świadków może nastąpić wyłącznie w postępowaniu prowadzonym przez pracodawcę.*

Zatem urzędnik gminy, który odmówił wysłuchania świadków w tej sprawie, miał rację.

? Po odebraniu zeznań dwóch świadków (dawnych sąsiadów) prawnik spółki i kierownik personalny wciąż mają zastrzeżenia co do pracy pracownika na roli. Przez niemal cały wnioskowany okres pracownik studiował w mieście oddalonym o ponad 100 km, co w naszej opinii przeczy stałej pracy w gospodarstwie rolnym. Czy pracodawca musi uznać wskazany okres za pracę w gospodarstwie rolnym?

Ostatecznie to pracodawca decyduje o uznaniu dokumentów potwierdzających pracę na roli. Gdy ich weryfikacja nie wyjaśni jego wątpliwości, ma prawo odmówić wliczenia danego okresu do stażu pracy. Pracownik może wówczas dochodzić swoich roszczeń przed sądem. Pierwszy problem poruszony w pytaniu dotyczy kolizji nakładających się na siebie okresów stałej pracy w gospodarstwie rolnym oraz nauki/studiów. Wymóg wykonywania stałej pracy w gospodarstwie stanowi jeden z warunków statusu domownika rolnika, jaki pracownik musi posiadać w związku z pracą na roli. Absolutnie nie utożsamia się go jednak z potrzebą realizacji pracy nieustannie, w pełnym wymiarze zajęć czy tak ważnej, że bez niej gospodarstwo nie mogłoby funkcjonować. Z drugiej jednak

eprasa.pl 6a9fa91adb

strony praca w gospodarstwie rolnym musi mieć istotny charakter oraz wynikać z chęci obopólnej współpracy. Jak wynika z orzecznictwa (np. wyrok NSA z 27 października 2020 r., sygn. akt I OSK 2040/18) stałą pracę w indywidualnym gospodarstwie rolnym powinny cechować:

- systematyczność i co najmniej gotowość do wykonywania pracy rolnej, gdy jest to niezbędne,
- nastawienie psychiczne pomocnika do wywiązania się z powierzonych zadań rolnych, a rolnika – do możliwości skorzystania z jego pracy,
- wzajemne zaufanie pozwalające rolnikowi na zajęcie się w tym samym czasie innymi powinnościami,
- więź „niezbędności" podobna do relacji powstałych w wyniku podjęcia zatrudnienia przez pracownika (bez pomocy domownika rolnik musiałby kogoś zatrudnić).

Jednak sam fakt podjęcia przez pracownika nauki czy nawet studiów, na które dojeżdżał, nie jest uważany w orzecznictwie za okoliczność dyskwalifikującą. Jak wyjaśnił NSA w wyroku z 8 lutego 2017 r. (sygn. akt I OSK 1893/15):

NSA *Nawet codzienne przeznaczanie kilku godzin na naukę i dojazdy do pobliskiej szkoły nie pozbawia jeszcze domownika realnej możliwości świadczenia kilkugodzinnej pracy w gospodarstwie rolnym.*

W przytoczonym powyżej wyroku z 27 października 2020 r. (sygn. akt I OSK 2040/18) NSA zastrzegł:

NSA *O świadczeniu stałej pracy w gospodarstwie rolnym (a tym bardziej o prowadzeniu gospodarstwa rolnego) nie może być mowy jedynie wówczas, gdy osoba bliska rolnikowi pobiera naukę w szkole/uczelni znajdującej się w znacznej odległości od miejsca zamieszkania skarżącego, co nie pozwala na codzienny powrót do domu i wiąże się z koniecznością zamieszkania poza nim, np. w internacie lub akademiku.*

Ani zaświadczenie z gminy, ani zeznania świadków w przedstawionej sytuacji nie są dla pracodawcy wiążące. Jeśli nadal ma on uzasadnione uwagi do ich wiarygodności, powinien starannie i wnikliwie ocenić dowody. Do sprawy musi podejść indywidualnie, biorąc też pod uwagę profil gospodarstwa, stopień jego zmechanizowania, liczbę członków rodziny i innych osób w nim zatrudnionych oraz czy rzeczywiście zachodziła potrzeba korzystania z pomocy wnioskodawcy w deklarowanym rozmiarze. Na podstawie wskazanego wyroku WSA we Wrocławiu z 9 marca 2011 r. (sygn. akt IV SA/Wr 777/10):

WSA *Ocena dokumentów należy każdorazowo do pracodawcy, który stwierdza fakt spełnienia wymogów określonych w ustawie i podejmuje decyzję o zaliczeniu tego okresu do pracowniczego stażu pracy. W szczególności pracodawca może zakwestionować zaświadczenie urzędu gminy albo treść przedstawionych innych dokumentów, jeżeli dysponuje dowodami wskazującymi na odmienny stan faktyczny niż wskazany w tych dokumentach. W takiej sytuacji pracodawca może zwrócić się do urzędu gminy z prośbą o ponowne sprawdzenie faktów podanych w zaświadczeniu.*

eprasa.pl 6a9fa91adb

? Od niedawna spółka wypłaca pracownikom nagrody jubileuszowe przysługujące co 5 lat, na poczet których zalicza też zakończone okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy. Regulamin wynagradzania nie zawiera żadnych postanowień na temat uwzględniania innych okresów zaliczanych na mocy przepisów odrębnych, np. pracy na roli. Jednak jeden z pracowników domaga się uwzględnienia 3 lat posiadania statusu domownika rolnika. Dzięki temu otrzymałby świadczenie za 10-lecie pracy w kwocie 75% wynagrodzenia miesięcznego. Czy ma rację?

Państwa spółka powinna dodać wskazany okres „rolniczy" do stażu jubileuszowego – pod warunkiem że zostały spełnione pozostałe kryteria jego kwalifikacji z art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy o pracy na roli, dotyczące zaliczania do stażu pracy okresów pracy w charakterze domownika rolnika.

Aby okresy „rolnicze" wskazane w ustawie o pracy na roli podlegały uwzględnieniu w stażu pracy na poczet danego świadczenia, regulacja wewnętrzna, która to świadczenie przyznaje, nie musi zawierać postanowień o przyjmowaniu do tego stażu okresów zaliczanych na podstawie odrębnych przepisów. Wystarczy, że ogranicza się do wskazania okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy. A tak właśnie jest w opisanej sytuacji.

? Firma wypłaca dodatki stażowe w wysokości 7% stawki zasadniczej po 7 latach pracy, wzrastające o 1% po ukończeniu każdego kolejnego roku pracy aż do osiągnięcia pułapu 30%. Staż uprawniający do dodatku ustala identycznie jak w jednostkach samorządowych. Pracownik żąda uwzględnienia przy naliczaniu tego świadczenia okresu pracy w gospodarstwie rolnym teściów od kwietnia 1988 r. do połowy maja 1995 r. Na początku tego okresu mieszkał w bliskim sąsiedztwie, łącząc pomoc w uprawie ziemi z nauką w szkole oddalonej o 25 km. W marcu 1992 r. zawarł związek małżeński z córką gospodarza, z którą teraz użytkują tę ziemię. Pracodawca nie kwestionuje „stałego" charakteru jego pracy na gospodarce. Czy jednak cały wnioskowany okres należy przyjąć do stażu?

Do okresów warunkujących nabycie i wysokość dodatku stażowego wliczają Państwo wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy zaliczane na mocy przepisów odrębnych do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 38 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych). Skoro tak, to należy też w nich uwzględnić wnioskowany okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika przypadający po 31 grudnia 1982 r. – pod warunkiem że spełnia on wszystkie kryteria kwalifikacji z art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy o pracy na roli.

Można jednak mieć wątpliwości, czy rzeczywiście przez cały wskazany okres Państwa pracownik miał status domownika rolnika, tj. czy spełniał łącznie przesłanki:

- przynależności do kręgu osób bliskich rolnikowi,
- ukończenia 16 lat,

eprasa.pl 6a9fa91adb

- pozostawania z nim we wspólnym gospodarstwie domowym lub zamieszkiwania na terenie gospodarstwa bądź w bliskim jego sąsiedztwie,
- stałej pracy w tym gospodarstwie na zasadzie „zaufania stron", ale nie na podstawie stosunku pracy.

Przepisy nie precyzują pojęcia osoby bliskiej rolnikowi, ale według orzecznictwa chodzi o *osoby powiązane z rolnikiem więzami rodzinnymi, jak również (…) więzami o charakterze emocjonalnym, pozostające w faktycznym związku, np. konkubinat. Zawsze jednak będzie to osoba, której osobiste relacje z rolnikiem uzasadniają wykonywanie pracy bez wynagrodzenia w gospodarstwie* (wyrok WSA w Krakowie z 28 marca 2019 r., sygn. akt III SA/Kr 1283/18). Zdaniem WSA w Poznaniu (wyrok z 4 grudnia 2025 r., sygn. akt II SA/Po 689/25) należy brać pod uwagę osoby: *z najbliższej rodziny rolnika, osobę pozostającą w konkubinacie z rolnikiem, a także inne osoby, np. macochę, pasierba, czy dziecko przyjęte na wychowanie – także nieformalnie, które z powodu osobistych relacji łączących ją z rolnikiem (podobnych do tych łączących rodziców, dzieci, rodzeństwo), wykonuje nieodpłatną pracę w gospodarstwie rolnym*.

Trudno zatem przyjąć, że opisany pracownik był osobą bliską rolnikowi w okresie przypadającym przed ślubem z jego córką. Jednak nie można tego definitywnie wykluczyć, gdyż zapadały też orzeczenia uznające za osobę bliską rolnikowi np. narzeczoną jego syna czy też kogoś zupełnie z nim niespokrewnionego. Wszystkie te kwestie i stosunki rodzinne podlegają ocenie pracodawcy.

Natomiast niebudzące wątpliwości wydaje się przyznanie statusu osoby bliskiej rolnikowi jego zięciowi już po zawarciu związku małżeńskiego, czyli w okresie od marca 1992 r. do połowy maja 1995 r. Zięć należał już wtedy do rodziny. Jeśli zatem mieszkał w tym gospodarstwie lub bezpośrednim sąsiedztwie, pomagał przy pracy w nim, a rodzinę łączyły bliskie więzy, nie ma przeszkód do takiej klasyfikacji. Ważne w przedstawionej sprawie jest to, że małżonkowie przejęli następnie to gospodarstwo i nadal je użytkują.

? Układ zbiorowy pracy, jaki obejmuje przedsiębiorstwo, przewiduje bonusy lojalnościowe dla pracowników, którzy osiągnęli 40 lat pracy, w wysokości 400% wynagrodzenia zasadniczego. Do stażu uprawniającego do świadczenia wlicza również okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy. Pracownik wystąpił o dodanie do jego stażu ponad 2 lat pracy w gospodarstwie rolnym, które podobno przejął. Data się zgadza – chodzi o okres sprzed 1 stycznia 1983 r., ale według zaświadczenia z gminy całą posiadłość rodzice oddali siostrze pracownika. Ona natomiast dopiero po kilku latach część gospodarstwa przekazała bratu. Czy pracodawca musi uwzględnić taki wniosek?

Państwa pracownik przejął gospodarstwo rolne od siostry, a nie od rodziców. Dlatego pracodawca nie musi uwzględniać jego wniosku.

Wskazany okres podlega takiej kwalifikacji, jeśli:

- przypadł przed 1 stycznia 1983 r. oraz

eprasa.pl 6a9fa91adb

- poprzedzał objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście przez wnioskującego lub wraz ze współmałżonkiem, oraz
- do stażu pracy na poczet świadczenia (tu bonusu lojalnościowego) włącza się okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy (art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracy na roli).

Jednak we wskazanych okolicznościach nie doszło do przejęcia przez pracownika gospodarstwa od rodziców. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2020 r. (sygn. akt II PK 172/19):

SN *Do przejęcia gospodarstwa nie musi dojść zaraz po zaprzestaniu pracy w tym gospodarstwie. Bez znaczenia jest również czy objęte zostało całe gospodarstwo, czy tylko jego część, którą jednak można uznać za samodzielne gospodarstwo rolne.*

Jednak w myśl rygorystycznej interpretacji z wyroku Sądu Najwyższego z 19 marca 2024 r. (sygn. akt I PSKP 50/23):

SN *Zarówno w orzecznictwie jak i w literaturze akcentuje się, iż przejęcie gospodarstwa rolnego musi nastąpić od rodziców lub teściów, przy czym dopuszcza się różne formy, na podstawie których dochodzi do jego objęcia.*

? Na mocy regulaminu wynagradzania firma wypłaca dodatki za wieloletnią pracę w kwocie 10% pensji zasadniczej po 10 latach pracy, 15% po 15 latach i 20% po 20 latach pracy. Staż uprawniający do świadczenia obejmuje też zakończone okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy. Pracownik próbuje udowodnić ponad 3 lata stałej pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, dzięki czemu mógłby uzyskać dodatek w wysokości 15%. Z zeznań świadków wynika, że gospodarstwo we wnioskowanym okresie (początek lat 90. zeszłego wieku) należało do pobliskiego klasztoru. Co zrobić w tej sytuacji?

Firma nie ma obowiązku uwzględnienia opisanego okresu pracy na roli, ponieważ pracownik nie posiadał podczas niego statusu domownika rolnika. Nie spełniał zasadniczego warunku: nie był osobą bliską rolnikowi. Ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników (art. 6 pkt 1) definiuje rolnika jako pełnoletnią osobę fizyczną, zamieszkującą i prowadzącą na terytorium Polski, osobiście i na własny rachunek, działalność rolniczą w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym, w tym również w ramach grupy producentów rolnych, a także osobę, która przeznaczyła grunty prowadzonego przez siebie gospodarstwa rolnego do zalesienia.

Potwierdzenie odnajdujemy w wyroku z 28 marca 2019 r. (sygn. akt III SA/Kr 1283/18), w którym WSA w Krakowie rozstrzygnął:

WSA *Klasztor bez wątpienia jest osobą prawną. Zatem nie można uznać gospodarstwa należącego do klasztoru (…) za indywidualne gospodarstwo rolne.*

W tej sytuacji nie mamy zatem do czynienia ani z indywidualnym gospodarstwem rolnym, ani też z osobą bliską rolnikowi. Dlatego pracodawca nie musi uwzględniać wniosku pracownika.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Jednak nierówne podejście, preferujące pracę dla indywidualnego gospodarstwa rolnego, może budzić zastrzeżenia co do sprawiedliwości takiego rozwiązania. Z tego powodu firma (zwłaszcza pochodząca z sektora prywatnego, a więc nieobjęta dyscypliną finansów publicznych) ma prawo uznać wskazany okres za pełnoprawny i przyznać pracownikowi wyższy dodatek. Inne rozwiązanie to umieszczenie w regulaminie wynagradzania klauzuli o honorowaniu pracy w każdym gospodarstwie rolnym, bez względu na formę jego własności.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. Nr 54, poz. 310)
- art. 6 pkt 1 i pkt 2 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1770)
- art. 154^1 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 38 ust. 5 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135)

©℗
Renata Majewska
prawnik, wykładowca oraz ekspert w zakresie kadr i płac
z wieloletnim doświadczeniem zawodowym

2 Jak zaplanować i rozliczyć urlop lekarza zatrudnionego na niepełny etat

PROBLEM

Lekarz ze stażem pracy powyżej 10 lat, zatrudniony na 1/2 etatu, ma 13 dni urlopu wypoczynkowego rocznie. Jednak nie pracuje 5 dni w tygodniu w połowie dziennego wymiaru czasu pracy (1/2 z 7 godzin i 35 minut), tylko 4 dni w tygodniu, tj. od poniedziałku do środy po 4 godziny i 45 minut dziennie oraz w czwartek 4 godziny i 42 minuty – odpowiednio do 1/2 etatu obejmującego 18 godzin i 57 minut tygodniowo. Jak powinniśmy planować i rozliczać urlop wypoczynkowy tego pracownika?

RADA

Pracownikowi w opisanej w pytaniu sytuacji należy udzielić urlopu wypoczynkowego w dni, które są dla niego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Zatem urlopu udzielamy wyłącznie od poniedziałku do czwartku, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. W przypadku gdy urlop przypada na dni od poniedziałku do środy, z jego wymiaru odliczamy po 4 godziny i 45 minut za każdy dzień pracy, a w razie urlopu zaplanowanego na czwartek wymiar ten będzie obniżany o 4 godziny i 42 minuty.

eprasa.pl 6a9fa91adb

UZASADNIENIE

Praca w zawodzie medycznym, takim jak np. lekarz czy pielęgniarka, wiąże się ze specyficznymi zasadami organizacji czasu pracy, w szczególności ze skróconym do 7 godzin i 35 minut dobowym wymiarem czasu pracy oraz skróconym wymiarem tygodniowym – do 37 godzin i 55 minut (art. 93 ust. 1 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej). Dotyczą one osób wykonujących zawód medyczny, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w podmiotach leczniczych. Pomimo że czas pracy tych pracowników został odrębnie uregulowany we wskazanej ustawie, jej przepisy nie ustalają prawa do urlopu wypoczynkowego ani zasad jego udzielania i rozliczania. Wobec tego stosuje się w tym zakresie w całości przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) dotyczące urlopów wypoczynkowych.

Wymiar urlopu pracownika niepełnoetatowego. Wymiar urlopu pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, także medycznego, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika pełnoetatowego, biorąc za podstawę wymiar urlopu odpowiednio 20 lub 26 dni, zależnie od stażu pracy, a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 154 § 2 k.p.).

Zatem jeśli przy stażu pracy wynoszącym co najmniej 10 lat pełny wymiar urlopu to 26 dni, przy 1/2 etatu będzie to 13 dni urlopu rocznie.

Planowanie i udzielanie urlopu pracownikowi medycznemu. Pracownikowi medycznemu, tak jak wszystkim etatowcom, urlopu udziela się zawsze w dni, które są dla niego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 154^2 § 1 k.p.).

Oznacza to, że pracownikowi wskazanemu w pytaniu, który ma ustalone stałe dni pracy, urlopu udziela się wyłącznie na dni jego pracy, tj. od poniedziałku do czwartku.

Urlopu udziela się w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu (art. 154^2 § 1 k.p.).

Zasady te stosuje się również do pracownika, dla którego norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

PRZYKŁAD

Lekarz zatrudniony na podstawie umowy o pracę w publicznym szpitalu pracuje w wymiarze 1/2 etatu od poniedziałku do środy po 4 godziny i 45 minut dziennie, a w czwartek – 4 godziny i 42 minuty. Pracownik ten chciałby mieć tydzień wolnego. Pracodawca w takiej sytuacji powinien udzielić mu 4 dni urlopu wypoczynkowego w wymiarze godzinowym odpowiadającym wymiarowi czasu pracy w dniu urlopu – czyli od poniedziałku do środy w wymiarze 4 godzin i 45 minut, a w czwartek w wymiarze 4 godzin i 42 minut. Zatem pracodawca pomniejszy przysługującą pracownikowi pulę godzinową urlopu o 18 godzin i 57 minut.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Udzielenie pracownikowi urlopu na część dnia jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w tym dniu (art. 154^2 § 4 k.p.). W przypadku udzielenia urlopu na część dnia pracownik może przyjść odpowiednio później do pracy, wyjść w czasie pracy lub stosownie wcześniej zakończyć pracę.

Rozliczanie urlopu pracownika medycznego. Generalną zasadą jest, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. 154^2 § 2 k.p.). Oznacza to, że roczny wymiar godzinowy urlopu przysługującego pracownikowi zatrudnionemu w ramach pełnego etatu, ze stażem co najmniej 10 lat, wynosi 208 godzin (26 dni x 8 godzin), ze stażem krótszym niż 10 lat – 160 godzin (20 dni x 8 godzin), a np. przy 1/2 etatu odpowiednio 104 godziny (1/2 x 26 dni x 8 godzin) i 80 godzin (1/2 x 20 dni x 8 godzin).

Jeżeli jednak dobowa norma czasu obowiązująca pracownika na podstawie odrębnych przepisów jest niższa niż 8 godzin (np. 7 godzin i 35 minut), to jeden dzień urlopu odpowiada tej niższej normie (art. 154^2 § 3 k.p.). Przykładowo jest to 7 godzin w przypadku pracownika z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym lub znacznym czy też 7 godzin i 35 minut w przypadku pracowników medycznych.

Pracodawca, przyjmując za jeden dzień urlopu obowiązującą pracownika dobową obniżoną normę czasu pracy, jest w stanie ustalić przysługujący takiemu pracownikowi roczny godzinowy wymiar urlopu. W tym celu powinien pomnożyć liczbę dni należnego urlopu przez obowiązującą pracownika obniżoną dobową normę czasu pracy.

WAŻNE! Na potrzeby obliczenia rocznej puli urlopu wypoczynkowego, w przypadku pracowników, do których stosuje się niższą niż 8 godzin dobową normę czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada tej niższej normie.

PRZYKŁAD

Lekarz objęty skróconą dobową normą 7 godzin i 35 minut, zatrudniony na 1/2 etatu, ze stażem pracy co najmniej 10 lat, ma prawo do:

- 13 dni urlopu wypoczynkowego (1/2 x 26 dni), czyli
- 98 godzin i 35 minut urlopu w ujęciu godzinowym (13 dni x 7 godzin i 35 minut).

Pracuje od poniedziałku do środy po 4 godziny i 45 minut dziennie, a w czwartek 4 godziny i 42 minuty. Zatem przy planowaniu, korzystaniu przez niego i rozliczaniu jego urlopu należy wziąć pod uwagę, że:

- roczny wymiar urlopu – 13 dni (1/2 z 26 dni) – odpowiada 98 godzinom i 35 minutom (13 dni x 7 godzin i 35 minut),
- urlop udzielany jest wyłącznie na dni pracy pracownika, tj. od poniedziałku do czwartku, i nie uwzględnia się dni poza grafikiem,
- każdy dzień urlopu to przewidziana liczba godzin pracy w danym dniu, tj. od poniedziałku do środy po 4 godziny i 45 minut, a w czwartek – 4 godziny i 42 minuty.

eprasa.pl 6a9fa91adb

W związku z tym jeżeli lekarz ten złoży wniosek o urlop wypoczynkowy, np. od 4 do 15 maja 2026 r., należy mu go udzielić na następujące dni (i w wymiarze godzinowym):

- 4 maja (poniedziałek) – w wymiarze 4 godzin i 45 minut,
- 5 maja (wtorek) – w wymiarze 4 godzin i 45 minut,
- 6 maja (środa) – w wymiarze 4 godzin i 45 minut,
- 7 maja (czwartek) – w wymiarze 4 godzin i 42 minut,
- 11 maja (poniedziałek) – w wymiarze 4 godzin i 45 minut,
- 12 maja (wtorek) – w wymiarze 4 godzin i 45 minut,
- 13 maja (środa) – w wymiarze 4 godzin i 45 minut,
- 14 maja (czwartek) – w wymiarze 4 godzin i 42 minut

– co daje łącznie 37 godzin i 54 minuty wykorzystanego urlopu. O tyle powinien być pomniejszony przy rozliczeniu roczny godzinowy wymiar urlopu tego pracownika.

Dni kalendarzowe przypadające poza harmonogramem pracy pracownika nie są dniami urlopu, więc nie są odliczane z puli urlopu, nawet jeśli okres urlopu wskazany we wniosku pracownika obejmuje również te dni.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 93 ust. 1 i 4 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 156)
- art. 154 § 1–2, art. 154^2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

©℗
Ewa Kowszun
prawnik, specjalista z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych,
ponad 20-letnie doświadczenie w kompleksowym wsparciu prawnym działów HR,
prowadzi własną firmę doradczą

Polecamy

W numerze 6/2026 MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń dodatek elektroniczny z serii Temat na życzenie

Urlopy wypoczynkowe i bezpłatne – udzielanie i rozliczanie w praktyce

a w nim m.in.:

- jakie nowe okresy zatrudnienia wliczamy do stażu urlopowego,
- kiedy trzeba tworzyć plan urlopów,
- jak udzielać urlopu na żądanie,
- czy można zmusić pracownika do wykorzystania zaległego urlopu,
- jak obliczać wynagrodzenie urlopowe przy zmiennych składnikach wynagrodzenia,
- kiedy pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy.

www.sklep.infor.pl 801 626 666, 22 761 30 30 bok@infor.pl

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych ze środków PFRON

Pracodawca zatrudniający pracowników z niepełnosprawnością może uzyskać znaczące dofinansowanie do wynagrodzeń tych osób. Kwota dofinansowania jest wartością stałą, przy czym jej górną granicę ograniczono procentowo w stosunku do poniesionych przez pracodawcę kosztów pracy (do 75% i 90% tych kosztów). Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia finansowanego ze środków publicznych. Zatem nie uzyskają go co do zasady pracodawcy będący jednostkami finansów publicznych.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością jest związane z pewnymi ograniczeniami i dodatkowymi obciążeniami nałożonymi na pracodawcę w tym zakresie, w szczególności poprzez: niższe normy czasu pracy, zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, dodatkowe przerwy czy wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego, a także zwolnienia od pracy. Jednocześnie wspieranie przez pracodawcę zatrudnienia osób niepełnosprawnych umożliwia mu uzyskanie kilku dofinansowań. Jedną z najbardziej popularnych form wsparcia jest miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń tej grupy zatrudnionych ze środków PFRON (art. 26a–26c ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, dalej: ustawa o rehabilitacji). Szczegółowe warunki udzielania dofinansowania i dokumenty z tym związane określa rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 31 lipca 2024 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (dalej: rozporządzenie w sprawie dofinansowania).

Wysokość dofinansowania

O dofinansowanie ze środków PFRON do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego może ubiegać się pracodawca:

- zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%,
- zatrudniający mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy bez względu na wysokość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Ponadto warunkiem jest, aby pracownik, na którego pracodawca będzie wnioskował o dofinansowanie, został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez Fundusz.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Wysokość miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia jest stała i zależy od stopnia niepełnosprawności pracownika. Dodatkowo kwoty tego dofinansowania są zwiększane w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, którym orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych (art. 26a ust. 1 i 1b ustawy o rehabilitacji).

Tabela. Wysokość miesięcznego dofinansowania i jego zwiększenia od 1 lipca 2024 r. na pracownika niepełnosprawnego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy

Stopień niepełnosprawności	Kwota dofinansowania do wynagrodzenia	Zwiększenie dofinansowania do wynagrodzenia
znaczny	2760 zł	1380 zł
umiarkowany	1550 zł	1035 zł
lekki	575 zł	690 zł

PRZYKŁAD

Pracownik z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest zatrudniony na 1/2 etatu u pracodawcy A i na 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy u pracodawcy B. W przypadku gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznawane jest pracodawcom osoby niepełnosprawnej w wysokości proporcjonalnej do jej wymiaru czasu pracy. Dofinansowanie do wynagrodzenia wyniesie:

- 775 zł (1550 zł x 1/2 etatu) – dla pracodawcy A,
- 387,50 zł (1550 zł x 1/4 etatu) – dla pracodawcy B.

Inaczej będzie w sytuacji, gdy pracownik pracuje u kilku pracodawców w wymiarze czasu pracy łącznie przekraczającym pełny etat.

PRZYKŁAD

Pracownik z niepełnosprawnością jest zatrudniony u 3 pracodawców (zgodnie z kolejnością nawiązywania stosunku pracy):

- A – na 3/4 etatu,
- B – na 1/2 etatu,
- C – na 1/8 etatu.

W tym przypadku jego łączny wymiar czasu pracy przekracza pełny etat. Natomiast miesięczne dofinansowanie może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty przewidzianej w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy

eprasa.pl 6a9fa91adb

pracownika w pierwszej kolejności przyznawane jest pracodawcy, który zatrudnił tę osobę najwcześniej. Może to powodować obniżenie wsparcia dla pracodawcy, który zatrudnił tę osobę jako drugi. W przedstawionej sytuacji pracodawca A otrzyma dofinansowanie w wysokości 75% maksymalnej kwoty, a pracodawca B – 25% tej kwoty. Pracodawca C nie uzyska dofinansowania.

W przypadku zmiany stopnia niepełnosprawności w trakcie miesiąca dofinansowanie będzie przysługiwało w wysokości proporcjonalnej do stopnia, jaki został orzeczony przed zmianą i po zmianie. Należy w takim przypadku uwzględnić właściwe dla każdego z tych stopni kwoty dofinansowania miesięcznego.

Koszty pracy

Kwota miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego jest limitowana do wysokości:

- 75% poniesionych kosztów płacy – dla pracodawców prowadzących działalność gospodarczą,
- 90% poniesionych kosztów płacy – dla pracodawców nieprowadzących działalności gospodarczej.

Omawiane dofinansowanie jest dofinansowaniem do wynagrodzenia, a nie do kosztów zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. Dlatego koszty pracy należy wiązać z wynagrodzeniem i zalicza się do nich:

- wynagrodzenie brutto,
- obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe finansowane przez pracodawcę i naliczane od tego wynagrodzenia,
- obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

PFRON wskazuje na katalog składników wynagrodzenia zaliczonych do kosztów pracy, którymi są:

- wynagrodzenie za pracę,
- wynagrodzenie za czas choroby,
- wynagrodzenie za urlop,
- wynagrodzenie za dni usprawiedliwionej nieobecności płatnej przez pracodawcę,
- nagrody i premie, jeżeli można je przyporządkować do jednego miesiąca,
- prowizja,
- dodatki: za pracę w porze nocnej, za godziny nadliczbowe, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, funkcyjny, brygadzistowski, stażowy, wyrównawczy.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Od kwietnia 2023 r. PFRON umożliwia też wliczenie do wynagrodzenia brutto kosztów pracy zdalnej, takich jak ekwiwalenty i ryczałty wypłacane pracownikowi niepełnosprawnemu w związku z pracą zdalną (art. 67^{24} § 3 i § 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Fundusz wskazuje, że katalog ten można traktować jako szeroki, ale niewyczerpujący. Do kosztów pracy należy bowiem zaliczyć wszystkie świadczenia mające charakter wynagrodzenia, niezależnie od ich nazwy, jeżeli są składnikami miesięcznymi i stanowią odpłatność za pracę.

Można mieć jednak istotne wątpliwości odnośnie do wymienionych przez PFRON ryczałtów i ekwiwalentów przyznawanych w związku z pracą zdalną. Nie stanowią one bowiem wynagrodzenia, ale zwrot kosztów – w zależności od zakresu – używania własnych narzędzi czy ponoszenia odpłatności za media. Należy uznać, że jest to pewna niekonsekwencja, ponieważ trudno traktować te ekwiwalenty lub ryczałty inaczej niż np. ryczałt za pranie odzieży roboczej, który PFRON nakazuje wyłączać z kosztów pracy.

Z kosztów pracy są wyłączone:

- zasiłki z FUS (w tym m.in. chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne),
- ekwiwalenty inne niż dotyczące pracy zdalnej, np. za urlop wypoczynkowy lub pranie czy używanie odzieży,
- inne dodatki niż wyżej wymienione, odprawy, nagrody jubileuszowe, zapomogi.

Wykazanie efektu zachęty przez pracodawcę

Aby pracodawca wykonujący działalność gospodarczą mógł uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia, musi wystąpić u niego tzw. efekt zachęty. **Jest to wykazanie przez podmiot zatrudniający, że podjął decyzję o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych lub zwiększa zatrudnienie takich osób dzięki wsparciu publicznemu.**

W sytuacji gdy zatrudnienie nowych pracowników niepełnosprawnych w danym miesiącu u takiego pracodawcy nie powoduje wzrostu netto zatrudnienia ogółem (zatrudnienie nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem), miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego nie przysługuje. Nie dotyczy to sytuacji, gdy umowa o pracę uległa wygaśnięciu albo została rozwiązana:

- na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika wskutek ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych),
- za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika,
- na mocy porozumienia stron,
- z upływem czasu, na który umowa została zawarta.

Efekt zachęty będzie spełniony również w przypadku, gdy przyczyną rozwiązania umowy w ww. trybie będzie przejście pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy czy zmniejszenie wymiaru czasu pracy pracownika – na jego wniosek.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Efekt zachęty ustalany jest jednokrotnie na moment podjęcia pracy przez osobę niepełnosprawną. Trwa on do czasu rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bądź utraty przez niego statusu osoby niepełnosprawnej (wyjaśnienia PFRON dostępne na pfron.org.pl).

Efekt zachęty istnieje, gdy:

- w momencie zatrudniania pracownika pracodawca wie o jego niepełnosprawności;

Z wyjaśnień PFRON wynika, że:

PRFON *(…) warunek ten jest spełniony w przypadku, gdy w momencie rekrutacji pracodawca wie, że rekrutuje osobę niepełnosprawną i najpóźniej w dniu podpisania umowy lub w dniu rozpoczęcia pracy, jeżeli w umowie została wykazana data rozpoczęcia pracy inna niż data podpisania umowy – dysponuje jakimkolwiek dokumentem (i niekoniecznie orzeczeniem, o którym mowa w ustawie o rehabilitacji) poświadczającym, że był świadomy, iż zatrudnia osobę z niepełnosprawnością, np. otrzymał od pracownika: decyzję o przyznaniu renty lub orzeczenie niepotwierdzające niepełnosprawności w rozumieniu ustawy o rehabilitacji (orzeczenie rolnicze/KRUS lub resortowe/MON/MSWiA), albo orzeczenie wydane na podstawie prawa innych państw, lub oświadczenie pracownika, iż jest osobą niepełnosprawną albo pracodawca sporządził własne oświadczenie, iż niepełnosprawność zatrudnianej osoby jest widoczna np. osoba korzystająca z wózka inwalidzkiego. Brak orzeczenia, o którym mowa w art. 1 ustawy o rehabilitacji, w dniu podpisania umowy (gdy jest to jednocześnie data rozpoczęcia pracy) lub w dniu rozpoczęcia pracy, jeżeli w umowie została wykazana data rozpoczęcia pracy inna niż data podpisania umowy – nie wyklucza możliwości ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń w późniejszym terminie po przedstawieniu tego orzeczenia. Jeżeli pracodawca posiadał udokumentowaną wiedzę o niepełnosprawności pracownika w dniu podpisania umowy (lub rozpoczęcia pracy, gdy daty się różnią), to może wliczać tego pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wg przepisu art. 2a ustawy o rehabilitacji i ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia tej osoby dopiero za okres od daty otrzymania orzeczenia o niepełnosprawności, o którym mowa w art. 1 ustawy o rehabilitacji. W przypadku, gdy takie orzeczenie otrzyma po kilku miesiącach od daty zatrudnienia, to efekt zachęty metodą ilościową lub jakościową bada na miesiąc zatrudnienia, natomiast wniosek składa po spełnieniu wszystkich warunków wynikających z przepisów prawa począwszy od miesiąca, w którym pracownik dostarczył orzeczenie o niepełnosprawności.*

- w miesiącu zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością pracodawca wykazał efekt zachęty:
  - metodą ilościową (poprzez wzrost zatrudnienia ogółem w stosunku do średniego stanu zatrudnienia z 12 miesięcy poprzedzających ten miesiąc, przy czym nie ustala się go w przypadku pracownika, którego niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia u pracodawcy ubiegającego się o miesięczne dofinansowanie) lub
  - metodą jakościową (zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością w przypadku wakatu powstałego w wyniku sytuacji wcześniej wymienionych i zakończenia zatrudnienia dotychczasowego pracownika);

eprasa.pl 6a9fa91adb

- dofinansowanie jest pomocą konieczną, a więc bez możliwości uzyskania dofinansowania pracodawca nie prowadziłby wspieranego działania (tj. zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością) i w związku z tym wniosek o dofinansowanie złożył w pierwszym możliwym momencie po spełnieniu wszystkich warunków określonych przepisami prawa do otrzymania dofinansowania.

Efekt zachęty ustaje w przypadku utraty:

- ciągłości zatrudnienia. Jeżeli co najmniej z jednodniową przerwą po rozwiązaniu poprzedniej umowy pracodawca ponownie zatrudnia tę samą osobę niepełnosprawną, wówczas efekt zachęty należy zbadać w miesiącu ponownego zatrudnienia;
- przez pracownika statusu osoby niepełnosprawnej (upływ ważności orzeczenia). W takiej sytuacji efekt zachęty zostaje zachowany wyłącznie po przedstawieniu przez pracownika kolejnego orzeczenia. Z nowego orzeczenia powinno wynikać, że niepełnosprawność istniała w okresie pomiędzy pierwszym a drugim orzeczeniem, a pracownik w tym czasie pozostawał w zatrudnieniu.

W przypadku pracowników, których niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia, o dofinansowanie do ich wynagrodzenia pracodawca może ubiegać się od dnia otrzymania pierwszego orzeczenia.

Brak prawa do dofinansowania

Ustawa o rehabilitacji przewiduje znaczną grupę przypadków uniemożliwiających otrzymanie dofinansowania. Dofinansowanie do wynagrodzenia nie przysługuje (art. 26a ust. $1a^1$, ust. 8, art. 26b ust. 7–8 ustawy o rehabilitacji):

- pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%;
- do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych. Wyłączenie to nie ma zastosowania, jeżeli pracodawca sfinansował wynagrodzenie pracownika ze środków publicznych z prowadzonej działalności lub dochodów publicznych;
- jeżeli pracodawca ma zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON przekraczające ogółem kwotę 100 zł;
- na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury;
- do wynagrodzeń wypłaconych po dniu złożenia wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc;
- jeżeli wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego nie zostało przekazane na jego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej albo na adres zamieszkania tego pracownika, za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczania kwot pieniężnych;

eprasa.pl 6a9fa91adb

- jeżeli miesięczne koszty płacy zostały poniesione przez pracodawcę z uchybieniem terminów wynikających z odrębnych przepisów, przekraczającym 14 dni, przy czym kwota miesięcznych należnych składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz FGŚP opłacone z uchybieniem terminu nie może przekroczyć wysokości 2% składek należnych za dany miesiąc (dopuszczalne jest zatem uregulowanie zobowiązań po 14 dniach, ale tylko odnośnie do maksymalnie 2% składek).

Poniesienie przez pracodawcę miesięcznych kosztów płacy oznacza faktyczne (rzeczywiste) poniesienie tych kosztów, w tym ich zapłatę przez pracodawcę, a nie rozliczenie czy zaksięgowanie przez ZUS (wyrok NSA z 12 marca 2025 r., sygn. akt I GSK 1543/24).

Dokumentacja dotycząca dofinansowania wynagrodzeń

Pracodawca składa do Funduszu w celu ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego do 25. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczy wsparcie:

- miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu, stopniach i rodzaju niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych,
- wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc.

Podmiot zatrudniający przekazuje osobiście lub pocztą (na adres: Biuro PFRON, Al. Jana Pawła II 13, 00-828 Warszawa) albo na adres PFRON w systemie e-Doręczeń (AE: PL-20012-50011-SAVUD-30):

- wniosek WN-D (wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania);
- kopię aktualnych dokumentów potwierdzających: pełną nazwę pracodawcy, a także jej skrót, o ile posiada, oraz numery: REGON i NIP, o ile ich nadanie wynika z przepisów prawa;
- formularz INF-D-P (miesięczna informacja o wynagrodzeniach, zatrudnieniu, stopniach i rodzaju niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych; do wniosku Wn-D należy załączyć tyle formularzy INF-D-P, na ilu pracowników pracodawca ubiega się o dofinansowanie);
- formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie inną niż pomoc *de minimis* w rolnictwie i rybołówstwie (INF-O-PR) – w przypadku gdy pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w sektorze rybołówstwa i akwakultury lub w dziedzinie produkcji podstawowej produktów rolnych – bądź formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc inną niż pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie, pomoc *de minimis* lub pomoc *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie (INF-O-PP) – w przypadku gdy pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w pozostałych sektorach;

eprasa.pl 6a9fa91adb

- oświadczenie o nieotrzymaniu pomocy publicznej – w sytuacji gdy załącza INF-O-PR, i tylko w przypadku, gdy pracodawca nie otrzymał dotychczas pomocy publicznej na te same koszty, na które ubiega się o dofinansowanie z PFRON;
- sprawozdania finansowe za okres 3 ostatnich lat obrotowych lub oświadczenie o braku obowiązku sporządzania sprawozdań finansowych wówczas, gdy pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w sektorach rolnictwa i rybołówstwa lub jest mikro- lub małym przedsiębiorcą;
- pełnomocnictwo – jeżeli pracodawca chce upoważnić inną osobę do podpisywania i przesyłania dokumentów w swoim imieniu.

Pracodawca korzystający z dofinansowania ma obowiązek przechowywania dokumentacji będącej podstawą do przyznania pomocy przez okres 10 lat od dnia jej przyznania (§ 7 rozporządzenia w sprawie dofinansowania).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 26a–26c ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 913; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- § 1–7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 31 lipca 2024 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1191)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok NSA z 12 marca 2025 r. (sygn. akt I GSK 1543/24)

©℗
Marek Rotkiewicz
ekspert z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego i prawa Unii Europejskiej, autor ponad 1500 publikacji

2 Jakie skutki podatkowo-składkowe powoduje wypłata dofinansowania do wypoczynku z ZFŚS po ustaniu zatrudnienia

PROBLEM

W ostatnim dniu zatrudnienia w kwietniu 2026 r. pracownik złożył wniosek o dofinansowanie wypoczynku z ZFŚS (osoba ta nie jest emerytem). Zasady przyznawania tego rodzaju dofinansowania określa regulamin ZFŚS i były one (w tym wysokość wsparcia) znane pracownikowi w chwili złożenia przez niego wniosku, który został zweryfikowany pozytywnie. Czy możemy wypłacić dofinansowanie tej osobie w maju 2026 r., kiedy już nie będzie miała statusu pracownika? Jeżeli tak, to czy zostanie ono objęte zwolnieniem z podatku i składek ZUS? Czy przychód z tego tytułu powinniśmy wykazać w informacji PIT-11?

eprasa.pl 6a9fa91adb

RADA

Ponieważ zasady dofinansowania urlopu z ZFŚS były znane pracownikowi w czasie składania przez niego wniosku i spełniał on warunki, aby otrzymać wsparcie, a jego wniosek został zweryfikowany pozytywnie, pracownik powinien otrzymać dofinansowanie. Świadczenie to, mimo że wypłacone po ustaniu zatrudnienia, będzie stanowiło przychód ze stosunku pracy. Zatem w tej sytuacji znajdzie zastosowanie zwolnienie przyznanego dofinansowania z podatku do kwoty 1000 zł rocznie i ze składek ZUS – bez limitu. Informację PIT-11 należy wystawić wtedy, gdy wysokość świadczenia przekroczy wskazaną kwotę, i ująć w niej tylko wartość przekraczającą wskazany limit zwolnienia.

UZASADNIENIE

Świadczenia z ZFŚS mają charakter uznaniowy (ale ograniczony tzw. kryterium socjalnym) i nie stają się należne automatycznie po spełnieniu przesłanek regulaminowych. Kluczowe znaczenie ma stanowisko zawarte w wyroku z 4 lipca 2007 r. (sygn. akt II PK 25/07, OSNP 2008/17–18/251), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że **świadczenie socjalne staje się roszczeniowe z chwilą jego przyznania pracownikowi, który od tego momentu może żądać spełnienia świadczenia.**

Zatem w przypadku gdy pracownik złożył wniosek o dofinansowanie wypoczynku z ZFŚS, znał zasady, na jakich przysługuje ten rodzaj wsparcia, w tym wysokość świadczenia, i spełniał warunki do jego przyznania na podstawie pozytywnie zweryfikowanego wniosku, to podstawą do dokonania tej wypłaty już po ustaniu zatrudnienia będzie nadal stosunek pracy. Świadczenie wypłacone w tych okolicznościach stanowi dla byłego pracownika przychód ze stosunku pracy. Wobec tego do tej osoby może mieć zastosowanie zwolnienie z podatku od otrzymanego wsparcia do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof). Natomiast od wartości wypłaconego świadczenia przewyższającej kwotę zwolnienia należy odprowadzić podatek dochodowy od osób fizycznych (interpretacja indywidualna Izby Skarbowej w Warszawie z 24 marca 2016 r., sygn. IPPB2/4511-38/16-6/MK).

Moment przyznania dofinansowania a kwalifikacja podatkowa świadczenia socjalnego. Zgodnie z przepisami prawa podatkowego oraz ugruntowaną linią orzeczniczą o kwalifikacji uzyskanego przysporzenia do konkretnego źródła przychodu przesądza moment przyznania świadczenia z ZFŚS. Moment ten nie jest tożsamy ani z chwilą złożenia wniosku przez osobę uprawnioną, ani z datą faktycznego przekazania świadczenia.

W kontekście podatkowym oznacza to, że źródło przychodu jest ustalane według statusu beneficjenta w dniu wydania decyzji o przyznaniu dofinansowania (np. posiedzenia komisji socjalnej lub akceptacji wniosku przez pracodawcę). Nie decy-

eprasa.pl 6a9fa91adb

duje o tym potrzeba socjalna lub samo złożenie wniosku o udzielenie wsparcia, które wystąpiło w okresie zatrudnienia (zob. powołana wyżej interpretacja z 24 marca 2016 r.).

Świadczenie z ZFŚS stanowi przychód ze stosunku pracy tylko wtedy, gdy w dniu jego przyznania lub pozytywnej weryfikacji (skonkretyzowania roszczenia co do zasady i wysokości) osobę uprawnioną łączył z pracodawcą stosunek pracy. W przeciwnym wypadku pracodawca ma prawo odmówić przyznania dofinansowania, chyba że regulamin ZFŚS obowiązujący w danym zakładzie wyraźnie przyznaje prawo do świadczeń również byłym pracownikom niebędącym emerytami lub rencistami tego zakładu (art. 5 pkt 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, dalej: ustawa o ZFŚS).

PRZYKŁAD

Pracodawca 27 kwietnia 2026 r. pozytywnie zweryfikował wniosek pracownika o dofinansowanie do wypoczynku z ZFŚS. Stosunek pracy został rozwiązany 30 kwietnia 2026 r., a pracownik otrzymał świadczenie z ZFŚS 15 maja 2026 r. Wypłata dokonana w maju br. nadal jest traktowana jako przychód ze stosunku pracy. Przychód ten podlega zwolnieniu z opodatkowania do kwoty 1000 zł rocznie na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 updof, gdyż w dniu jego przyznania beneficjent był pracownikiem.

Wypłatę świadczeń z ZFŚS osobom, z którymi w dniu przyznania dofinansowania (moment ustalenia jego zasad) nie będzie łączył pracodawcę stosunek pracy, należy zakwalifikować do przychodów z innych źródeł. W takim przypadku nie można zastosować zwolnienia kwotowego dla pracowników (1000 zł), a cały przychód podlega wykazaniu w informacji PIT-11 w sekcji „Inne źródła" (np. interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 10 czerwca 2025 r., sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.364.2025.1.JŚ).

Oskładkowanie świadczeń z ZFŚS. Świadczenia finansowane ze środków ZFŚS, przyznawane zgodnie z kryterium socjalnym (sytuacja życiowa, rodzinna i materialna), są zwolnione z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne (§ 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe) i nie są ograniczone kwotowo. W przypadku byłego pracownika świadczenie to również nie podlega oskładkowaniu.

Status byłego pracownika i pracownika w okresie wypowiedzenia a prawo do świadczeń z ZFŚS. Fundusz ma na celu wspieranie socjalne pracowników lub posiadających status emerytów bądź rencistów – byłych pracowników tego zakładu pracy. Były pracownik nieposiadający tego statusu, z którym rozwiązano umowę, nie znajduje się w sytuacji analogicznej do obecnego pracownika.

Należy przy tym odróżnić byłego pracownika od pracownika w okresie wypowiedzenia. **Osoba przebywająca na wypowiedzeniu nadal jest pracownikiem i posiada pełne prawo do korzystania z ZFŚS na takich samych zasadach jak inni zatrudnieni.** Wykluczenie tej grupy w regulaminie lub pominięcie jej przy przyznawaniu świadczeń (np. zapomóg czy dofinansowania tzw. wczasów pod gruszą) ze względu na bliski ter-

eprasa.pl 6a9fa91adb

min odejścia z pracy stanowiłoby naruszenie zasady równego traktowania i mogłoby być podstawą do złożenia skargi do PIP czy wystąpienia do sądu.

Zarzut nierównego traktowania (dyskryminacji) jest zasadny w przypadku odmiennego traktowania osób znajdujących się w analogicznej sytuacji faktycznej i prawnej (postanowienie SN z 23 czerwca 2010 r., sygn. akt II PK 53/10).

PRZYKŁAD

Pracownik złożył wniosek o dofinansowanie wypoczynku 15 kwietnia 2026 r., będąc w okresie wypowiedzenia, który zakończył się 30 kwietnia br. Spełnił on warunek wykorzystania nieprzerwanie 14 dni urlopu, aby ubiegać się o to dofinansowanie. Jeżeli komisja socjalna rozpatrzyła wniosek 24 kwietnia 2026 r. i odmówiła takiej osobie dofinansowania tylko dlatego, że zaraz utraci ona status pracownika, jest to działanie bezprawne. Jeśli jednak komisja zgodnie z harmonogramem zebrała się 5 maja 2026 r., odmowa jest uzasadniona, gdyż w tym dniu osoba ta nie była już uprawniona do świadczeń z ZFŚS.

Jeżeli pracodawca celowo odwlekałby proces decyzyjny (np. przekładał termin posiedzenia komisji socjalnej czy zajęcia przez siebie stanowiska, jeżeli w zakładzie nie działa komisja) tylko po to, aby zaczekać na rozwiązanie umowy z konkretnym pracownikiem, takie działanie mogłoby zostać uznane przez sąd za nadużycie prawa lub obejście przepisów ustawy o ZFŚS. To natomiast skutkowałoby nakazem wypłaty świadczenia z funduszu. Wypłacone w tych okolicznościach świadczenie ma charakter przychodu ze stosunku pracy, do którego możliwe jest zastosowanie zwolnienia z podatku do kwoty wynoszącej 1000 zł rocznie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2, art. 22 § 1, art. 94 pkt 8 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 10 ust. 1 pkt 1 i 9, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i 4, art. 20 ust. 1, art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 424)
- art. 2 pkt 5 oraz art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 4 lipca 2007 r. (sygn. akt II PK 25/07, OSNP 2008/17–18/251)
- postanowienie SN z 23 czerwca 2010 r. (sygn. akt II PK 53/10)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna Izby Skarbowej w Warszawie z 24 marca 2016 r. (sygn. IPPB2/4511-38/16-6/MK)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 10 czerwca 2025 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.364.2025.1.JŚ)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Uprawnienia jedynego wspólnika spółki z o.o. do ulgi Mały ZUS Plus

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Mały ZUS Plus to rodzaj preferencji pozwalający indywidualnym przedsiębiorcom na opłacanie niższych składek na ubezpieczenia społeczne nawet przez kolejne 36 miesięcy. Zasadniczo mogą z niej korzystać osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą.

Wspólnicy spółek (w tym sp. z o.o.) często dodatkowo prowadzą własną działalność gospodarczą. W praktyce pojawiają się wątpliwości, czy i kiedy takie osoby mogą opłacać składki w ramach ulgi Mały ZUS Plus. Decydujące znaczenie ma moment uzyskania statusu jedynego wspólnika sp. z o.o.

Uruchomienie jednoosobowej spółki z o.o. nie pozbawia prawa do korzystania z tej ulgi w ramach równolegle prowadzonej indywidualnej działalności gospodarczej. Jednak utratę prawa do ulgi może spowodować posiadanie statusu wspólnika spółki z o.o. w przeszłości, a konkretnie – w poprzednim roku kalendarzowym.

Warunki korzystania z ulgi Mały ZUS Plus

Ulga Mały ZUS Plus jest adresowana wyłącznie do osoby fizycznej prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (dalej: Prawo przedsiębiorców) lub innych przepisów szczególnych samodzielnie (z wyjątkiem osoby korzystającej z ulgi na start) lub jako wspólnik spółki cywilnej, jeśli:

- roczny przychód z tej działalności uzyskany w poprzednim roku kalendarzowym nie przekroczył 120 000 zł,
- nie ma prawa do opłacania preferencyjnych składek,
- nie wykonuje pozarolniczej działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, dla którego przed dniem jej rozpoczęcia w bieżącym lub poprzednim roku kalendarzowym świadczyła w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres bieżącej działalności.

W razie rozpoczęcia, zakończenia lub zawieszenia pozarolniczej działalności gospodarczej w ubiegłym roku kalendarzowym roczny limit przychodów (tj. 120 000 zł) należy obliczyć proporcjonalnie.

Oprócz tego zainteresowany przedsiębiorca nie może w poprzednim roku kalendarzowym:

- wykonywać działalności krócej niż przez 60 dni kalendarzowych,

eprasa.pl 6a9fa91adb

- opłacać podatku dochodowego w formie karty podatkowej i jednocześnie korzystać ze zwolnienia sprzedaży od VAT na mocy art. 113 ust. 1 i 9 ustawy z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług ani
- prowadzić pozarolniczej działalności określonej w art. 8 ust. 6 pkt 2–5 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa), tj. nie działać jako twórca lub artysta czy przedstawiciel wolnego zawodu ani też nie pozostawać wspólnikiem jednoosobowej spółki z o.o., wspólnikiem spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej, akcjonariuszem prostej spółki akcyjnej wnoszącym do niej wkład w postaci świadczenia pracy lub usług czy komplementariuszem w spółce komandytowo-akcyjnej.

Przedsiębiorca, który spełnia wszystkie wskazane powyżej wymogi, ma prawo opłacać niskie składki na ubezpieczenia społeczne – od połowy średniego miesięcznego dochodu ustalonego na podstawie dochodu firmy uzyskanego w całym poprzednim roku kalendarzowym. Jeśli w ubiegłym roku kalendarzowym rozliczał się ryczałtem ewidencjonowanym albo kartą podatkową (pod warunkiem że nie korzystał ze wskazanego zwolnienia z VAT), za roczny dochód przyjmuje połowę rocznego przychodu z tego okresu.

Tak określona miesięczna podstawa wymiaru składek społecznych w ramach Małego ZUS Plus musi wynosić przynajmniej 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli w 2026 r. co najmniej 1441,80 zł, oraz nie może przekroczyć 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. w 2026 r. maksymalnie 5652 zł.

Składki wolno opłacać w taki sposób przez 36 miesięcy w kolejnych „sztywnych" cyklach 60 miesięcy. Pierwszy okres 60 miesięcy kalendarzowych zaczyna się od pierwszego miesiąca kalendarzowego, w którym przedsiębiorca ustalił w tym trybie podstawę wymiaru składek emerytalnej i rentowej. Kolejny cykl 60 miesięcy kalendarzowych rozpoczyna się każdorazowo od pierwszego miesiąca kalendarzowego prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej po upływie poprzedniego cyklu (art. 18c ust. 11a–11b ustawy systemowej).

Opłacanie składek w ramach „dużego ZUS" przez wspólnika jednoosobowej sp. z o.o.

Jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. nie może skorzystać z wielu ulg składkowych, w tym z Małego ZUS Plus, ale również z tzw. ulgi na start, preferencyjnych składek czy wakacji składkowych. Wskazane ulgi w opłacaniu składek ZUS są zarezerwowane dla osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą samodzielnie lub w formie spółki cywilnej.

W rezultacie wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu od dnia wpisania spółki do Krajowego Rejestru Sądowego albo od dnia nabycia udziałów w spółce do dnia wykreślenia spółki z KRS albo zbycia wszystkich udziałów w spółce, z wyłączeniem okresu zawieszenia wykonywania działalności przez spółkę na mocy Prawa przedsiębiorców (art. 13 pkt 4a ustawy

eprasa.pl 6a9fa91adb

systemowej). Może on przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Składki społeczne reguluje w ramach tzw. dużego ZUS, czyli od kwoty zadeklarowanej, nie niższej od 60% prognozowanego miesięcznego wynagrodzenia, tj. od 5652 zł.

W tych samych okresach jest on również objęty obligatoryjnym ubezpieczeniem zdrowotnym (art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, dalej: ustawa zdrowotna). Sam jest płatnikiem należnych od niego składek. Do ZUS musi się zgłosić z kodem tytułu ubezpieczenia zaczynającym się cyframi 05 43. **Składki zdrowotne opłaca od przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale 2025 r., włącznie z wypłatami z zysku (art. 81 ust. 2za ustawy zdrowotnej), tj. od 9228,64 zł.**

Obecnie więc sam fakt posiadania statusu jedynego wspólnika spółki z o.o. przesądza o obowiązku odprowadzania składek ZUS. Potwierdza to m.in. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 14 marca 2024 r. (sygn. akt VI SA/Wa 6206/23), zgodnie z którym:

WSA *Obowiązek ubezpieczenia jedynego wspólnika spółki z o.o. powstaje bezpośrednio z momentem nabycia praw i obowiązków wspólnika w jednoosobowej spółce z o.o. Obowiązek ten powiązany jest jedynie z posiadaniem przez daną osobę statusu jedynego wspólnika, nie zaś z prowadzeniem działalności gospodarczej czy faktycznym działaniem w imieniu spółki.*

Zdaniem Sądu Okręgowego w Łodzi wyrażonym w wyroku z 28 maja 2025 r. (sygn. akt VIII U 1716/24) **bez znaczenia pozostaje też okoliczność, że po zarejestrowaniu spółki w KRS nie prowadzi ona działalności, do czego została powołana.**

Wskazane ulgi w opłacaniu składek ZUS są zarezerwowane dla osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą samodzielnie lub w formie spółki cywilnej.

Przedsiębiorca korzystający już z Małego ZUS Plus może jednocześnie zostać wspólnikiem w spółce z o.o. i z tego powodu nie straci prawa do bieżącej ulgi. Obojętne jest wówczas, czy obejmie wszystkie udziały w spółce, czy też zostanie jednym ze wspólników. Może to natomiast zamknąć mu dostęp do wskazanego zwolnienia w kolejnym roku kalendarzowym. **Wszystkie warunki do korzystania z ulgi Mały ZUS Plus trzeba bowiem weryfikować na początku każdego roku kalendarzowego. Dotyczy to również zakazu prowadzenia pozarolniczej działalności w poprzednim roku kalendarzowym, m.in. jako wspólnik jednoosobowej sp. z o.o., wspólnik spółki jawnej.**

PRZYKŁAD

Od początku 2026 r. Adam H. korzysta z Małego ZUS Plus w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej założonej ponad 10 lat temu. W lutym br. został również wspólnikiem jednoosobowej spółki z o.o. o zupełnie innym profilu działalności. Otworzenie drugiej firmy nie odbiera Adamowi H. prawa do kontynuacji Małego ZUS Plus w bieżącym roku, ale nie będzie on mógł opłacać składek w tym trybie w 2027 r.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Optymalne w tej sytuacji wydaje się funkcjonowanie w wieloosobowej spółce z o.o. Chociaż takie rozwiązanie jest bezpieczne o tyle, o ile struktura właścicielska nie wzbudzi podejrzeń organu rentowego. ZUS od lat podważa bowiem status dwuosobowych spółek z o.o., w których jeden ze wspólników ma charakter dominujący, np. 99% udziałów, a drugi – iluzoryczny, np. 1% udziałów. ZUS twierdzi, że takie spółki są zawierane dla pozoru w celu unikania składek należnych od jedynego wspólnika. Opisane praktyki zostały zakwestionowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w uchwale z 21 lutego 2024 r. (sygn. akt III UZP 8/23, OSNP 2026/1/7) uznał, że:

SN *Tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obejmuje tylko wspólnika jednoosobowej spółki z o.o., a więc nie wspólnika w dwuosobowej spółce z o.o., nawet gdy jest właścicielem niemal wszystkich udziałów w spółce.*

Sądy nie wykluczają przy tym możliwości kwestionowania układu właścicielskiego w dwuosobowej spółce z o.o., ale w oczywistych przypadkach, kiedy nie ma co do tego wątpliwości. *Umowa spółki zawarta dla pozoru z udziałem figurantów powinna być uznana za nieważną jako czynność prawna mająca na celu obejście przepisów ustawy* – podkreślił Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku z 16 września 2024 r. (sygn. akt VIII U 2269/23).

PRZYKŁAD

Barbara S. od lutego 2026 r. przeszła na Mały ZUS Plus z tytułu indywidualnej działalności gospodarczej (usługi fryzjerskie). Na początku marca br. założyła dwuosobową spółkę z o.o., w której posiada 95% udziałów, a jej koleżanka – 5%. W tej sytuacji Barbara S. może prowadzić obie firmy bez przeszkód i ryzyka utraty możliwości skorzystania z preferencji w przyszłym roku w ramach zakładu fryzjerskiego. Status wspólnika dwuosobowej spółki z o.o. nie jest bowiem równoważny z prowadzeniem pozarolniczej działalności w rozumieniu ustawy systemowej.

PRZYKŁAD

Od 2012 r. Cezary F. wykonuje indywidualną działalność gospodarczą w branży reklamowej (agencja). Jesienią 2024 r. została w KRS zarejestrowana jednoosobowa spółka z o.o., w której został wspólnikiem, mająca świadczyć usługi doradcze. Wskutek wycofania się głównego kontrahenta biznes nie wyszedł i na początku 2025 r. spółka już faktycznie nie funkcjonowała. Mimo to Cezary F. wyrejestrował się jako wspólnik dopiero z końcem czerwca 2025 r. Od stycznia br. chciał przystąpić do Małego ZUS Plus z tytułu prowadzenia agencji reklamowej. Posiadanie w 2025 r. statusu wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. wyklucza możliwość skorzystania ze wskazanej ulgi przez cały 2026 r. Fakt, że Cezary F. nie był praktykującym wspólnikiem oraz że spółka nie działała i nie osiągała przychodów, nie ma w tym przypadku znaczenia.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Nabycie udziałów w spółce z o.o. a powstanie obowiązku ubezpieczeń społecznych

Zbycie i nabycie udziałów w spółce z o.o. następuje w drodze umowy zawartej w formie pisemnej z podpisami notarialnie poświadczonymi (art. 180 § 1 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, dalej: k.s.h.).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 21 listopada 2018 r. (sygn. akt V AGa 98/18) może do tego dojść *zarówno na podstawie umowy sprzedaży, jak i umowy darowizny, a obie umowy muszą mieć (…) formę pisemną z podpisami poświadczonymi notarialnie*. Sądy zastrzegają, że chodzi tu o formę szczególną pod rygorem nieważności, której niedochowanie skutkuje nieważnością umowy (np. wyrok SA w Katowicach z 5 sierpnia 2023 r., sygn. akt V AGa 6/21).

O przejściu udziału, jego części lub ułamkowej części udziału na inną osobę zainteresowani zawiadamiają spółkę, przedstawiając dowód. Przejście jest skuteczne wobec spółki od chwili, gdy otrzymała ona od jednego z uprawnionych wskazane zawiadomienie (art. 187 k.s.h.).

O zbyciu czy nabyciu udziałów w spółce z o.o. zarząd zawiadamia KRS w ciągu 7 dni od dokonania zmiany w księdze udziałów, przedkładając nową listę wspólników (art. 22 ustawy z 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym). Powszechnie uznaje się, że wpis do KRS ma charakter deklaratoryjny.

W związku z tym należy uznać, **że obowiązek ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego jedynego wspólnika spółki z o.o. istnieje od dnia zawarcia umowy sprzedaży całości lub części udziałów w odpowiedniej formie** (wyrok WSA w Warszawie z 14 marca 2024 r., sygn. akt VI SA/Wa 6206/23).

PRZYKŁAD

Danuta B. ma jednoosobową firmę (sklep papierniczy). Wydawało jej się, że spełniła wszystkie kryteria do skorzystania z ulgi składkowej, i w związku z tym zarejestrowała się do Małego ZUS Plus od 1 stycznia 2026 r. Jednak na początku grudnia 2025 r. Danuta B. zawarła umowę nabycia udziałów w jednoosobowej spółce z o.o. (z poświadczeniem notarialnym) działającej w branży szwalniczej. Wpis do KRS z tego tytułu został dokonany w marcu 2026 r. Danuta B. nie ma więc prawa w 2026 r. do wskazanej ulgi. Jedynym wspólnikiem spółki z o.o. została w grudniu 2025 r. (w dniu podpisania umowy nabycia udziałów), a to przekreśla możliwość skorzystania z Małego ZUS Plus.

PRZYKŁAD

Edward G. prowadzi indywidualny biznes w sektorze motoryzacyjnym, z tytułu którego zgłosił się od 1 lutego 2026 r. do ulgi Mały ZUS Plus. W listopadzie 2024 r. zawarł on

eprasa.pl 6a9fa91adb

„zwykłą" umowę kupna (bez poświadczenia notarialnego) wszystkich udziałów w jednoosobowej spółce z o.o. Do KRS został wpisany dopiero w marcu 2025 r. Wskazana umowa kupna jest nieważna, bo strony nie zachowały szczególnej formy jej zawarcia. W takim przypadku nabywca staje się jedynym wspólnikiem spółki z o.o. w chwili nawiązania poprawnej umowy. Jeśli jest ona wadliwa (np. z powodu niezachowania formy aktu notarialnego), późniejszy wpis do KRS nie spowoduje jej ważności. Wpis ten ma bowiem charakter jedynie deklaratoryjny. Nie można więc uznać, że Edward G. był w 2025 r. jedynym wspólnikiem spółki z o.o. Może on zatem opłacać składki ZUS w ramach Małego ZUS Plus.

Nabycie udziałów w spółce z o.o. w drodze dziedziczenia

Przejście udziałów w spółce z o.o. na spadkobierców następuje z mocy prawa, chyba że umowa spółki wprowadza ograniczenia w tym zakresie (art. 183 § 1 k.s.h.). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 9 marca 2023 r. (sygn. akt II USKP 25/22, OSNP 2023/12/138):

SN *Nie oznacza to jednak, że spadkobiercy zmarłego wspólnika z momentem otwarcia spadku (dniem śmierci spadkodawcy) stają się automatycznie wspólnikami spółki z o.o. Osobami uprawnionymi z udziału lub udziałów w spółce (…) są tylko ci spadkobiercy, którzy mają uregulowane kwestie dziedziczenia, to jest legitymujący się postanowieniem sądu o stwierdzeniu nabycia spadku lub notarialnym potwierdzeniem dziedziczenia.*

Jeśli więc zmarł większościowy wspólnik spółki z o.o., a jego udziały przechodzą na wspólnika mniejszościowego albo odwrotnie, mogą wystąpić dwie opcje nabycia przez spadkobiercę przymiotu wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. Jeśli spadkobiercy są jednomyślni i wszyscy stawią się osobiście, notariusz sporządza dokument rozstrzygający, kto i w jakich częściach obejmuje spadek (notarialne potwierdzenie dziedziczenia). Gdy w tym trybie spadkobiercy postanowią, że w prawa jedynego wspólnika wstępuje jeden z nich, to osoba ta zyskuje ten status właśnie w dniu sporządzenia aktu poświadczenia dziedziczenia przez notariusza. W takim przypadku procedura trwa krótko.

Częściej zdarza się, że spadkobiercy nie są zgodni co do podziału majątku po zmarłym. Wówczas trzeba czekać na postanowienie o stwierdzeniu nabycia spadku, na mocy którego ktoś może zostać wspólnikiem jednoosobowej spółki z o.o. A na to zwykle potrzeba kilku lat.

PRZYKŁAD

Felicja P. zgłosiła się do Małego ZUS Plus od 1 stycznia 2026 r. w ramach indywidualnej działalności gospodarczej. Obawia się, że będzie miała z tego powodu problemy. Była bowiem mniejszościowym wspólnikiem (20%) w spółce z o.o., gdzie resztę udziałów posiadała jej matka, która zmarła w listopadzie 2024 r. Zgodnie z jej testamentem cały spadek po niej miał przypaść córce (tj. Felicji P.), która objęłaby wówczas 100%

eprasa.pl 6a9fa91adb

udziałów w spółce i została jej jedynym wspólnikiem. Jednak prawo do spadku rościły sobie jeszcze dwie wnuczki zmarłej. Postępowanie zakończyło się dopiero w lutym 2026 r. postanowieniem o stwierdzeniu nabycia spadku, na mocy testamentu, wyłącznie przez Felicję P. Jedynym wspólnikiem spółki z o.o. została ona dopiero w lutym 2026 r., a zatem nie odbiera jej to uprawnienia do korzystania z ulgi w bieżącym roku, ale w przyszłym – już tak.

Tabela. Moment powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego wspólnika jednoosobowej spółki z o.o.

Sytuacja	Objęcie obowiązkiem ubezpieczeń
Założenie jednoosobowej spółki z o.o.	Od dnia wpisania spółki z o.o. do Krajowego Rejestru Sądowego
Zawarcie umowy nabycia całości lub części udziałów w spółce z o.o. w formie pisemnej z notarialnym poświadczeniem	Od dnia zawarcia wskazanej umowy; późniejszy wpis do KRS ma jedynie charakter deklaratoryjny
Zawarcie „zwykłej" umowy nabycia całości lub części udziałów w spółce z o.o., bez notarialnego poświadczenia	W takiej sytuacji nie dochodzi do uzyskania statusu jedynego wspólnika spółki z o.o., bo umowa jest nieważna
Po śmierci jednego ze wspólników dwuosobowej spółki z o.o. spadkobiercy jednomyślnie zgadzają się na objęcie całości udziałów przez jednego z nich, a notariusz sporządza akt poświadczenia dziedziczenia tej treści	Od dnia spisania aktu poświadczenia dziedziczenia
Po śmierci jednego ze wspólników spółki z o.o. kilku spadkobierców rości sobie pretensje do spadku	Od dnia sądowego stwierdzenia nabycia całości udziałów przez jedną osobę

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 13 pkt 4a, art. 18c ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 180 § 1, art. 183 § 1 i art. 187 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 18; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 187)
- art. 22 ustawy z 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 869; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 346)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok WSA w Warszawie z 14 marca 2024 r. (sygn. akt VI SA/Wa 6206/23)
- wyrok SO w Łodzi z 28 maja 2025 r. (sygn. akt VIII U 1716/24)
- uchwała SN z 21 lutego 2024 r. (sygn. akt III UZP 8/23, OSNP 2026/1/7)
- wyrok SO w Łodzi z 16 września 2024 r. (sygn. akt VIII U 2269/23)
- wyrok SA w Katowicach z 21 listopada 2018 r. (sygn. akt V AGa 98/18)
- wyrok SA w Katowicach z 5 sierpnia 2023 r. (sygn. akt V AGa 6/21)
- wyrok SN z 9 marca 2023 r. (sygn. akt II USKP 25/22, OSNP 2023/12/138)

Renata Majewska
prawnik, wykładowca oraz ekspert w zakresie kadr i płac
z wieloletnim doświadczeniem zawodowym

eprasa.pl 6a9fa91adb

2 Czy sfinansowanie studiów MBA członkowi zarządu pełniącemu funkcję na podstawie aktu powołania będzie oskładkowane

PROBLEM

Spółka z o.o. zamierza pokryć koszty studiów MBA jednemu z członków zarządu, który pełni swoją funkcję odpłatnie w ramach aktu powołania. Ma to być forma wyróżnienia, inwestycji w jego kompetencje i zachęty do dalszej współpracy. Czy wartość takiego świadczenia powinna podlegać oskładkowaniu?

RADA

Sfinansowanie przez Państwa studiów nastąpi za zgodą członka zarządu i w jego interesie. Dodatkowo przyniesie mu wymierną korzyść majątkową w postaci zaoszczędzenia wydatku, który musiałby ponieść na opłacenie nauki. W konsekwencji omawiane świadczenie pozapłacowe powinno być uznane za przychód, od którego trzeba naliczyć składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Inne składki nie są należne. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Kwestia oskładkowania wynagrodzenia członków zarządu od dawna budzi sporo wątpliwości. Spółki, szczególnie w przypadku osób pełniących funkcję w zarządzie na podstawie powołania, jako płatnicy składek mają trudności w ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne. Wynika to z tego, że członkowie zarządu często oprócz wynagrodzenia otrzymują różnego rodzaju świadczenia niepieniężne i w tym zakresie organy podatkowe prezentują niejednokrotnie różne stanowiska dotyczące kwalifikacji podatkowej tego typu świadczeń.

Powołanie członka zarządu a obowiązek ubezpieczeń. Konsekwencją powołania członka zarządu mocą uchwały wspólników (czyli aktu powołania) jest powstanie tzw. stosunku organizacyjnego (korporacyjnego) charakteryzującego się tym, że pomimo stworzenia więzi prawnej pomiędzy stronami nie skutkuje on nawiązaniem stosunku pracy lub stosunku cywilnego.

Poprzez sam akt powołania na członka zarządu spółki prawa handlowego osoba taka nie staje się pracownikiem, zleceniobiorcą czy osobą prowadzącą działalność pozarolniczą (wyrok SN z 26 listopada 2014 r., sygn. akt II PK 162/13).

eprasa.pl 6a9fa91adb

W zakresie ubezpieczeń społecznych ma to duże znaczenie. Oznacza bowiem, że „powołany" członek zarządu z racji odpłatnie wykonywanej funkcji:

- nie podlega ubezpieczeniom społecznym, ponieważ akt powołania nie został wymieniony jako tytuł do tych ubezpieczeń w przepisach ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – stanowisko w tym względzie jest od lat ugruntowane, co potwierdzają interpretacje ZUS m.in. z 28 września 2016 r. (sygn. DI/100000/43/858/2016) oraz z 24 maja 2017 r. (sygn. DI/100000/43/601/2017),
- powinien być objęty wyłącznie ubezpieczeniem zdrowotnym.

Na podstawie art. 66 ust. 1 pkt 35a ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (dalej: ustawa zdrowotna) osoby powołane do pełnienia funkcji (w tym prokurenci) podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu, o ile pobierają z tego tytułu wynagrodzenie opodatkowane podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Przytoczona regulacja wyłącza z obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego jedynie te osoby pełniące funkcję na podstawie powołania, które uzyskują przychody wskazane w art. 13 pkt 5 lub pkt 6 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: updof) i których roczne wynagrodzenie z tego tytułu nie przekracza 6000 zł. Zatem chodzi tu o osoby wykonujące czynności związane z pełnieniem obowiązków społecznych lub obywatelskich oraz osoby, którym organ władzy lub administracji państwowej albo samorządowej, sąd lub prokurator, na podstawie właściwych przepisów, zlecił wykonanie określonych czynności.

WAŻNE! Członek zarządu pełniący funkcję tylko na podstawie powołania i pobierający z tego tytułu wynagrodzenie w rozumieniu przepisów podatkowych będzie objęty wyłącznie ubezpieczeniem zdrowotnym.

Ustalenie podstawy wymiaru składki zdrowotnej członka zarządu. Zgodnie z przepisami ustawy zdrowotnej podstawę wymiaru składki zdrowotnej osób pełniących funkcje na podstawie powołania (w tym członków zarządu) stanowi wynagrodzenie w rozumieniu updof.

Przy czym pojęcie wynagrodzenia należy rozumieć szeroko, jako wszelkie formy przychodu przewidziane przez przepisy podatkowe, stanowiące podstawę ustalenia obowiązków podatkowych. Potwierdza to m.in. interpretacja indywidualna ZUS z 21 września 2023 r. (sygn. DI/100000/43/696/2023).

Aby ustalić, czy od świadczenia polegającego na opłaceniu członkowi zarządu studiów MBA należy odprowadzić składkę zdrowotną, musimy w pierwszej kolejności rozstrzygnąć, czy generuje ono przychód. W tym celu powinniśmy wziąć pod uwagę przede wszystkim fakt, że za przychody podatkowe uznaje się zasadniczo każdą formę przysporzenia majątkowego, zarówno pieniężną, jak i niepieniężną, w tym nieodpłatne świadczenia otrzymane przez podatnika.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13) stwierdził, że za przychód mogą być uznane świadczenia, które łącznie spełniają następujące warunki:

- zostały spełnione za zgodą zatrudnionej osoby, która skorzystała z nich w pełni dobrowolnie,
- zostały spełnione w interesie zatrudnionego (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść,
- przynoszą korzyść, która jest wymierna i przypisana indywidualnie danej osobie (a więc nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Co istotne, przywołany wyrok, mimo iż odnosi się wprost do świadczeń oferowanych przez pracodawcę na rzecz osób pozostających w stosunku pracy (pracowników), znajduje jednak zastosowanie również do osób, które uzyskują przychody kwalifikowane do innych źródeł, w tym również do przychodów z działalności wykonywanej osobiście, o których mowa w art. 13 updof. A zatem powinno się go odnosić także do „powołanych" członków zarządu (interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 14 marca 2025 r., sygn. 0115-KDIT1.4011.36.2025.2.MST).

Sfinansowanie studiów MBA zazwyczaj spełnia kryteria przychodu wyznaczone przez Trybunał Konstytucyjny. Edukacja na tym poziomie rzadko służy wyłącznie interesom konkretnej spółki. Uczestnik wspomnianej formy kształcenia zdobywa wiedzę, prestiżowy dyplom i kontakty, z których będzie korzystał w ciągu całej swojej dalszej kariery zawodowej, długo po zakończeniu pracy w danej firmie. Unika w ten sposób znacznego wydatku, który musiałby ponieść.

Takie podejście dominuje w orzecznictwie sądowym i interpretacjach podatkowych. Przykładem jest wyrok NSA z 16 stycznia 2025 r. (sygn. akt II FSK 510/22), jaki zapadł w sprawie dotyczącej spółki z branży gazowniczej, która zobowiązała się pokryć m.in. koszty studiów MBA członkowi zarządu. Z uwagi na to, że wiedza i kwalifikacje uzyskiwane na studiach wykraczały poza ramy funkcjonowania wspomnianej spółki, i mogły być wykorzystywane także po zakończeniu zatrudnienia w spółce, skład orzekający uznał, iż przedmiotowe świadczenie pozapłacowe powinno zostać zakwalifikowane jako przysporzenie majątkowe. W ocenie NSA sam fakt, że program studiów miał „elementy dedykowane sektorowi gazownictwa", nie wystarcza, by uznać wydatek na dokształcanie za poniesiony wyłącznie w interesie spółki.

Podobne wnioski można wyprowadzić z interpretacji Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 13 listopada 2025 r. (sygn. 0115-KDIT1.4011.318.2021.8.MN), z której wynika, że:

- chociaż zdobyta na studiach MBA wiedza pomoże członkowi zarządu wywiązywać się z obowiązków wynikających z treści zawartej ze spółką umowy, nie sposób jednak nie zauważyć, że wiedza ta nie zostanie przez niego utracona wraz z zakończeniem współpracy,
- to właśnie członek zarządu jest bezpośrednim i końcowym beneficjentem korzyści wynikających z uczestnictwa w studiach, podnosząc tym samym swoje kwalifikacje, a zdobyte umiejętności będą mogły być przez niego wykorzystywane do końca kariery.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Zatem w sytuacji gdy sfinansowanie przez spółkę zatrudnionemu za wynagrodzeniem członkowi zarządu studiów MBA stanowi przysporzenie majątkowe, wówczas świadczenie tego typu powinno wejść do podstawy wymiaru składki zdrowotnej. Zgodnie bowiem z ogólną zasadą, jeśli świadczenie stanowi przychód podatkowy w rozumieniu updof i nie znajduje się w katalogu zwolnień ze składek ZUS, podlega oskładkowaniu (m.in. interpretacja ZUS z 22 czerwca 2018 r., sygn. DI/100000/43/260/2018).

W drodze wyjątku pokrycie kosztów studiów MBA nie powoduje przychodu, gdy ich ukończenie jest bezwzględnym obowiązkiem nałożonym na członka zarządu przez spółkę, a brak jego realizacji grozi końcem współpracy z winy menedżera. Tak wynika z interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 18 kwietnia 2025 r. (sygn. 0114-KDIP3-2.4011.103.2025.1.JM).

PRZYKŁAD

Mieszkaniec Pabianic (38 lat) od 2024 r. jest członkiem zarządu w łódzkiej spółce z o.o. z branży usługowo-handlowej, zatrudnionym za stałe wynagrodzenie na poziomie 8000 zł brutto. Swoją funkcję pełni tylko na podstawie uchwały wspólników, czyli tzw. aktu powołania. Z tego tytułu podlega wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu.

W maju 2026 r. spółka zamierza pokryć opłaty związane z jego studiami MBA, których koszt wynosi 25 000 zł. Wobec tego koszt studiów należy uwzględnić w podstawie wymiaru składki zdrowotnej.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11, art. 13 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 424)
- art. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 66 ust. 1 pkt 35a, art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 26 listopada 2014 r. (sygn. akt II PK 162/13)
- wyrok TK z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13)
- wyrok NSA z 16 stycznia 2025 r. (sygn. akt II FSK 510/22)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna ZUS z 28 września 2016 r. (sygn. DI/100000/43/858/2016)
- interpretacja indywidualna ZUS z 24 maja 2017 r. (sygn. DI/100000/43/601/2017)
- interpretacja indywidualna ZUS z 21 września 2023 r. (sygn. DI/100000/43/696/2023)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 14 marca 2025 r. (sygn. 0115-KDIT1.4011.36.2025.2.MST)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 13 listopada 2025 r. (sygn. 0115-KDIT1.4011.318.2021.8.MN)
- interpretacja indywidualna ZUS z 22 czerwca 2018 r. (sygn. DI/100000/43/260/2018)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 18 kwietnia 2025 r. (sygn. 0114-KDIP3-2.4011.103.2025.1.JM)

©℗
Mariusz Pigulski
ekspert i praktyk, zajmujący się od wielu lat prawem pracy i ubezpieczeń społecznych, autor licznych opracowań i publikacji z dziedziny kadrowo-płacowej

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Zasady wliczania składników rocznych do podstawy wymiaru zasiłków

W podstawie wymiaru zasiłku uwzględnieniu podlega przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, osiągnięty w okresie 12 miesięcy poprzedzających powstanie prawa do świadczenia, po jego odpowiednim pomniejszeniu. W odniesieniu do składników przysługujących za okresy dłuższe niż miesięczne, w tym składników rocznych (np. premii lub nagród rocznych), zastosowanie ma zasada ich uśrednienia i przypisania do okresu, którego dotyczą. Kluczowe jest przy tym prawidłowe ustalenie charakteru danego świadczenia oraz okresu, za jaki przysługuje, gdyż determinuje to sposób jego uwzględnienia w podstawie zasiłkowej.

Nie każdy składnik roczny automatycznie powiększa podstawę zasiłkową. Decydujące w tym zakresie są postanowienia przepisów wewnątrzzakładowych, które mają wpływ na to, czy dany element wynagrodzenia jest traktowany jako utracony w czasie choroby. Zasiłek chorobowy powinien bowiem stanowić realną rekompensatę za utracony zarobek.

1. Warunki wliczania składników rocznych do podstawy wymiaru

Podstawowym kryterium decydującym o wliczeniu składnika rocznego do podstawy wymiaru zasiłku jest analiza prawa do tego składnika za okresy pobierania świadczeń chorobowych. Przy ustalaniu tej podstawy uwzględnieniu nie podlegają te składniki, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych lub regulaminów wynagradzania (art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa).

2. Ryzyko błędnych postanowień regulaminowych

W przypadku gdy przepisy płacowe obowiązujące w firmie nie określają zasad pomniejszania składnika za okres choroby, ZUS przyjmuje domniemanie, że składnik ten nie przysługuje za czas nieobecności i należy go wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku. Jeżeli jednak pracodawca mimo braku zapisów wypłaca obok zasiłku np. premię w pełnej wysokości, dochodzi do tzw. podwójnej zapłaty. Składnik ten zwiększa wyso-

eprasa.pl 6a9fa91adb

kość zasiłku i jednocześnie zostaje wypłacony jako dodatkowy przychód. Jest to błędne postępowanie.

Składnik roczny jest wliczany do podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli:

- regulacje płacowe (regulamin, układ zbiorowy) wyraźnie wskazują, że jest on pomniejszany proporcjonalnie za okresy niezdolności do pracy,
- zapisy regulaminowe wskazują na pomniejszanie składnika w sposób inny niż proporcjonalny (np. kwotowy lub procentowy), ale uniemożliwiający wypłatę w całości za czas choroby,
- składnik jest naliczany od wynagrodzenia zasadniczego, które samo w sobie uległo proporcjonalnemu pomniejszeniu za czas nieobecności,
- regulamin nie określa zasad wypłacania składnika rocznego za okresy choroby, ale pracodawca faktycznie nie wypłaca tego składnika wynagrodzenia za czas absencji chorobowej.

Składnik roczny nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku, gdy:

- pracownik zachowuje prawo do składnika w pełnej wysokości mimo choroby (np. premia za staż pracy wypłacana bez względu na absencje),
- składnik ma charakter uznaniowy i pracodawca decyduje się wypłacić go w całości mimo nieobecności pracownika,
- wypłata składnika następuje za okresy pobierania zasiłku na podstawie udokumentowanej praktyki zakładowej.

W tym zakresie istotny jest wyrok z 11 maja 2005 r. (sygn. akt III UK 33/05, OSNP 2005/23/382), w którym Sąd Najwyższy podkreślił, że do podstawy wymiaru zasiłku wlicza się tylko te składniki wynagrodzenia, które zostały realnie utracone wskutek choroby.

3. Uzupełnienie składników rocznych

Składniki roczne są uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 42 ust. 3 ustawy zasiłkowej). W tym zakresie należy wziąć pod uwagę konieczność uzupełnienia wynagrodzenia rocznego, co ma na celu urealnienie podstawy wymiaru zasiłku w sytuacjach, gdy pracownik w roku poprzednim chorował i otrzymał składnik roczny w kwocie pomniejszonej.

Wybór metody uzupełnienia składnika rocznego zależy od charakteru tego składnika i sposobu jego pomniejszania:

- **metoda dla składników stałych** – stosowana, gdy znana jest „wartość wyjściowa" składnika (np. 8,5% sumy pełnego rocznego wynagrodzenia zasadniczego). Uzupełnienie polega na przyjęciu kwoty, którą pracownik otrzymałby, gdyby przepracował cały rok;

eprasa.pl 6a9fa91adb

- **metoda dla składników zmiennych** – kwotę wypłaconego składnika (po potrąceniu o 13,71% składek ZUS finansowanych przez pracownika) należy podzielić przez liczbę dni faktycznie przepracowanych w roku i pomnożyć przez liczbę dni, które pracownik był zobowiązany przepracować.

W praktyce kadrowej często dochodziło do wątpliwości dotyczących obliczania premii procentowej, gdy znana jest jej wartość wyjściowa (np. wynoszącej 15% od wynagrodzenia zasadniczego), i uwzględniania jej w podstawie wymiaru zasiłku. Zgodnie ze stanowiskiem ZUS, jeśli pełna wysokość składnika jest znana (np. wynika wprost z procentu od pensji zasadniczej określonej w umowie), należy go uzupełniać metodą dla składników stałych – przyjmując pełną kwotę hipotetyczną. Wyjątkiem jest wystąpienie urlopu wypoczynkowego w okresie, który jest uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku. Jeżeli w miesiącu, który podlega uzupełnieniu, pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego, to całość wynagrodzenia (w tym składniki stałe) traktuje się jako składniki zmienne. Oznacza to konieczność uzupełnienia metodą wyrażoną w dniach (dzielenie przez dni przepracowane wraz z urlopem).

Opisane stanowisko ZUS jest kluczowe, gdyż zapobiega zawyżaniu podstawy zasiłkowej, ale wymaga ścisłego monitorowania rodzaju nieobecności w roku poprzedzającym zachorowanie.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w jednostce sfery budżetowej, otrzymujący stałe wynagrodzenie w wysokości 5500 zł, w 2025 r. przebywał na urlopie bezpłatnym od stycznia do maja 2025 r., chorował przez 19 dni i wykorzystał 12 godzin zwolnienia na dziecko w wieku do 14 lat. Za 2025 r. otrzymał „trzynastkę" w zmniejszonej wysokości. Pracownik zachorował w maju 2026 r. Wynagrodzenie roczne należy uzupełnić w następujący sposób:

Krok obliczeniowy	Działanie	Wynik
Ustalenie rocznej bazy hipotetycznej	5500 zł x 12 miesięcy	66 000 zł
Wyliczenie pełnej kwoty rocznej (8,5%)	66 000 zł x 8,5%	5610 zł
Odliczenie składek finansowanych przez pracownika (13,71%)	5610 zł – (5610 zł x 13,71%)	4840,87 zł
Kwota do doliczenia do podstawy wymiaru zasiłku (1/12)	4840,87 zł : 12	**403,41 zł**

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony od 17 kwietnia 2025 r. otrzymał „trzynastkę" za 2025 r. w kwocie 3151,29 zł, pomniejszoną o dni choroby. W 2025 r. przepracował 154 dni ze 176 dni roboczych obowiązujących do przepracowania, liczonych od daty zatrudnienia. Zachorował w czerwcu 2026 r. Wynagrodzenie roczne należy uzupełnić w następujący sposób:

eprasa.pl 6a9fa91adb

Krok obliczeniowy	Działanie	Wynik
Uzupełnienie metodą w dniach	3151,29 zł : 154 dni x 176 dni	3601,47 zł
Odliczenie składek ZUS finansowanych przez pracownika od uzupełnionej kwoty wynagrodzenia rocznego	3601,47 zł – 493,76 zł	3107,71 zł
Ustalenie liczby pełnych miesięcy pracy	maj–grudzień 2025 r.	8 miesięcy
Proporcjonalne doliczenie (1/8) składnika rocznego do podstawy wymiaru zasiłku	3107,71 zł : 8 miesięcy	**388,46 zł**

PRZYKŁAD

Pracownik otrzymujący wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5850 zł i zmienną premię regulaminową (pomniejszaną proporcjonalnie), w kwietniu 2025 r. chorował przez 5 dni roboczych i korzystał z 2 dni urlopu wypoczynkowego. Otrzymał w tym miesiącu premię w kwocie 750 zł (zamiast 900 zł) i wynagrodzenie za nadgodziny w kwocie 475,60 zł. Zgodnie ze stanowiskiem ZUS ze względu na urlop wypoczynkowy przy uzupełnieniu składnika rocznego należy zastosować metodę zmienną do całego wynagrodzenia.

Krok obliczeniowy	Działanie	Wynik
Suma składników (płaca zasadnicza po pomniejszeniu o dni choroby + premia + wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy)	4875 zł + 750 zł + 128,52 zł	5753,52 zł
Ustalenie dni przepracowanych (z urlopem wypoczynkowym)	21 dni roboczych – 5 dni choroby	16 dni
Uzupełnienie składników do wysokości przysługującej za pełny miesiąc	5753,52 zł : 16 dni x 21 dni	7551,50 zł
Doliczenie wynagrodzenia za nadgodziny (w kwocie faktycznie wypłaconej)	7551,50 zł + 475,60 zł	8027,10 zł
Uzupełnione wynagrodzenie ustalone dla celów obliczenia składnika rocznego	8027,10 zł – 13,71%	6926,58 zł

Należy zwrócić uwagę, że składniki uznaniowe rzadziej podlegają uzupełnieniu. Jeżeli regulamin nie przewiduje ścisłej zasady proporcjonalnego pomniejszania danego składnika wynagrodzenia za okres absencji chorobowej, a pracodawca jedynie decyduje o przyznaniu nagrody w niższej wysokości ze względu na chorobę pracownika, uznaje się to za pomniejszenie nieproporcjonalne. W takim przypadku składnik ten jest przyjmowany w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, bez dokonywania uzupełnienia. Jeżeli nagroda jest przyznawana całkowicie dowolnie i pracownik zachowuje do niej prawo w pełnej wysokości mimo absencji, składnik ten w ogóle nie jest wliczany do podstawy wymiaru zasiłku.

eprasa.pl 6a9fa91adb

4. Zmiana wymiaru czasu pracy a wysokość składnika rocznego w podstawie zasiłkowej

Zmiana etatu wymusza ustalenie podstawy wymiaru świadczenia chorobowego na nowo, na podstawie wynagrodzenia przysługującego w nowym wymiarze, co wpływa bezpośrednio na metodologię obliczeń składników rocznych. Wpływ zmiany etatu na składnik roczny zależy od momentu, w którym nastąpiła modyfikacja warunków zatrudnienia.

4.1. Zmiana etatu w roku kalendarzowym poprzedzającym niezdolność do pracy

Jeżeli zmiana wymiaru czasu pracy nastąpiła w trakcie roku, za który przysługuje składnik roczny (rok bazowy), a pracownik stał się niezdolny do pracy w roku kolejnym, składnik ten należy przyjąć do podstawy wymiaru proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia po zmianie etatu.

PRZYKŁAD

Pracownik do sierpnia 2025 r. pracował na 3/4 etatu, a od 1 września 2025 r. na 1/2 etatu. Zachorował w maju 2026 r. W takim przypadku uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku podlega składnik roczny tylko w kwocie przypadającej za pełne miesiące po zmianie etatu (wrzesień–grudzień) i należy doliczyć go do tej podstawy w wysokości 1/4 tej sumy.

4.2. Zmiana etatu po zakończeniu roku bazowego a przed zachorowaniem

Jeżeli zmiana etatu nastąpiła po zakończeniu roku poprzedzającego zachorowanie, składnik roczny należy przyjąć w kwocie przeliczonej do nowego wymiaru czasu pracy.

Służy do tego współczynnik proporcji (k):

k = nowy wymiar etatu : poprzednio obowiązujący wymiar etatu

PRZYKŁAD

Pracownik dotychczas zatrudniony na 1/2 etatu od 1 stycznia 2026 r. został zatrudniony na pełny etat. Zachorował w maju 2026 r. Nagroda roczna za 2025 r. wynosiła 3850 zł (wypracowana w wyniku zatrudnienia na 1/2 etatu). Aby przeliczyć ją dla aktualnego wymiaru czasu pracy, należy wykonać następujące działania:

- 3850 zł : 0,5 = 7700 zł (nagroda ustalona dla pełnego etatu),
- 7700 zł – 1055,67 zł (13,71% x 7700 zł) = 6644,33 zł (nagroda po obniżeniu o składki ZUS finansowane przez pracownika).

Do podstawy wymiaru zasiłku należy doliczyć 1/12 nagrody rocznej, tj. 553,69 zł (6644,33 zł : 12).

eprasa.pl 6a9fa91adb

4.3. Wielokrotne zmiany etatu

Jeżeli wymiar czasu pracy zmieniał się kilkukrotnie w roku poprzedzającym niezdolność do pracy z powodu choroby oraz po jego zakończeniu, należy obliczyć średni współczynnik wymiaru czasu pracy w roku kalendarzowym i na tej podstawie skorygować składnik roczny do aktualnego etatu.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony od kilku lat stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w maju 2026 r. W okresie poprzedzającym niezdolność oraz po jego zakończeniu doszło do następujących zmian wymiaru czasu pracy (etatu):

- w 2025 r. (rok poprzedzający zachorowanie):
  - od 1 stycznia do 30 czerwca: 1/2 etatu (0,5),
  - od 1 lipca do 31 grudnia: 3/4 etatu (0,75);
- w 2026 r. (rok zachorowania):
  - od 1 marca: pełny etat (1,0).

Pracownikowi wypłacono w lutym 2026 r. dodatkowe wynagrodzenie roczne („trzynastkę") za 2025 r. w kwocie 4314,50 zł (kwota po pomniejszeniu o 13,71% składek na ubezpieczenia społeczne).

Krok 1. Wyznaczenie średniego wymiaru czasu pracy w roku bazowym (2025 r.) – należy obliczyć średni wymiar etatu w roku, za który przysługuje składnik roczny, tj. (0,5 etatu x 6 miesięcy) + (0,75 etatu x 6 miesięcy) = 3,0 + 4,5 = 7,5. Średni etat w 2025 r. wynosi: 7,5 : 12 miesięcy = 0,625.

Krok 2. Ustalenie współczynnika proporcji do aktualnego etatu – współczynnik ten odpowiada proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy (z miesiąca zachorowania) do średniego wymiaru z roku poprzedniego:

współczynnik = 1,0 (aktualny etat) : 0,625 (średni etat w 2025 r.) = 1,6.

Krok 3. Korekta składnika rocznego – wypłaconą kwotę składnika należy pomnożyć przez ustalony współczynnik przed wliczeniem 1/12 do podstawy wymiaru zasiłku. Skorygowana kwota roczna: 4314,50 zł x 1,6 = 6903,20 zł.

Krok 4. Wliczenie do podstawy wymiaru zasiłku – do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (ustalonego z okresu po ostatniej zmianie etatu, tj. z marca i kwietnia 2026 r.) doliczeniu podlega 1/12 skorygowanej kwoty rocznej. Kwota do doliczenia wynosi: 6903,20 zł : 12 = 575,27 zł.

5. Brak wypłaty składnika rocznego

Jeżeli do momentu sporządzenia listy wypłat zasiłków składnik roczny za poprzedni rok nie został wypłacony, stosuje się mechanizm zastępczy, co oznacza, że:

eprasa.pl 6a9fa91adb

- do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się składnik wypłacony za rok jeszcze wcześniejszy,
- późniejsza wypłata właściwego składnika (np. we wrześniu za rok ubiegły) nie powoduje konieczności korekty już wypłaconych zasiłków – jest to tzw. stabilizacja podstawy,
- jeżeli za rok wcześniejszy pracownikowi nie przysługiwał składnik roczny (np. z powodu zbyt krótkiego stażu), podstawę wymiaru zasiłku ustala się bez tego składnika, a po jego wypłacie należy dokonać wyrównania.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 pkt 3–4, art. 36, art. 40–42 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

POWOŁANE ORZECZENIA:

- wyrok SN z 11 maja 2005 r. (sygn. akt III UK 33/05, OSNP 2005/23/382)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

2 Jak skorygować raport ZUS RSA, gdy wypłacono nienależne wynagrodzenie chorobowe

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

W marcu 2026 r. pracownikowi pomyłkowo wypłacono wynagrodzenie chorobowe. Okazało się, że był on w okresie wyczekiwania i nie powinien otrzymać tej wypłaty. Pracownik wynagradzany stałą miesięczną stawką wyraził zgodę na potrącenie nadpłaconego wynagrodzenia przy wypłacie za maj br. Jak skorygować raporty rozliczeniowe za marzec? Czy w ZUS RSA wystarczy wyzerować kwotę wynagrodzenia chorobowego?

RADA

Powinni Państwo skorygować nie tylko raport świadczeniowy ZUS RSA, ale także raport rozliczeniowy ZUS RCA w zakresie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne i na ubezpieczenia społeczne, jeżeli w wyniku korekty zmieni się wysokość wynagrodzenia za marzec br. Szczegóły w uzasadnieniu.

eprasa.pl 6a9fa91adb

UZASADNIENIE

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni lub 14 dni (w przypadku pracownika powyżej 50. roku życia) w ciągu roku kalendarzowego – zachowuje on prawo do wynagrodzenia chorobowego, które finansuje pracodawca z własnych środków.

Prawo do wynagrodzenia chorobowego ustala się na takich samych zasadach jak prawo do zasiłku chorobowego na podstawie przepisów ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Okres wyczekiwania na świadczenie chorobowe. Ubezpieczony nabywa prawo do świadczeń chorobowych po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli temu ubezpieczeniu podlega obowiązkowo (np. pracownik). W przypadku dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego (np. zleceniobiorca) prawo do tych świadczeń powstaje dopiero po 90 dniach nieprzerwanego ubezpieczenia. Jest to tzw. okres wyczekiwania.

Do okresu ubezpieczenia chorobowego można wliczyć poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego (obowiązkowego lub dobrowolnego), jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana:

- urlopem wychowawczym,
- urlopem bezpłatnym albo
- odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

Bez okresu wyczekiwania prawo do wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego przysługuje m.in.:

- absolwentom szkół lub uczelni bądź osobom, które zakończyły kształcenie w szkole doktorskiej, które zostały objęte ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpiły do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów, lub zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej,
- gdy niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- ubezpieczonemu obowiązkowo, który legitymuje się co najmniej 10-letnim okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

W omawianym przypadku nie mamy jednak do czynienia z pracownikiem, któremu świadczenie chorobowe przysługuje od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

WAŻNE! Okresów niezdolności do pracy przypadających w okresie wyczekiwania nie wlicza się do okresu zasiłkowego.

Korekta miesięcznych raportów rozliczeniowych ZUS. Wypłata nienależnego wynagrodzenia chorobowego oznacza dla pracodawcy obowiązek sporządzenia korekty

eprasa.pl 6a9fa91adb

dokumentów do ZUS za miesiąc, w którym to wynagrodzenie zostało wykazane i rozliczone ze składki zdrowotnej.

Tabela. Korekta miesięcznej dokumentacji rozliczeniowej ZUS za marzec 2026 r.

Rodzaj raportu miesięcznego	Korekta raportu polega na:
ZUS RSA	■ zmianie kodu świadczenia/przerwy z 331 (wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, finansowane ze środków pracodawcy) na 151 – okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku, ■ wyzerowaniu kwoty wynagrodzenia chorobowego oraz ■ pozostawieniu pustego pola dotyczącego „liczby dni zasiłkowych”
ZUS RCA	■ wykazaniu prawidłowej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne (pomniejszonej o kwotę wynagrodzenia chorobowego), a także ■ wyliczeniu prawidłowej kwoty składek na powyższe ubezpieczenia
ZUS DRA	przeliczeniu miesięcznej deklaracji za wszystkich ubezpieczonych

Korekta wynagrodzenia za czas przepracowany. W związku z tym, że Państwa pracownik otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie, jego korekta za marzec 2026 r. będzie polegała nie tylko na odliczeniu nienależnie wypłaconego świadczenia chorobowego. Trzeba również ustalić prawidłową kwotę wynagrodzenia za czas przepracowany. W przypadku gdy wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje ze względu na okres wyczekiwania:

- stawkę miesięczną wynagrodzenia należy podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu,
- otrzymaną stawkę godzinową należy pomnożyć przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych.

W takiej sytuacji zwolnienie lekarskie jedynie usprawiedliwia pracownikowi nieobecność w pracy (jest to nieobecność usprawiedliwiona niepłatna).

Natomiast wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, które pracownik otrzymał w marcu 2026 r., zostało wyliczone z zastosowaniem innej zasady (wykorzystywanej, gdy pracownik ma prawo do wynagrodzenia chorobowego). W przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby miesięczną stawkę wynagrodzenia pracownika dzieli się przez 30, a otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Nienależne wynagrodzenie chorobowe a potrącenia zaległości. Pracownik, który zachoruje w okresie wyczekiwania, nie nabywa prawa do wynagrodzenia chorobowego. Zaświadczenie lekarskie e-ZLA jest wówczas dokumentem usprawiedliwiającym nieobecność pracownika w pracy. Jeśli pracodawca wskutek błędu wypłacił pracownikowi wynagrodzenie za czas choroby, to staje się ono nienależne.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Pracodawca nie może jednak automatycznie potrącić nadpłaconego wynagrodzenia chorobowego z pensji pracownika. **Wynagrodzenie za pracę jest bowiem pod ochroną i wszelkie należności, inne niż wymienione w art. 87 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, mogą być potrącone tylko za pisemną zgodą pracownika.** Pracodawca musi zachować kwotę wolną, która wynosi 100% minimalnego wynagrodzenia, po odliczeniu:

- składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne,
- zaliczki na podatek dochodowy oraz
- wpłaty na PPK, jeśli pracownik jest ich uczestnikiem.

Jeżeli pracownik wyrazi pisemną zgodę na potrącenie nienależnego wynagrodzenia chorobowego z bieżącego wynagrodzenia za pracę, to zwrot ten powinien obejmować również zaliczkę na podatek dochodowy (tj. wynagrodzenie chorobowe brutto). Wówczas taki zwrot podlega odliczeniu od dochodu pracownika (art. 41b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych). W miesiącu dokonania zwrotu pracodawca jako płatnik przy obliczaniu zaliczki na podatek odliczy od dochodu kwotę zwrotu łącznie z pobraną zaliczką podatkową. W konsekwencji pracownik zapłaci niższy podatek.

PRZYKŁAD

Pracownik został zatrudniony 2 marca 2026 r. z wynagrodzeniem stałym w wysokości 6000 zł. W okresie od 16 do 20 marca 2026 r. zachorował. Pracodawca w trakcie okresu wyczekiwania błędnie wypłacił pracownikowi wynagrodzenie za czas choroby w wysokości 690,30 zł. Za czas przepracowany pracownik otrzymał wynagrodzenie w wysokości 5000 zł (6000 zł : 30 = 200 zł; 200 zł x 5 dni choroby = 1000 zł; 6000 zł – 1000 zł = 5000 zł).

Prawidłowo pracownik powinien otrzymać za marzec 2026 r. tylko wynagrodzenie za pracę w wysokości 4636,24 zł, co wynika z wyliczenia:

- 6000 zł : 176 godz. (norma czasu pracy w marcu br.) = 34,09 zł,
- 34,09 zł x 136 godz. (faktyczny czas przepracowany) = 4636,24 zł.

Pracownik ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów, do kwoty zmniejszającej podatek, nie przystąpił do PPK. Jego rozliczenie wynagrodzenia marcowego wygląda następująco:

Rozliczenie składkowo-podatkowe za marzec 2026 r. (przed korektą)	Rozliczenie składkowo-podatkowe za marzec 2026 r. (po korekcie)	Różnice (nadpłaty)
1	2	3
5000 zł x 13,71% = 685,50 zł (składki społeczne finansowane przez pracownika)	4636,24 zł x 13,71% = 635,63 zł (składki społeczne pracownika)	–49,87 zł (635,63 zł – 685,50 zł)

eprasa.pl 6a9fa91adb

1	2	3
(5000 zł + 690,30 zł) – 685,50 zł = 5004,80 zł (podstawa wymiaru składki zdrowotnej)	4636,24 zł – 635,63 zł = 4000,61 zł (podstawa wymiaru składki zdrowotnej)	–1004,19 zł (4000,61 zł – 5004,80 zł)
5004,80 zł x 9% = 450,32 zł (składka zdrowotna należna do ZUS)	4000,61 zł x 9% = 360,05 zł (składka zdrowotna należna do ZUS)	–90,27 zł (360,05 zł – 450,32 zł)
(5000 zł + 690,30 zł) – 250 zł – 685,50 zł = 4755 zł (podstawa opodatkowania po zaokrągleniu do pełnych złotych)	4636,24 zł – 250 zł – 635,63 zł = 3750,61 zł; 3751 zł (podstawa opodatkowania po zaokrągleniu do pełnych złotych)	–1004 zł (3751 zł – 4755 zł)
(4755 zł x 12%) – 300 zł = 271 zł (zaliczka na podatek dochodowy do US)	(3751 zł x 12%) – 300 zł = 150 zł (zaliczka na podatek dochodowy do US)	–121 zł (150 zł – 271 zł)
(5000 zł + 690,30 zł) – 685,50 zł – 450,43 zł – 271 zł = 4283,37 zł (wynagrodzenie do wypłaty – netto)	4636,24 zł – 635,63 zł – 360,05 zł – 150 zł = 3490,56 zł (wynagrodzenie do wypłaty – netto)	–792,81 zł (3490,56 zł – 4283,37 zł)

Pracownik powinien zwrócić 913,81 zł, tj. sumę nadpłaty wynagrodzenia netto oraz nadpłaconą zaliczkę na podatek dochodowy (792,81 zł + 121 zł). Tę kwotę pracodawca odliczy od dochodu pracownika w miesiącu potrącenia nadpłaty z wynagrodzenia (w pensji majowej). Natomiast nadpłata składek społecznych w wysokości 49,87 zł podlega doliczeniu do przychodu pracownika i opodatkowaniu. Nadpłata składki zdrowotnej nie ma znaczenia dla podatku dochodowego, ponieważ od 2022 r. nie jest odliczana od podatku w wysokości 7,75% podstawy wymiaru.

Rozliczenie z tytułu korekt za marzec 2026 r. oraz zwrot nadpłaty wynagrodzeń zostaną dokonane w maju 2026 r. (za pisemną zgodą pracownika) z wynagrodzenia w wysokości 6000 zł. Pracodawca, dokonując potrącenia, musi zachować kwotę wolną od potrąceń w wysokości 3605,85 zł (jest to kwota netto z 4806 zł).

- 6000 zł x 13,71% = 822,60 zł (składki społeczne finansowane przez pracownika),
- 6000 zł – 822,60 zł = 5177,40 zł (podstawa wymiaru składki zdrowotnej),
- 5177,40 zł x 9% = 465,97 zł (składka zdrowotna należna do ZUS),
- (6000 zł + 49,87 zł) – 250 zł – 822,60 zł – 913,81 zł = 4063 zł (podstawa opodatkowania po zaokrągleniu do pełnych złotych),
- (4063 zł x 12%) – 300 zł = 188 zł (zaliczka na podatek dochodowy do US),
- 6000 zł – 822,60 zł – 465,97 zł – 188 zł – 913,81 zł = 3609,62 zł (wynagrodzenie do wypłaty – netto).

Pracodawca może potrącić pracownikowi pełną kwotę nadpłaconego wynagrodzenia, ponieważ pozostanie mu do wypłaty kwota wyższa niż 3605,85 zł (tj. kwota wolna od potrąceń).

eprasa.pl 6a9fa91adb

Korekta dokumentów rozliczeniowych powinna wyglądać w następujący sposób:

Fragment raportu świadczeniowego ZUS RSA (korekta)



Fragment raportu rozliczeniowego ZUS RCA (korekta)





PODSTAWA PRAWNA:

- art. 91, art. 92 § 1, § 3 pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 4 ust. 1 pkt 1, ust. 2, ust. 3, art. 9 ust. 3 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- art. 81 ust. 5 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 32, art. 41b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 620)
- załącznik nr 12, nr 15 i nr 17 do rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (Dz.U. z 2026 r. poz. 518)

©℗
Izabela Nowacka
ekonomista, specjalizuje się w prawie pracy, ubezpieczeniach społecznych i prawie podatkowym, autor licznych publikacji z zakresu rozliczania płac

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Pracownik zatrudniony w środowisku szkodliwym – obowiązki pracodawcy

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Pracodawca ma obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Kluczowym elementem tego procesu jest systematyczne przeprowadzanie na koszt zakładu pracy badań i pomiarów czynników szkodliwych i niebezpiecznych oraz ocena ryzyka zawodowego na każdym stanowisku pracy. Natomiast na stanowiskach, na których wartości tych czynników są wyższe, niż przewidują to przepisy, pracodawca ma obowiązek zapewnić zatrudnionym szczególne warunki ochrony.

W przypadku występowania w zakładzie pracy czynników szkodliwych lub niebezpiecznych oraz prac szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych na pracodawcy ciążą dodatkowe obowiązki, związane z zabezpieczeniem pracowników przed negatywnym wpływem tych czynników na ich zdrowie i życie. Pracodawca jest zobowiązany przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom. Ponadto pracodawca ma obowiązek oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z ich pracą, w tym przede wszystkim o czynnikach uciążliwych, szkodliwych i niebezpiecznych, występujących w ich środowisku pracy (art. 226 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

1. Praca w kontakcie z czynnikami uciążliwymi, szkodliwymi i niebezpiecznymi

Czynniki występujące w środowisku pracy i negatywnie oddziałujące na człowieka dzielimy na 3 grupy:

- **czynniki uciążliwe** – czynniki, których oddziaływanie na pracującego może spowodować złe samopoczucie lub nadmierne zmęczenie, nie prowadząc jednak do trwałego pogorszenia stanu zdrowia (choć długotrwałe narażenie na czynniki uciążliwe może z czasem doprowadzić do powstania czynnika szkodliwego),
- **czynniki szkodliwe** – czynniki, których oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do powstania choroby (w tym choroby zawodowej),
- **czynniki niebezpieczne** – czynniki występujące w procesie pracy, których oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do urazu.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Tabela. Grupy czynników uciążliwych, szkodliwych i niebezpiecznych

Grupa czynników	Przykładowe czynniki
Czynniki fizyczne	hałas, drgania mechaniczne (wibracja), promieniowanie (jonizujące, laserowe, nadfioletowe, podczerwone), pole elektromagnetyczne oraz mikroklimat (gorący i zimny)
Pyły przemysłowe	pyły nieorganiczne, zawierające krzemionkę krystaliczną i włókna azbestu, pyły węgla, grafitu, talku, pyły metali twardych (np. wolfram, kobalt), pyły zawierające tworzywa sztuczne, w tym sztuczne włókna mineralne, pyły organiczne pochodzenia roślinnego lub zwierzęcego, pyły drewna oraz mąki
Czynniki chemiczne	substancje toksyczne, żrące, drażniące, uczulające, a przede wszystkim rakotwórcze i mutagenne
Czynniki biologiczne	mikroorganizmy (bakterie, wirusy, grzyby), które mogą być przyczyną zakażenia, alergii lub zatrucia (zasady ochrony przed nimi reguluje dodatkowo osobne rozporządzenie Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, dalej: rozporządzenie o dopuszczalnych stężeniach czynników biologicznych w pracy)
Inne, w tym psychospołeczne	zagrożenia wynikające ze stałego dużego dopływu informacji i gotowości do odpowiedzi, zagrożenia wynikające z pracy na stanowiskach decyzyjnych i związanych z odpowiedzialnością, zagrożenia wynikające z narażania życia i monotonii pracy, zagrożenia wynikające z organizacji pracy, obsługa monitorów ekranowych, prace wymagające sprawności psychoruchowej, praca na wysokości czy praca zmianowa, praca wymagająca stałego i nadmiernego wysiłku głosowego

Pracodawca, kierując pracownika na profilaktyczne badania lekarskie (wstępne, okresowe, kontrolne), na skierowaniu musi uwzględnić wszystkie czynniki uciążliwe, szkodliwe i niebezpieczne występujące na danym stanowisku pracy. Dla czynników mierzalnych (np. hałas, pyły) pracodawca musi podać aktualne wyniki badań i pomiarów, aby lekarz medycyny pracy wiedział, czy normy nie są przekroczone.

1.1. Badania i pomiary czynników występujących w środowisku pracy

Pracodawca jest zobowiązany przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom (art. 227 § 1 pkt 2 k.p.).

1.1.1. Czynniki fizyczne, chemiczne i pyły

W przypadku czynników fizycznych, chemicznych oraz pyłów kluczowe dla pracodawcy powinny być te zdefiniowane w załącznikach nr 1 i nr 2 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy

eprasa.pl 6a9fa91adb

(dalej: rozporządzenie o dopuszczalnych stężeniach czynników szkodliwych w pracy). Załączniki te zawierają też maksymalne ich wartości. Przy tych badaniach stosuje się następujące parametry wyników:

- najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS) – wartość średnia ważona stężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego, określonego w k.p., wymiaru czasu pracy przez okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń;

PRZYKŁAD

Pracownik stolarni pracuje w warsztacie przez 8 godzin dziennie. Pył twardego drewna unosi się w powietrzu stale na poziomie zbliżonym do normy. Pracownik jednak w godzinach pracy ma 15 minut przerwy i około 1 godziny spędza na powietrzu w ramach załadunku i rozładunku materiałów oraz gotowych produktów. Norma NDS wskazuje wartość stężenia, by suma pyłu wchłoniętego przez pracownika przez cały dzień pracy nie przekroczyła bezpiecznej średniej. Zatem w praktyce w przypadku tego pracownika wchłanianie pyłu będzie liczone przez około 6 godzin i 45 minut, co spowoduje, że nie przekroczy ono normy NDS, która będzie liczona dla 8 godz.

- najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (NDSCh) – wartość średnia stężenia, które nie powinno spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika, jeżeli występuje w środowisku pracy nie dłużej niż 15 minut i nie częściej niż 2 razy w czasie zmiany roboczej, w odstępie czasu nie krótszym niż 1 godzina;

PRZYKŁAD

Pracownik mieszalni farb w ciągu 8 godzin pracy musi 2 razy wyczyścić zbiornik silnym rozpuszczalnikiem zawierającym aceton. Każde takie czyszczenie powoduje nagły, ale czasowy wzrost stężenia oparów. Jednorazowo umycie zbiornika zajmuje około 10 minut. W tym przypadku czynnik chemiczny aceton nie przekroczy więc normy NDSCh, ponieważ czyszczenie zbiornika nie trwa dłużej niż 15 minut i nie odbywa się częściej niż 2 razy w czasie 8 godzin pracy.

- najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe (NDSP) – wartość stężenia, która ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika nie może być w środowisku pracy przekroczona w żadnym momencie.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na kurzej fermie jest zagrożony przez opary amoniaku, bo nawet gdy poziom stężenia chwilowo przekroczy normę, może to spowodować nieodwracalne poparzenie dróg oddechowych, obrzęk płuc lub utratę przytomności. Zatem pracodawca musi bezwzględnie pilnować, aby w żadnym momencie stężenie amoniaku nie przekroczyło normy (NDSP).

eprasa.pl 6a9fa91adb

1.1.2. Czynniki biologiczne

W przypadku czynników biologicznych kluczowy dla pracodawcy jest wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych, określony w załączniku nr 2 do rozporządzenia o dopuszczalnych stężeniach czynników biologicznych w pracy. W celu ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwy czynnik biologiczny pracodawca jest zobowiązany do stosowania, na warunkach określonych w ww. rozporządzeniu, wszelkich dostępnych środków eliminujących narażenie lub ograniczających stopień tego narażenia. Stosowanie środków zapobiegawczych nie zwalnia pracodawcy z obowiązku:

- unikania stosowania szkodliwego czynnika biologicznego, jeżeli rodzaj prowadzonej działalności na to pozwala, poprzez jego zastąpienie innym czynnikiem biologicznym, który zgodnie z warunkami używania nie jest niebezpieczny lub jest mniej niebezpieczny dla zdrowia pracownika,
- prowadzenia rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do grupy 3 lub 4 zagrożenia.

Zobowiązani do prowadzenia wykazu prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych są pracodawcy w: zakładach produkujących żywność, rolnictwie, jednostkach ochrony zdrowia (w tym w pomieszczeniach izolacyjnych i zakładach, gdzie są wykonywane badania pośmiertne), laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych, zakładach gospodarki odpadami, a także tam, gdzie wykonywana jest praca, podczas której dochodzi do kontaktu ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, praca przy oczyszczaniu ścieków oraz praca, w przypadku której wynik oceny ryzyka wskazuje, że czynniki biologiczne mogą być obecne w środowisku pracy.

Warto zaznaczyć, że dla kobiet w ciąży zabronione są prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą, prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi oraz prace w narażeniu na czynniki biologiczne zakwalifikowane do grup 2–4 zagrożenia, jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

1.2. Zlecanie pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy pracodawca musi:

- zlecać pomiary wyłącznie akredytowanym laboratoriom (zgodnie z § 15 rozporządzenia o dopuszczalnych stężeniach czynników szkodliwych w pracy pomiary te wykonują wyłącznie laboratoria, które uzyskały akredytację w tym zakresie na podstawie przepisów ustawy z 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności, dalej:

eprasa.pl 6a9fa91adb

ustawa o systemie oceny zgodności, lub ustawy z 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku, dalej: ustawa o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku, a wykaz tych laboratoriów znajduje się w publicznej bazie danych Polskiego Centrum Akredytacji – typ akredytacji: Laboratoria Badawcze),

- wpisywać wyniki do karty badań i pomiarów,
- przechowywać wyniki pomiarów przez 40 lat (wynika to z długiego okresu rozwoju wielu chorób zawodowych),
- udostępniać wyniki pracownikom (pracodawca niezwłocznie informuje pracowników narażonych na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy o aktualnych wynikach badań i pomiarów oraz udostępnia im te wyniki i wyjaśnia ich znaczenie).

W przypadku braku laboratoriów akredytowanych do badań lub pomiarów określonego czynnika badania i pomiary wykonują laboratoria:

- szkół wyższych, instytutów naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutów badawczych, które prowadzą badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy i mają wdrożony system zapewnienia jakości, lub
- Państwowej Inspekcji Sanitarnej i Wojskowej Inspekcji Sanitarnej – jeżeli mają wdrożony system zapewnienia jakości, bądź
- prowadzone przez jednostki organizacyjne lub osoby fizyczne, które uzyskały certyfikat w zakresie wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy na podstawie przepisów ustawy o systemie oceny zgodności lub na podstawie przepisów ustawy o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku, dysponujące aparaturą do badań i pomiarów tych czynników, która podlega udokumentowanemu nadzorowi metrologicznemu obejmującemu okresowe wzorcowania lub sprawdzania i konserwację.

1.3. Obowiązki pracodawcy związane z kontaktem pracowników z czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi

Pracodawca, realizując obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności przez zapobieganie zagrożeniom związanym z kontaktem z czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi, powinien:

- dokonywać oceny ryzyka związanego z zagrożeniami ze strony tych czynników, które nie mogą być wykluczone,
- zastępować szkodliwe i niebezpieczne czynniki i procesy technologiczne bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi,
- nadawać priorytet środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej.

Pracodawca ma obowiązek oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze stosowanych substancji

eprasa.pl 6a9fa91adb

i mieszanin chemicznych, materiałów zawierających czynniki biologiczne, rakotwórcze lub mutagenne oraz przy zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac.

Pracodawca jest również zobowiązany udostępnić pracownikom do stałego korzystania aktualne instrukcje bhp dotyczące m.in.:

- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników,
- postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi.

Pracodawca informuje pracowników o istniejących zagrożeniach, w szczególności o zagrożeniach, przed którymi będą ich chronić środki ochrony indywidualnej, oraz przekazuje informacje o tych środkach i zasadach ich stosowania (§ 39c rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dalej: rozporządzenie bhp). W instrukcjach bhp na stanowiskach pracy wymagających używania środków ochrony indywidualnej uwzględnia się informację o rodzaju tych środków koniecznych do stosowania przy wykonywaniu danej pracy. Instrukcja powinna w sposób zrozumiały dla pracowników określać sposoby używania środków ochrony indywidualnej, ich kontroli i konserwacji. Ponadto szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej zawiera także załącznik nr 2 do rozporządzenia bhp.

Wzór. Informacja o istniejących zagrożeniach w środowisku pracy

KARTA INFORMACYJNA O ZAGROŻENIU:
PYŁ DREWNA TWARDEGO *(np. dąb, buk, jesion)*

1. Opis zagrożenia: podczas procesów cięcia, szlifowania i frezowania drewna twardego powstaje pył respirabilny – czynnik o działaniu rakotwórczym. Długotrwałe wdychanie pyłu (ekspozycja zawodowa) może prowadzić do:

- nowotworów jam nosowych i zatok przynosowych,
- przewlekłych chorób układu oddechowego (astma, zapalenie oskrzeli),
- silnych reakcji alergicznych i podrażnień skóry oraz spojówek.

2. Środki ochrony indywidualnej (ŚOI): aby zminimalizować ryzyko, na tym stanowisku obowiązkowe jest stosowanie:

- półmaski filtrującej klasy P2 lub P3 (chroni drogi oddechowe przed wnikaniem drobinek pyłu),
- okularów ochronnych ściśle przylegających (chronią oczy przed pyłem i odpryskami),
- odzieży roboczej, którą należy regularnie czyścić (najlepiej odkurzać odkurzaczem przemysłowym, nie przedmuchiwać sprężonym powietrzem).

3. Zasady bezpiecznego stosowania ŚOI:

- przed każdym użyciem sprawdź, czy maska nie jest uszkodzona i czy szczelnie przylega do twarzy,
- wymieniaj filtry/maski jednorazowe zgodnie z zaleceniami producenta lub gdy poczujesz zwiększony opór przy oddychaniu,
- nie zdejmuj maski w strefie zapylenia, nawet podczas krótkich przerw.

eprasa.pl 6a9fa91adb

1.4. Postępowanie w przypadku wystąpienia choroby zawodowej spowodowanej kontaktem z czynnikami szkodliwymi

Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. Częstotliwość badań ustala lekarz medycyny pracy, ale w przypadku występowania czynników szkodliwych w środowisku pracy jest ona znacznie większa niż standardowo. Na skierowaniu pracodawca musi wymienić wszystkie czynniki i ich ostatnie wartości pomiarowe.

Jeśli lekarz stwierdzi objawy powstawania choroby zawodowej, pracodawca jest zobowiązany (art. 230 § 1 k.p.) przenieść pracownika do innej pracy, która nie naraża go na działanie tego czynnika. Przeniesienie następuje na czas określony w orzeczeniu lekarskim. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres do 6 miesięcy (art. 230 § 2 k.p.).

2. Prace szczególnie niebezpieczne oraz prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej

Prace szczególnie niebezpieczne to takie, gdzie ryzyko wypadkowe, ze względu na ich specyfikę, stosowane niebezpieczne materiały, warunki miejscowe wykonywania, jest większe niż przy pracach innego rodzaju (§ 80 rozporządzenia bhp).

Ogólne przepisy bhp zaliczają do prac szczególnie niebezpiecznych:

- roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części,
- prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych,
- prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych,
- prace na wysokości.

Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się również m.in. prace określone jako szczególnie niebezpieczne w branżowych przepisach dotyczących bhp i w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji.

Przy wykonywaniu takich prac pracodawca ma obowiązek zapewnić:

- bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób,
- odpowiednie środki zabezpieczające, zarówno organizacyjne, jak i techniczne, w postaci asekuracji pracujących, zastosowania środków ochrony zbiorowej (automatyczna wentylacja lub odpylanie), ewentualnie środków ochrony indywidualnej (aparaty tlenowe, urządzenia samohamowne chroniące przed upadkiem z wysokości), oznakowania stref niebezpiecznych itp.,

eprasa.pl 6a9fa91adb

- instruktaż pracowników, w szczególności obejmujący: imienny podział pracy, kolejność wykonywania zadań, wymagania bhp przy poszczególnych czynnościach, pracę na pisemne polecenie, postępowanie w sytuacjach awaryjnych.

Natomiast za prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej obligatoryjnie uznane są prace wymienione w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. Są to przykładowo prace przy: materiałach łatwopalnych, środkach toksycznych i materiałach biologicznie zakaźnych, liniach napowietrznych niskich, średnich i wysokich napięć, obsłudze wymagających maszyn, a także praca pilotów powietrznych i morskich, operatorów wózków jezdnych.

W przypadku pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania zadań, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego ich wykonywania i stwarza zagrożenie dla innych osób (art. 210 § 4 k.p.).

3. Prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe

Prace szczególnie uciążliwe to zadania zawodowe powodujące znaczne obciążenie fizyczne lub psychiczne, często wykraczające poza standardowe normy. Chociaż definicja nie została zawarta wprost w żadnym z przepisów, ustawodawca posługuje się terminem prac „szczególnie uciążliwych" lub „szkodliwych", m.in. wskazując zakazy takich prac dla poszczególnych grup pracowników.

3.1. Zakaz prac szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia kobiet i młodocianych

Zabronione jest zatrudnianie kobiet w ciąży i karmiących piersią przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Są to m.in. prace:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,
- w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
- w narażeniu na hałas lub drgania,
- narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego,
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

– załącznik nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących piersią.

Także zatrudnianie młodocianych (osób, które ukończyły 15 lat, a nie przekroczyły 18 lat) jest zabronione przy pracach: nadmiernie obciążających fizycznie (np. dźwiganie), wymagających wymuszonej pozycji ciała, szkodliwych dla zdrowia (czynniki chemiczne,

eprasa.pl 6a9fa91adb

fizyczne, biologiczne), stwarzających zagrożenia wypadkowe, a także zagrażających prawidłowemu rozwojowi psychicznemu (załącznik nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac).

WAŻNE! Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje.

3.2. Posiłki i napoje przy pracach szczególnie uciążliwych

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych (§ 3 i § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów). Są to pracownicy wykonujący prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal (8374 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet,
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura poniżej 10°C lub wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25°C,
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym (okres zimowy trwa od 1 listopada do 31 marca),
- pod ziemią,
- przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.

Ponadto pracodawca zapewnia napoje pracownikom zatrudnionym:

- w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C,
- w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,
- przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Posiłki i napoje są przydzielane pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie. Posiłki powinny być zapewnione w czasie regulaminowych przerw w pracy, w zasadzie po 3–4 godzinach. Napoje powinny być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej. Pracodawca musi zapewnić odpowiednie warunki higieniczno-sanitarne przygotowywania oraz spożywania posiłków i napojów. Pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za posiłki i napoje.

3.3. Czas pracy przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia

Pracodawca może skrócić czas pracy pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Skrócenie czasu pracy poniżej obowiązujących standardowo norm pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na:

- ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo
- obniżeniu tych norm.

W przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie skrócenie czasu pracy polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy (art. 145 § 1 k.p.).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 145 § 1, art. 226, art. 227 § 1 pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- § 39c rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (j.t. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 2088)
- załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 607; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 456)
- załącznik nr 1 oraz załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1286; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 447)
- załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 103)
- § 15–19 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 949)
- załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz.U. z 1996 r. Nr 62, poz. 287)
- załącznik nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796)
- załącznik nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2023 r. poz. 1240)
- § 3–4 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 279; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1160)

©℗
Marta Goroszkiewicz
specjalista z zakresu prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki bhp, prawnik, wykładowca akademicki, autorka licznych publikacji

eprasa.pl 6a9fa91adb

POLECAMY

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Zatrudnianie obywateli Ukrainy po zmianach przepisów – pytania i odpowiedzi
- Jak dokonać potrącenia z wynagrodzenia zajętego przez syndyka
- Jak ustalać podstawę wymiaru składek ZUS przedsiębiorcy w razie choroby
- Od kiedy należy się ojcu urlop macierzyński i rodzicielski w przypadku porzucenia dziecka przez matkę

W INFORLEX:

- Komentarz do ZFŚS 2026 – pytania i odpowiedzi
- Książka: Zatrudnianie i zwalnianie pracowników. Obowiązki pracodawców 2026
- Monitor Księgowego nr 4: Rozliczenie roczne PIT w odpowiedziach na pytania
- Kadry i Płace w Sferze Budżetowej nr 4
- Webinarium: Składniki wynagrodzenia w podstawie zasiłku
- Wideoporada: Które dokumenty w postaci elektronicznej nie muszą mieć podpisu elektronicznego

PRENUMERATA 2026

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1205 zł brutto

MONITOR księgowego w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1315 zł brutto

BIULETYN VAT w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1205 zł brutto

BIULETYN głównego księgowego (e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 990 zł brutto

www.sklep.infor.pl
801 626 666, 22 761 30 30
bok@infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.
Grupa INFOR PL

Właściciel i Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

INFOR PL Spółka Akcyjna
ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa
www.infor.pl

Dyrektor Centrum Wydawniczego
Grzegorz Błażejczyk
e-mail: grzegorz.blazejczyk@infor.pl

Redaktor naczelny
Marek Skałkowski

Zespół redakcyjny
Bożena Goliszewska-Chojdak – redaktor
Małgorzata Kozłowska – redaktor
Magdalena Sybilska-Bonicka – redaktor
Agata Pinzuł – redaktor

Agnieszka Łobik-Przejsz – sekretarz redakcji
Barbara Redzyńska – korekta
Agnieszka Zuchowicz – redaktor graficzny

Adres redakcji:
ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa
www.inforlex.pl

Biuro Reklamy:
Ewa Gromek-Tyburska
e-mail: ewa.gromek@infor.pl
tel. 510 024 764

Zamówienia na prenumeratę:
Biuro Obsługi Klienta:
ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa
tel. 22 761 30 30, 801 626 666
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Copyright by INFOR PL S.A. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

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

Druk: „Paper&Tinta" Barbara Tokłowicz Sp.k.

INFOR PL S.A. jest podatnikiem VAT, NIP 1180093066

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania i adiustacji tekstów oraz zwrotu materiałów zamówionych, a niezatwierdzonych do druku. Materiałów niezamówionych nie zwracamy. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

Nakład 1303 egz.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Treści dostępne na **inforlex.pl**

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR PRAWA PRACY I UBEZPIECZEŃ W WERSJI CYFROWEJ



Otwórz wersję cyfrową MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń na inforlex.pl

Zaloguj się do konta i korzystaj **z dodatkowych treści dla Prenumeratorów**

Zyskujesz m.in.:

- codzienne aktualności z bieżącymi informacjami o zmianach prawa
- dodatkowe artykuły i materiały zamieszczane w dziale „Tylko w e-wydaniu”
- dodatki specjalne: „Jak przygotować się do zmian przepisów” i „Przewodnik po zmianach przepisów”
- dodatki „Przegląd orzecznictwa sądowego” (3 razy w roku)
- narzędzia, ściągi, plakaty i ekstra dodatki

Jeśli nie masz jeszcze dostępu do wszystkich treści kompleksowej bazy wiedzy INFORLEX, zapisz się na bezpłatne testowanie!

WAŻNE! W przypadku pytań lub braku loginów dostępowych prosimy o kontakt.

Biuro Obsługi Klienta: 22 761 30 30, 801 626 666 bok@infor.pl

eprasa.pl 6a9fa91a0b

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

NAJNOWSZE ZMIANY W PRAWIE PRACY 2026



Publikacja opisuje najnowsze zmiany w prawie pracy, m.in. w zakresie naliczania stażu pracy, podawania informacji o wynagrodzeniu w ofertach pracy oraz sporządzania i rejestrowania układów zbiorowych pracy. Komentarz zawiera łącznie kilkaset przykładów, tabelarycznych zestawień i wzorów dokumentów, dzięki którym skorzysta z niego każdy praktyk, który zajmuje się prawem pracy.

ZAMÓW:

sklep.infor.pl

W publikacji kompleksowo przedstawiono rozwiązania, jakie wprowadza nowa dyrektywa 2023/970 o przejrzystości płac, na czym ma polegać jawność wynagrodzeń i kto musi stosować nowe regulacje. W opracowaniu wyjaśniono także, jakie działania muszą podjąć pracodawcy, aby sprostać nowym wymaganiom. Dzięki przykładom i wzorom dokumentów poradnik będzie praktycznym wsparciem dla pracowników działów kadr i HR.



ZAMÓW:

sklep.infor.pl

Biuro Obsługi Klienta: 22 761 30 30, 801 626 666 bok@infor.pl

eprasa.pl 6a9fa91adb

e-dodatek

HR W PRAKTYCE KADROWEJ

NR 59

www.personel.infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

HR personel & zarządzanie



AI W PRACY

Gdy algorytm wie lepiej 3

Człowiek i AI w jednym zespole 8

PARTNER WYDANIA:

MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Spis treści

3 Gdy algorytm wie lepiej

O granicach wykorzystania AI w zarządzaniu ludźmi

Czego AI nie rozumie i dlaczego ma to znaczenie w zarządzaniu? 4

Jak AI zwiększa znaczenie myślenia krytycznego zamiast je zastąpić? 4

Sztuczna inteligencja podejmie decyzję za mnie – czy na pewno? 5

Przykłady błędów i ryzyk w praktyce menedżerskiej i HR 5

Przykład „absurdu w garniturze” 6

Prosty model krytycznego myślenia w pracy z AI 6

Kompetencja przyszłości w rękach liderów – co to oznacza dla organizacji? 7

Czerwone flagi nadmiernego zaufania do AI 7

Złota zasada korzystania z AI 7

8 Człowiek i AI w jednym zespole

Jak dział HR może wykorzystać potencjał sztucznej inteligencji, nie tracąc przy tym ludzkiego wymiaru?

Czy AI zabierze pracę HR-owcom? 9

AI w onboardingu 10

Wsparcie rekrutacji 10

Szkolenia i ewaluacja 10

Wsparcie w komunikacji 10

HR-owa analityka 11

AI a bezpieczeństwo danych 11

Przygotowanie kadr 11

Gotowi na cyfrowy HR 11

eprasa.pl 6a9fa91adb

GDY ALGORYTM WIE LEPIEJ

O granicach wykorzystania AI w zarządzaniu ludźmi

Wyobraźmy sobie typowy poranek menedżera: skrzynka pełna maili, kalendarz zapełniają trzy kolejne spotkania, presja wyniku nie odpuszcza, rekrutacje są „na wczoraj"... W tej układance kusząco pojawia się sztuczna inteligencja: „wrzuć dane, niech powie, co robić". I faktycznie: AI potrafi streścić raport, zaproponować opis stanowiska, przygotować szkic komunikatu czy porównać warianty budżetu. Problem zaczyna się wtedy, gdy z tego narzędzia zrobimy zastępcę rozumu i zaczynamy ufać mu bezrefleksyjnie.



Nikolay Kirov

Partner w Kirov&Partners, Strategic Negotiators (Kirov.pl) i LifeEnergy.PL. Trener, doradca, mówca inspiracyjny, wykładowca akademicki i mentor. Dyrektor MBA dla Inżynierów i Przedsiębiorców w Kozminski Executive Business School.



dr Maciej Madziński

Partner w Kirov&Partners, Strategic Negotiators (Kirov.pl), specjalizujący się w strategii firm oraz cyfrowej transformacji, w tym wdrożeniach AI. Trener, doradca, mówca inspiracyjny, wykładowca akademicki, dyrektor programu MBA IT w Akademii Leona Koźmińskiego.

eprasa.pl/6a9fa91adb

Teza tego tekstu jest prosta: im więcej AI w organizacji, tym większa wartość myślenia krytycznego oraz potrzeba edukacji w tym zakresie. Nie dlatego, że technologia jest zła, lecz dlatego, że ma naturę inną niż ludzka odpowiedzialność. AI może przyspieszać i poszerzać pole widzenia, ale nie ponosi konsekwencji. A decyzje w biznesie zawsze mają konsekwencje – szczególnie te dotyczące ludzi!

CZEGO AI NIE ROZUMIE I DLACZEGO MA TO ZNACZENIE W ZARZĄDZANIU?

Generatywne modele, którymi dziś tak się zachwycamy, nie myślą jak człowiek. Działają poprzez rozpoznawanie wzorców i przewidywania kolejnych, najbardziej prawdopodobnych fragmentów odpowiedzi na podstawie tego, czego model „nauczył się" podczas treningu oraz kontekstu naszej rozmowy, generując kolejny prawdopodobny token po kolejnym (często to fragment słowa, czasem całe słowo lub znak). Przy założeniu, że efekty ich pracy są korygowane, świetnie sprawdzają się w zadaniach typu syntetyzacja informacji, tworzenie wariantów, generowanie pomysłów, porządkowanie wątków. Są też obszary, w których AI z definicji nie ma „zrozumienia" – i to właśnie one stanowią rdzeń odpowiedzialnego zarządzania.

Etyka – AI nie ma wartości analogicznych do ludzkich

Etyka, to nie tylko zgodność z prawem. To również wybór między dobrym a lepszym, sprawiedliwością a efektywnością, krótkim a długim czasem decyzji. AI nie ma wewnętrznego kompasu moralnego. Może symulować argumenty etyczne, ma też zaszyte zasady zaprojektowane przez swoich twórców. Dlatego systemy AI potrafią odmawiać generowania wybranych treści, choć i te mechanizmy nie są nieomylne. Sama technologia nie przeżywa dylematu, nie bierze odpowiedzialności, nie ponosi skutków utraty reputacji. Jeśli poprosimy ją o najlepszą decyzję rekrutacyjną, zrobi to w logice celu, który jej nadamy – nawet jeśli cel będzie prosty: „zatrudnij najszybciej i najtaniej". Konsekwencje społeczne, prawne i kulturowe takiej decyzji pozostaną już po stronie firmy.

Kontekst – AI nie zna całej prawdy o sytuacji

W organizacji kontekst jest wszystkim. Ta sama rekomendacja może być dobra w firmie o kulturze zaufania i fatalna w firmie po fali zwolnień. AI nie zna historii relacji, niewypowiedzianych napięć, nieformalnych wpływów, ukrytych motywacji, temperatury zespołu, polityki wewnętrznej. Często dostaje fragment danych, a my dopowiadamy resztę w głowie. Wtedy ryzyko rośnie: uznajemy odpowiedź za obiektywną, choć jest tylko logiczna wobec niepełnego obrazu. Nadanie bardzo szerokiego kontekstu jest tu zatem krytyczne, bez niego odpowiedzi będą niepełne.

Absurd *vs.* sens – AI nie gwarantuje sensu i prawdy

Modele językowe potrafią tworzyć zdania brzmiące sensownie, nawet gdy ich treść jest błędna. Dlatego zgrabna odpowiedź nie jest dowodem prawdy. W biznesie to szczególnie niebezpieczne w tematach, gdzie profesjonalne sformułowania maskują brak podstaw: diagnozy przyczyn spadku zaangażowania, prognozy rotacji, interpretacji wyników oceny okresowej, rekomendacji zmian w strukturze. To perfekcyjne uzasadnienie powodów, dla których rośnie rotacja w organizacji, może być w znacznej części zmyślone. Dlatego tak ważne jest, by efekt pracy z AI był efektem pracy człowieka i maszyny, a nie tylko maszyny.

JAK AI ZWIĘKSZA ZNACZENIE MYŚLENIA KRYTYCZNEGO ZAMIAST JE ZASTĄPIĆ?

W klasycznym świecie menedżer miał ograniczony dostęp do analiz. To mogły być raporty, kilka źródeł, czasem konsultant. W świecie AI dostęp do odpowiedzi jest natychmiastowy. Paradoksalnie to nie zmniejsza potrzeby myślenia krytycznego, tylko ją wzmacnia.

AI zwiększa tempo pracy, a myślenie krytyczne pilnuje kierunku

Gdy rośnie szybkość podejmowania decyzji, rośnie też koszt błędu. Jeśli AI przygotuje menedżerowi 10 wariantów strategii komunikacji, łatwo pomylić ilość z jakością. Krytyczne myślenie polega na zadawaniu pytań: po co, na jakich założeniach, kogo to dotknie, co jest nieodwracalne, jakie są skutki uboczne, czy źródła proponowanych rozwiązań są poprawne, czy zmyślone?

AI poszerza perspektywę a myślenie krytyczne selekcjonuje i waży

Dobre narzędzie AI potrafi podsunąć argumenty „za" i „przeciw", wskazać ryzyka, zaproponować wskaźniki. Ale nadal potrzebny jest człowiek, który nada temu wagę: co jest priorytetem w tej firmie, w tym kwartale, w tej kulturze organizacyjnej? W dziale HR to codzienność: czasem ten najlepszy kandydat wcale nie jest najlepszy, bo zespół jest w kryzysie i potrzebuje innego profilu kompetencji; innym ra-

eprasa.pl 6a9fa91adb

zem „najbardziej efektywna" zmiana procesu może rozbić relacje i podkopać zaufanie. Oczywiście, ktoś sprytny powie, że wszystkie te parametry możemy „zadać" systemowi informatycznemu. Teoretycznie tak. Pytanie, czy zawsze mamy na to czas i przestrzeń oraz czy każdy, szczególnie z obszaru tzw. miękkich parametrów będzie funkcjonował spójnie ze światem statystycznych uogólnień?

Kiedy AI jest świetnym wsparciem i jak skorzystać z niej bez ryzyka?

Zamiast pytać, czy używać AI, lepiej pytać, w jakiej roli? Najczęściej sprawdza się ona jako:

- generator wariantów – np. kilka stylów komunikatu po zmianie,
- „adwokat diabła" – podsuwa kontrargumenty i ryzyka,
- redaktor – upraszcza język, nadaje lepszą strukturę wypowiedzi,
- analityk wstępny – pomaga formułować hipotezy do dalszego sprawdzenia.

Kluczowa zasada brzmi: im większa stawka decyzji, tym bardziej AI powinna pomagać w zadawaniu pytań, a nie przedwcześnie zamykać temat.

SZTUCZNA INTELIGENCJA PODEJMIE DECYZJĘ ZA MNIE – CZY NA PEWNO?

W wielu organizacjach można zauważyć rozpowszechniające się dwa mity, które dotyczą myślenia o technologii.

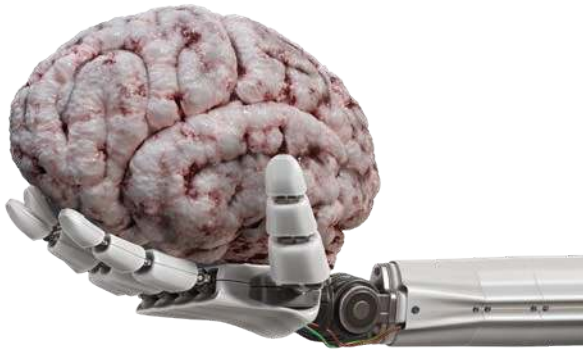
Mit I – AI jest obiektywna

AI bywa równie stronnicza jak dane, z których czerpie, oraz sposób, w jaki formułujemy pytanie. Jeśli historycznie firma awansowała głównie jeden typ profilu pracownika, model „uczący się na danych" może reprodukować ten wzorzec. Obiektywność wymaga audytu: jakie dane, jakie kryteria, jakie miary błędu, jaka kontrola równości szans?

Mit 2 – Skoro model rekomenduje, to odpowiedzialność jest mniejsza

To najbardziej niebezpieczna pułapka. Nie można delegować odpowiedzialności, prawa, etyki i reputacji na algorytm. Kandydat odrzucony przez system, pracownik oceniony przez narzędzie, klient potraktowany zgodnie z modelem – w każdym z tych przypadków odpowiedzialna jest organizacja i jej liderzy! Postulat ten dotyczy nie tylko AI, ale szeroko pojętej cyfrowej transformacji – należy pamiętać, że konsekwencje decyzji podjętych przez systemy IT spływają na organizacje

> *AI może przyspieszać i poszerzać pole widzenia, ale nie ponosi konsekwencji. A decyzje w biznesie zawsze mają konsekwencje - szczególnie te dotyczące ludzi!*



i ich współpracowników. Argument, że to system tak zdecydował – jest często wygodny, ale w sprawach HR-owych może być również krzywdzący dla ludzi.

PRZYKŁADY BŁĘDÓW I RYZYK W PRAKTYCE MENEDŻERSKIEJ I HR

W działaniach z obszaru HR zarówno generatywne modele językowe, jak i modele predykcyjne AI mogą popsuć decyzje personalne w adekwatny dla siebie sposób.

Automatyzacja rekrutacji – szybciej nie znaczy lepiej

AI potrafi wstępnie przesiewać CV, analizować dopasowanie do profilu, proponować pytania do rozmów. Ryzyko pojawia się, gdy przesiew staje się ostateczną decyzją. Jeśli kryteria są źle zdefiniowane (np. nadmierne preferowanie konkretnych uczelni, słów kluczowych, ścieżek kariery), firma odcina sobie dostęp do talentów nietypowych, różnorodnych i przyszłościowych. W przypadku budowy systemu AI od zera jest też ryzyko ukrytych wzorców w danych, które będą promowały nie te cechy, których organizacja oczekuje.

Krytyczne myślenie wymaga testowania: kogo system odrzuca i dlaczego? Jakie grupy są nadreprezentowane? Czy kryteria odpowiadają realnym kompetencjom, które naprawdę decydują o sukcesie w tej roli? Być może kandydat „nietypowy" wniesie do organizacji właśnie to, czego firma potrzebuje na jutro, a nie na wczoraj?

eprasa.pl 6a9fa91adb

Im więcej AI w organizacji, tym większa wartość myślenia krytycznego oraz potrzeba edukacji w tym zakresie. Nie dlatego, że technologia jest zła, lecz dlatego, że ma naturę inną niż ludzka odpowiedzialność.



Ocena pracownicza i feedback – język może udawać dowód

Narzędzia AI potrafią złagodzić feedback, napisać ocenę kompetencji, zasugerować cele rozwojowe. To pomocne – pod warunkiem że podstawą decyzji są obserwacje i rozmowa. Jeśli menedżer wklei do AI ogólne stwierdzenie „pracownik nie dowozi" i dostanie elegancki opis „niedostatecznej proaktywności", może powstać dokument brzmiący profesjonalnie, ale nieprawdziwy i krzywdzący pracownika. Krytyczne pytania brzmią: jakie zachowania, w jakich sytuacjach, z jakim wpływem? Bez tego AI tylko maskuje lukę. Tworzy dużo treści, która dobrze wygląda, ale niekoniecznie wnosi merytorykę.

Decyzje personalne: redukcje, awanse, sukcesja

Tam, gdzie stawką jest los człowieka, pokusa automatycznej racjonalności jest największa. Modele potrafią klasyfikować pracowników z wysokim potencjałem, przewidywać ryzyko odejścia, sugerować ruchy w siatce talentów. Ryzykiem jest zamiana człowieka na wskaźnik. Krytyczne myślenie wymaga włączenia perspektywy godności i sprawiedliwości proceduralnej: czy ludzie wiedzą, jakie kryteria działają? Czy mają możliwość odniesienia się? Czy decyzja uwzględnia sytuację życiową, kontekst projektu, zdrowie zespołu?

Halucynacje i fałszywa pewność

AI potrafi wymyślić źródła, cytaty, przepisy albo nieaktualne interpretacje – i podawać je z pewnością. W praktyce HR-owej może to prowadzić do błędnych komunikatów o prawie pracy, benefitach, regulaminach. Krytyczne myślenie oznacza weryfikowanie w źródłach pierwotnych, pytanie o podstawy wniosków, sprawdzanie dat, konsultowanie zgodności z ekspertami. AI może przyspieszyć *research*, ale nie zwalnia decydujących z odpowiedzialności za ostateczne wybory.

PRZYKŁAD „ABSURDU W GARNITURZE"

W jednej z firm dział HR poprosił narzędzie AI o przygotowanie rekomendacji zapisów do regulaminu pracy zdalnej. Odpowiedź była świetnie napisana, spójna, w brzmieniu pozornie zgodna z prawem – tyle że zawierała odwołania do nieistniejących paragrafów i myliła pojęcia, które w prawie pracy mają konkretne znaczenie. Gdyby dokument trafił do komunikacji, firma mogłaby narazić się na spór z pracownikami i utratę wiarygodności. Pamiętajmy, że AI nie kłamie intencjonalnie, tylko komponuje najbardziej prawdopodobną, wiarygodnie brzmiącą treść. Jeśli zabraknie weryfikacji, łatwo pomylić dobry styl z prawdą.

PROSTY MODEL KRYTYCZNEGO MYŚLENIA W PRACY Z AI

Żeby myślenie krytyczne nie było tylko hasłem, warto zamienić je w rutynę. Oto siedem pytań, które menedżer i dział HR mogą stosować do każdej rekomendacji AI:

1. Jaki jest cel? Czy pytam AI o „najlepsze rozwiązanie", czy o warianty, ryzyka, argumenty? Czy sprawdzam i poddaję w wątpliwość otrzymany rezultat?
2. Jakie założenia wniosłem? Co pominąłem w opisie sytuacji?
3. Na jakich danych opiera się odpowiedź? Czy to fakty, czy domysły językowe?
4. Co muszę zweryfikować w źródłach lub w terenie (rozmowy, obserwacje, dane HR-owe)?
5. Kogo to dotknie i jak? Jakie są skutki uboczne dla relacji, zaufania, kultury?
6. Jakie są konsekwencje błędu? Co jest odwracalne, a co nie?

eprasa.pl 6a9fa91adb

7. Kto bierze odpowiedzialność za decyzje i jak to dokumentujemy?

KOMPETENCJA PRZYSZŁOŚCI W RĘKACH LIDERÓW – CO TO OZNACZA DLA ORGANIZACJI?

Wraz z upowszechnieniem się AI przewagą przestaje być sama umiejętność korzystania z narzędzi, a staje się umiejętność sensownego korzystania z nich. W praktyce oznacza to trzy kierunki rozwoju dla menedżerów i działów HR.

Po pierwsze, warto szkolić pracowników w zakresie działania systemów AI, w tym błędów poznawczych. Automatyzacja wzmacnia znane pułapki: efekt autorytetu, potwierdzanie własnych przekonań, nadmierną pewność. Dobrze zaprojektowane programy rozwojowe uczą rozpoznawania tych mechanizmów, szczególnie w decyzjach personalnych. Przecież z jakiegoś powodu regularnie szkoli się zespoły z wykorzystania np. arkuszy kalkulacyjnych, wiedząc, jakie to przynosi efekty. Powszechne szkolenia z AI są niezbędne, bowiem pozwalają lepiej wykorzystywać narzędzia, lecz także zrozumieć przyczyny opisywanych w tym artykule ograniczeń, a co za tym idzie, popełniać mniej błędów.

Po drugie, organizacja potrzebuje jasnych ram, standardów i zasad użycia AI. W jakich obszarach AI może wspierać (np. tworzenie wariantów, analiza trendów), a gdzie nie może być jedyną podstawą wyboru (decyzje dyscyplinarne, awanse, zwolnienia). Potrzebne są też zasady ochrony danych, poufności i transparentności – bo zaufanie do działu HR i liderów jest kruche.

Po trzecie, wprowadźmy kulturę zadawania pytań. Krytyczne myślenie rozkwita tam, gdzie pytania są bezpieczne. Lider, który mówi: „Sprawdźmy, zobaczmy alternatywy, co może pójść źle?", buduje odporność organizacyjną. AI może być katalizatorem tej kultury – o ile nie stanie się wymówką dla rezygnacji z refleksji.

CZERWONE FLAGI NADMIERNEGO ZAUFANIA DO AI

Warto się zatrzymać, gdy w rozmowach zaczynają padać zdania: „Tak wyszło z systemu", „Skopiujmy, bo brzmi to profesjonalnie", „To obiektywne, bo tak zdecydował algorytm". Jeśli nie potrafimy wyjaśnić logiki tych działań, zweryfikować faktów i ocenić skutków dla ludzi – to znak, że AI zaczyna zastępować ludzki osąd.

AI nie jest wyrocznią, lecz dobrym lustrem, które potrafi odbić wiele perspektyw i przyspieszyć pracę. Ale lustro nie mówi, kim mamy być, nie decyduje o tym, co jest słuszne, sprawiedliwe, sensowne. To robi człowiek – menedżer, HR-owiec, zarząd – w konkretnym kontekście, z konkretnymi konsekwencjami! Dlatego myślenie krytyczne jest kompetencją, której nie możemy zagubić. W świecie, w którym odpowiedzi na większość pytań są tanie i szybkie, najcenniejsze staje się pytanie: czy to na pewno ma sens – i dla kogo? Jeśli organizacje nauczą się zadawać je częściej, AI nie będzie zagrożeniem. Będzie wzmocnieniem jakości decyzji i dojrzałości przywództwa.

ZŁOTA ZASADA KORZYSTANIA Z AI

Złotą zasadą, którą rekomendujemy, jest ta, która mówi, że eksperci korzystają z AI skuteczniej niż laicy. Dlaczego? Im wiesz więcej, tym łatwiej zweryfikujesz wiedzę. W tym sensie AI zmienia się w twojego asystenta, niedoskonałego, ale „ogarniającego" za ciebie większość żmudnej i mało przyjemnej pracy. Ty zaś, dysponując wiedzą ekspercką, sprawdzasz rezultaty pracy technologii. W takich układach – eksperci + sprawne AI – szybkość pracy może znacząco wzrosnąć.

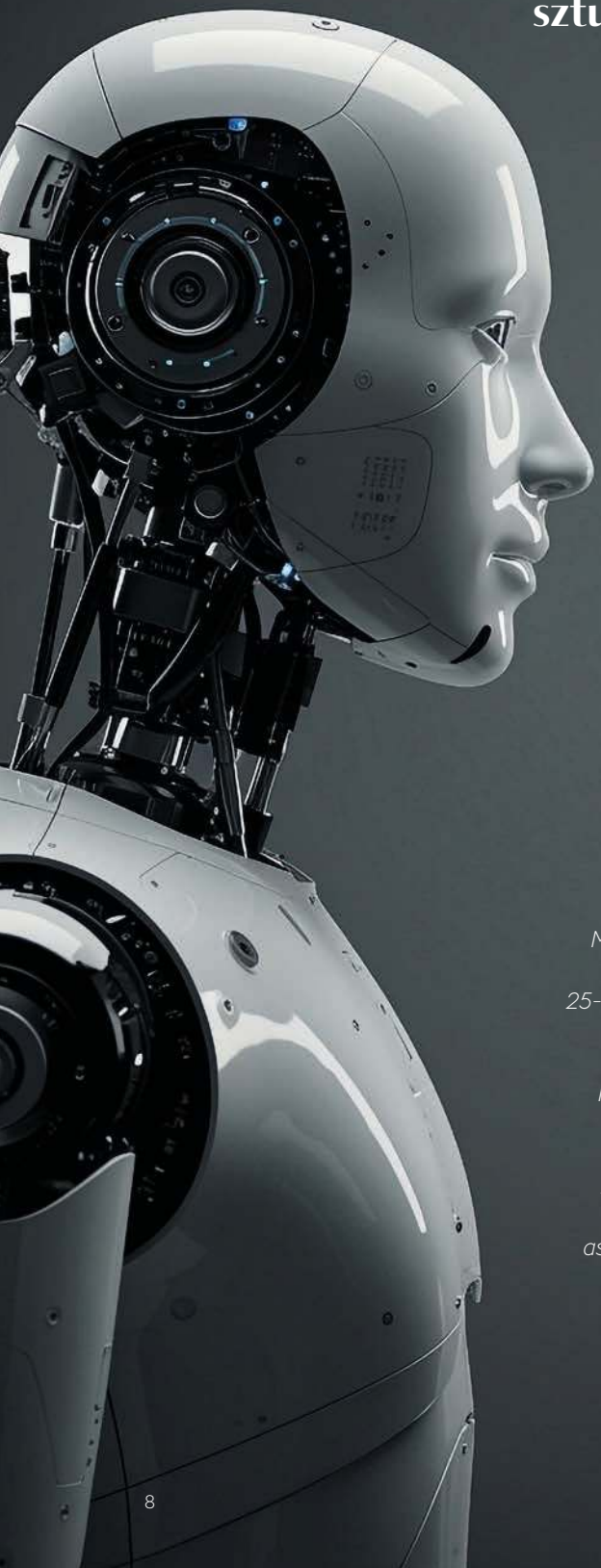
Warto rozprawić się krytycznie z mitem, że nie ma sensu uczyć się i zdobywać wiedzy specjalistycznej. Jest wręcz przeciwnie – warto. To właśnie eksperckość człowieka w modelu człowiek + sztuczna inteligencja decyduje o jakości efektu końcowego. To ona odróżnia efekt dobrej jakości pracy od „wyhalucynowanego AI slop", które w najlepszym przypadku ktoś będzie poprawiał, w najgorszym zaś skończy się poważnymi, negatywnymi konsekwencjami.

Więcej o tym, jak sobie poradzić z wdrożeniem AI w organizacji, można dowiedzieć się podczas Akademii AI 360, gdzie krok po kroku pokazujemy, jak AI działa, a przez to rozumieć jego ograniczenia, jak AI stosować w codziennej pracy, aby mądrze i efektywnie przyspieszyć pracę oraz jaki jest wpływ sztucznej inteligencji na współczesne przywództwo i organizację pracy. ● ©

eprasa.pl 6a9fa91adb

CZŁOWIEK I AI

Jak dział HR może wykorzystać potencjał sztucznej inteligencji, nie tracąc przy tym ludzkiego wymiaru?



Chyba nie ma już obecnie dziedziny, w której nie odnajdziemy przykładów na wykorzystanie AI. Kiedyś naukowcy głowili się nad złamaniem szyfru Enigmy, a teraz zastanawiamy się, czy powinniśmy bać się inteligentnych algorytmów, które dodatkowo same się uczą. Fascynacja technologią zderza się z krytyką dehumanizacji wielu dziedzin, co może powodować dysonans. Czy zatem powinniśmy cieszyć się, że AI objęło już obszar HR, a może się tego bać?

Iwona Czajka

Menedżer HR w Bytamic Solutions z ponad 25-letnim doświadczeniem w budowaniu zespołów, wdrażaniu systemów HR i wspieraniu rozwoju pracowników. Realizuje projekty HR powiązane z celami strategicznymi organizacji, łącząc aspekty twarde i miękkie zarządzania.



eprasa.pl 6a9fa91adb

w jednym zespole

HRM to obszar, który zmieniał się przez ostatnie dziesięciolecia bardzo gruntownie. Najpierw z funkcji wykonawczej i administracyjnej wchodziliśmy do obszaru zarządzania jako partner biznesowy. Musieliśmy zdobyć nowe kompetencje i przekonać, że potrafimy wspierać biznes i rozumiemy jego potrzeby. Kiedy w organizacjach pojawił się model zwinnego zarządzania, to obszar HR również zaimplementował go do zarządzania swoimi projektami. Działy HR już od dawna korzystają z automatyzacji procesów i rozwój technologiczny pomaga im w efektywnym wykorzystaniu możliwości, jakie dają narzędzia IT. Czy to w takim razie na dzisiaj koniec zmian? Z pewnością nie. I już wiemy, że AI zmieni HRM. Ale jak zmieni? Na to pytanie trudno w tej chwili odpowiedzieć. Natomiast jedno jest pewne: musimy podążać za tym, co dają nowe technologie i szukać rozwiązań, które mogą wesprzeć nasz obszar. Tylko wtedy staniemy się partnerem tej technologicznej zmiany, która zachodzi w naszym otoczeniu.



CZY AI ZABIERZE PRACĘ HR-OWCOM?

Rozwiązania płynące z automatyzacji i wykorzystywania sztucznej inteligencji na pewno zmienią zakres kompetencji, jaki będzie wymagany w działach HR. Już nie tylko potrzebujemy „twardej" wiedzy HR-owej i biznesowej oraz „miękkich" umiejętności, lecz musimy też nabyć zupełnie nowe umiejętności cyfrowe. Są nam one potrzebne, żeby po prostu umieć współpracować z AI i wykorzystywać ją do naszej pracy bieżącej. Nie wiem, czy wszyscy w niedalekiej przyszłości będziemy mieć swojego asystenta AI – ale wiem, że jest to już teraz możliwe. Taki asystent jest dostępny 24/7 i na przykład może wykonywać nasze polecenia w zakresie przygotowania zestawień, organizacji spotkań czy utworzenia potrzebnych dokumentów. Kiedy następuje zmiana w przepisach prawa, to asystent przeanalizuje wskazane mu procedury i zarekomenduje miejsca, które powinny być dostosowane do bieżących zmian. Dodatkowo będzie się uczył naszego stylu wypowiedzi i naszych preferencji, np. godzin pracy czy powtarzających się zadań. Nie zastąpi nas, ale z pewnością zmieni nasz sposób realizacji zadań.

Duże tempo pracy i wielozadaniowość powodują, że coraz chętniej działy HR zaczynają korzystać z rozwiązań, które mogą wspierać ich pracę. Zmienia się struktura zadań z wykonawczych, operacyjnych (które może zastąpić AI) na kontrolne i koordynacyjne. Tylko że takiego rodzaju kontroli i koordynacji to w działach HR jeszcze nie było i to też jest obszar, którego teraz się musimy nauczyć. Trzeba poznać nie tylko nowe rozwiązania technologiczne, lecz także

eprasa.pl 6a9fa91adb



Otwartość na korzystanie z nowych technologii niech nie przysłania nam czujności wobec zasad, na straży których stoją działy HR.

nauczyć się z nimi współpracy. To chyba największe wyzwanie, które albo szybko nas przybliży do zdobycia nowych kompetencji, albo wyprzedzi i wówczas trzeba będzie dogonić zmiany, jakie biznes już zacznie wykorzystywać w innych obszarach.

AI W ONBOARDINGU

Nauczyliśmy się już korzystać z automatyzacji poszczególnych działań w ramach naszych procesów. Teraz sztuczna inteligencja pozwala nam połączyć działania nawet z wielu obszarów. Na przykład, kiedy na skrzynkę mailową wpływa informacja, że będzie zatrudniony nowy pracownik, to dzięki AI mail informacyjny może trafić automatycznie do wszystkich zainteresowanych osób, a pobrany komplet dokumentów do wypełnienia może od razu być przygotowany na dysku. Następnie w odpowiednim momencie automatycznie zakładane jest konto domenowe, a zatrudniona osoba dostaje maila z powitaniem i informacjami organizacyjnymi. Sztuczna inteligencja zapisze też nowego pracownika na konkretną datę szkolenia BHP, co uzupełni się już w planie wdrożenia tej osoby, a cały proces onboardingu będzie na bieżąco monitorować AI.

Wszystkie procedury HR można przeformułować na ustawienia automatyczne. Obieg dokumentów kadrowych, przygotowywanie płac, onboarding i wiele innych – wszystko, co ma jasno opisany proces od A do Z, można zautomatyzować, nawet jeśli działa z wykorzystaniem różnych systemów. Rozwiązania AI potrafią też sczytać dokumenty i odpowiednio je sklasyfikować, dodatkowo analizując ich poprawność.

WSPARCIE REKRUTACJI

Drugi obszar, w którym już teraz bardzo widać wykorzystanie sztucznej inteligencji, to rekrutacja. Możemy na podstawie opisu stanowiska czy innych informacji dotyczących tej pozycji wygenerować ofertę pracy i automatycznie opublikować ją na różnych portalach. Potem AI może dokonać już wstępnej analizy zgłoszeń, jakie do nas spłynęły, zaproponować pytania czy zadania rekrutacyjne, zaplanować rozmowy i potwierdzić z wybranymi kandydatami konkretne terminy czy zebrać od nich dodatkowe informacje. Idąc dalej – może również podsumować wszystkie informacje dotyczące kandydatów i przygotować w wybranym szablonie ich prezentację dla klienta czy szefa działu, który ostatecznie podejmuje decyzję. Kiedy mamy już bazę kandydatów, może pomóc wyszukać tych, którzy spełniają oczekiwania pod kątem innego stanowiska. Nie mówię już o prowadzeniu rozmów przez AI – to też możliwe rozwiązania i już stosowane także przez firmy działające w Polsce.

SZKOLENIA I EWALUACJA

Dużo się też mówi o wspieraniu rozwoju pracowników z wykorzystaniem możliwości sztucznej inteligencji. Każdy z nas już teraz szuka informacji w wyszukiwarkach internetowych i różnych aplikacjach. Natomiast z wykorzystaniem AI możemy nie tylko znaleźć potrzebną nam wiedzę, ale też przygotować szkolenie dotyczące interesujących nas zagadnień. Możemy również zostać z tych treści przepytani, a nasz asystent AI może monitorować sposób wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce i na bieżąco udzielać wskazówek, jak stosować ją prawidłowo w pracy. Są też już rozwiązania dotyczące miękkich umiejętności – szkolenia i ewaluacji. Wszystko z wykorzystaniem analizy tego, co robimy, jak to robimy, jak się komunikujemy, jak odpowiadamy na zadane pytania.

WSPARCIE W KOMUNIKACJI

W innych obszarach biznesowych spotyka się rozwiązania w postaci chatbotów, które można też zaimplementować do komunikacji z pracownikami. Zapytanie o stan urlopu, wyjaśnienie dotyczące otrzymanego wynagrodzenia albo odpowiedź na pytanie, co zrobić, kiedy chcę wziąć opiekę nad chorym dzieckiem – w tym wszystkim może pomóc nasz HR-owy chat. Wprawdzie mogą pojawić się zarzuty, że takie rozwiązania ograniczają bezpośredni kontakt i utrudniają budowanie relacji, jednak każdy, kto pracuje w dziale HR, wie, że znacznie lepiej, gdy odpowiedzi na pytania operacyjne są przekazywane jasno i konkretnie., Czas, który w ten sposób zostaje uwolniony, można wykorzystać znacznie efektywniej

eprasa.pl 6a9fa91adb

– na przykład poświęcając go osobie, która naprawdę potrzebuje rozmowy.

HR-OWA ANALITYKA

Ostatni obszar, na jaki zwracam uwagę, to wszelkiego rodzaju analizy danych. W działach HR potrzebujemy informacji zwrotnych – po zrealizowanym szkoleniu, badaniu zaangażowania pracowników, wprowadzeniu zmian organizacyjnych itp. Te dane często są zbierane w postaci ankiet i formularzy. Tutaj również może wkroczyć AI – nie tylko zbierze te dane i podsumuje w odpowiedni sposób, lecz także przeanalizuje odpowiedzi otwarte, również odpowiednio je dla nas podsumowując. Wówczas szybko otrzymamy komplet informacji, żeby móc działać dalej – co przecież jest najbardziej istotne dla osób, które przed chwilą tych odpowiedzi udzieliły.

AI A BEZPIECZEŃSTWO DANYCH

Wiadomo, że w dziale HR zabezpieczenie danych osobowych i wszystkich informacji wrażliwych to podstawa działania. Jeśli więc chodzi o wykorzystanie sztucznej inteligencji, to nic tu się nie zmienia – każde rozwiązanie oparte na AI musi być odpowiednio zabezpieczone. Gdy w zastosowanym rozwiązaniu przetwarzane są informacje osobowe, wymaga to utworzenia lokalnego modelu na własnym serwerze. Wówczas można bezpiecznie analizować dane kandydatów czy pracowników. Użytkowników szkoli się też z zasad wykorzystania danych i etycznego korzystania z zasobów sztucznej inteligencji

Tak jak każda nowość technologiczna, tak również i ta musi być używana legalnie. Otwarte modele AI, z których większość z nas korzysta również prywatnie, dają już teraz dużo zastosowań. Nie traćmy tylko czujności względem tego, jakie dane tam udostępniamy. Musimy analizować treści i zawartość dokumentów agregowanych do naszych modeli. Tylko w ten sposób zyskamy pewność, co i jak może być użyte. Otwartość na korzystanie z nowych technologii niech nie przysłania nam czujności wobec zasad, na straży których stoją działy HR.

PRZYGOTOWANIE KADR

Na rynek pracy wychodzą kolejni absolwenci kierunków związanych z obszarem zarządzania personelem, ale ich kształcenie jest inne niż kilkanaście, a nawet kilka lat temu. Nie chodzi tu nawet o zakres programowy, ale o sposób, w jaki się uczą i jak szukają informacji. Wszystkim potrzebna jest wiedza, dzięki której możemy nabywać umiejętności i doświadczenia – to buduje nasze kompetencje. Natomiast wyobraźmy sobie, że zamiast uczyć się o przebiegu procesu rekrutacji, od razu zapytamy AI, jaki zastosować w danym przypadku model, jak opracować taki proces, jakie zadać pytania itp. Oczywiście szybko otrzymamy potrzebne informacje, ale nie rozumiemy, dlaczego zastosowano przedstawione rozwiązanie, nie możemy zweryfikować, czy jest ono poprawne i nawet go nie zapamiętamy.

Dlatego warto uświadamiać studentom, jak mądrze korzystać z AI w procesie uczenia się, bo po zakończeniu studiów to nie chat będzie za nich pracował i podejmował decyzje, tylko oni z możliwym wsparciem chata. Namawiam osoby uczące się, aby nie „pozbawiały się myślenia" – jakkolwiek dziwnie to brzmi, to jednak warto na to zwracać uwagę. Szybka odpowiedź, jaką przygotuje sztuczna inteligencja, dalej wymaga naszej analizy. Natomiast bez wiedzy nie mamy nawet jak jej przemyśleć, bo nie ma do czego jej odnieść. Uczymy się też, prowadząc dyskusje i wspólnie szukając rozwiązań, natomiast trudno się dyskutuje, kiedy nikt nie ma zdania na dany temat, bo jedyne, co ma, to tylko informacje, jakie podsuwa AI. Sposób przekazywania wiedzy zmienia się i musimy szukać innych środków, ale z tym radzimy sobie bardzo dobrze. Pandemia zmieniła bardzo dużo w procesach szkoleniowych i w szkołach. Zostaje nam teraz „tylko" albo „aż" dostosować metody własnej nauki do rozwijającej się technologii.

GOTOWI NA CYFROWY HR

Zasada *lifelong learning* przypomina, że proces zdobywania wiedzy i umiejętności rzeczywiście trwa przez całe życie – i to w każdym obszarze. Dlatego warto z otwartością przyjmować to, co przynosi nam technologia, i po prostu się tego uczyć. Następnie dobrze jest przyjrzeć się procesom HRM i sprawdzić, czy już dziś można je przeprojektować z myślą o wykorzystaniu AI, zachowując równocześnie balans między tym, co oferuje technologia, a tym, co niezmiennie pozostaje domeną człowieka. Nasze kompetencje trzeba uzupełnić o nowe umiejętności, ale wciąż bazujemy na ogromnym potencjale specjalistów HR. Bo kto, jeśli nie HR-owiec, potrafi najlepiej dostrzegać obszary do rozwoju i szukać najlepszych rozwiązań? ● ©

eprasa.pl 6a9fa91adb

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr **5** (437) maj 2026

e-dodatek

Kadry i płace
w sferze budżetowej

1. Rozliczanie czasu pracy nauczyciela podczas wycieczek szkolnych 2
1. Czas pracy nauczyciela w orzecznictwie 2
2. Ustawowe definicje dotyczące czasu pracy 2
3. Wycieczka jako czas pracy 3
4. Delegacja służbowa na wycieczkę 5
5. Rekomendacje dla dyrektora szkoły 5

2. Zasady nabywania prawa i ustalania wysokości nagrody jubileuszowej dla nauczycieli 6
1. Wysokość nagrody jubileuszowej 6
2. Okresy wliczane do stażu pracy 7
3. Nowe okresy zaliczane do stażu pracy od 1 stycznia 2026 r. 8
4. Nabycie prawa do kilku nagród jednocześnie 8
5. Reguła 12 miesięcy 9
6. Pokrywające się okresy zatrudnienia 9
7. Prawo do nagrody jubileuszowej nauczyciela zatrudnionego jednocześnie w kilku szkołach 10
8. Obliczanie wysokości nagrody jubileuszowej 11
9. Termin wypłaty nagrody jubileuszowej 12
10. Przedawnienie roszczenia o wypłatę nagrody jubileuszowej 12

3. Ustalanie prawa do dodatku motywacyjnego dla pracowników pomocy społecznej 13
1. Osoby uprawnione do dodatku motywacyjnego 13
2. Dodatek motywacyjny w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych . . . 14
3. Wyłączenie dodatku z podstawy naliczania innych świadczeń pracowniczych 15
4. Brak prawa do dodatku motywacyjnego 15
5. Ograniczenie prawa do dodatku motywacyjnego 16

www.sklep.infor.pl ■ 801 626 666 ■ 22 761 30 30 ■ bok@infor.pl

BĄDŹ eco KORZYSTAJ Z WYDAŃ CYFROWYCH

WERSJA CYFROWA
CZYTAJ DUŻO WIĘCEJ GDZIE I KIEDY CHCESZ
www.inforlex.pl

ISSN 1731-996X

eprasa.pl 6a9fa91adb

1 Rozliczanie czasu pracy nauczyciela podczas wycieczek szkolnych

Praca nauczyciela przekraczająca normy ustalone w Karcie Nauczyciela jest pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu Kodeksu pracy, a podczas wycieczki szkolnej nauczyciel wykonuje obowiązki służbowe przez cały czas trwania wyjazdu. Oznacza to konieczność zrekompensowania takich godzin. Ponadto nauczyciel nie powinien tracić wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, które nie są realizowane z powodu wyjazdu na wycieczkę. Konieczna jest też wypłata dodatku za pracę w godzinach nocnych nauczycielowi, który sprawuje opiekę nad dziećmi także w nocy.

Wycieczka szkolna jest jedną z form realizacji zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych szkoły. Dla nauczyciela pełniącego funkcję opiekuna lub organizatora wycieczki oznacza ona jednak wyjście poza standardowe ramy pracy i stwarza szereg pytań dotyczących rozliczenia czasu pracy. Kwestie te od lat budzą wątpliwości zarówno wśród dyrektorów szkół, jak i nauczycieli oraz pracowników działów kadr, ponieważ ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela) nie zawiera odrębnych regulacji dotyczących czasu pracy podczas wycieczek szkolnych, zielonych szkół czy innych form edukacji wyjazdowej.

1. Czas pracy nauczyciela w orzecznictwie

Przez lata dominował pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy, że czas pracy nauczycieli został wyczerpująco uregulowany w Karcie Nauczyciela (postanowienie SN z 13 czerwca 2018 r., sygn. akt III PZP 2/18, OSNP 2019/1/6). Takie podejście wykluczyło więc stosowanie ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) także w zakresie godzin nadliczbowych. Pogląd ten stał się regułą, na którą powoływali się dyrektorzy szkół odmawiający wypłaty wynagrodzenia za wielogodzinną opiekę podczas wycieczek.

Przełomem w tym zakresie była uchwała Sądu Najwyższego z 26 lutego 2025 r. (sygn. akt III PZP 3/24, OSNP 2025/8/76), która zamknęła spór. Zdaniem SN „praca nauczyciela przekraczająca normy z art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela jest pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu k.p.”.

2. Ustawowe definicje dotyczące czasu pracy

Rozliczenie czasu pracy nauczyciela wymaga wskazania definicji 3 pojęć:

- **pensum** (art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela) to minimalna tygodniowa liczba godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami. Dla nauczyciela szkoły podstawowej i ponadpodstawowej wynosi standardowo 18 godzin lekcyjnych (po 45 minut). Pensum jest ewidencjonowane w dziennikach lekcyjnych i stanowi podstawę obliczania stawki godzinowej. Pensum nie wyczerpuje całego czasu pracy. Nauczyciel jest zobowiązany pracować łącznie 40 godzin tygodniowo (art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela). Pozostałe godziny, wypełnione przygo-

eprasa.pl 6a9fa91adb

towaniem, ocenianiem, kontaktami z rodzicami i innymi obowiązkami służbowymi, pozostają poza pensum, ale nadal są czasem pracy nauczyciela;
- **godziny ponadwymiarowe** (art. 35 Karty Nauczyciela) to zaplanowane, przydzielone przez dyrektora szkoły dodatkowe godziny zajęć dydaktycznych ponad pensum, ujęte w tygodniowym planie zajęć. Do tych godzin nie zalicza się jednak czasu spędzonego z uczniami na wycieczce szkolnej;

WAŻNE! Wycieczka szkolna nie generuje godzin ponadwymiarowych, ponieważ sprawowanie opieki nie jest zaplanowaną lekcją.

- **godziny nadliczbowe** (art. 151 k.p.) to praca przekraczająca 40-godzinną normę tygodniową. Za te godziny należy się wynagrodzenie na zasadach k.p., tj. normalne wynagrodzenie powiększone o dodatek 50% albo 100%.

3. Wycieczka jako czas pracy

Nieobecność nauczyciela w budynku szkoły spowodowana wyjazdem na wycieczkę nie jest nieobecnością w pracy. Nauczyciel wykonuje obowiązki służbowe: opiekuńcze, wychowawcze, nierzadko dydaktyczne, przez cały czas trwania wyjazdu, od chwili objęcia opieki nad uczniami do jej zakończenia.

Podstawą organizacyjną jest karta wycieczki (załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 25 maja 2018 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki, dalej: rozporządzenie o turystyce szkolnej) sporządzana przez nauczyciela i zatwierdzana przez dyrektora szkoły. Z chwilą zatwierdzenia karty wycieczki dyrektor poleca nauczycielowi realizację konkretnego zadania służbowego poza siedzibą szkoły, co rodzi pełnię uprawnień pracowniczych w zakresie czasu pracy.

3.1. Dobowa norma czasu pracy a wycieczka

Karta Nauczyciela nie reguluje dobowej normy czasu pracy, w jej miejsce stosuje się przepisy k.p. (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Nauczyciel ma prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 132 k.p.) i 35 godzin odpoczynku tygodniowego (art. 133 k.p.). Podczas wielodniowej wycieczki wymogi te są naruszane. Fakt ten powinien skłaniać dyrektorów do wprowadzenia harmonogramów uwzględniających zmiany opiekunów.

3.2. Wycieczka w dzień wolny

Praca nauczyciela w sobotę lub niedzielę jest pracą w dniu wolnym od pracy w ramach 5-dniowego tygodnia pracy (art. 129 § 1 k.p.). Powoduje ona po stronie pracodawcy obowiązek udzielenia innego dnia wolnego w tym samym okresie rozliczeniowym (art. 151^3 k.p.). Nieudzielenie dnia wolnego przekształca pracę w niedzielę lub sobotę w godziny nadliczbowe z dodatkiem 100%.

Karta Nauczyciela nie przewiduje wymiaru okresu rozliczeniowego dla nauczycieli. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w ukła-

eprasa.pl 6a9fa91adb

dzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 150 § 1 k.p.). Aby zatem odpowiedzieć na pytanie, ile trwa okres rozliczeniowy dla nauczycieli i w jakim terminie udzielić im dodatkowego dnia wolnego od pracy, należy sprawdzić treść powyższych dokumentów.

3.3. Godziny ponadwymiarowe a wycieczka

Wyjazd klasy na wycieczkę eliminuje możliwość przeprowadzenia przez nauczyciela zaplanowanych godzin ponadwymiarowych (np. prowadzonej przez niego lekcji w innej klasie). Prawo do wypłaty wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe budziło przez lata wątpliwości. Wskazówkę w tym zakresie dała uchwała Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 1987 r. (sygn. akt III PZP 29/87, OSNC 1989/1/9), według której **nauczyciel traci prawo do wynagrodzenia za nieodbyte godziny ponadwymiarowe wyłącznie wtedy, gdy przeszkoda leży po jego stronie.**

Wycieczki szkolne są realizacją zadań statutowych szkoły, a dla nauczyciela – wypełnieniem obowiązku realizacji zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów (art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela). Nie ma więc żadnych przesłanek, by nauczyciela opiekującego się dziećmi na wycieczce, a tym samym realizującego zadania opiekuńczo-wychowawcze, pozbawiać wynagrodzenia za przydzielone mu godziny ponadwymiarowe. **Powinny być one naliczone w ten sam sposób, jakby nauczyciel pracował na terenie szkoły (pismo MEN z 19 czerwca 2009 r., sygn. SPS-023-9686/09).**

Nowelizacja Karty Nauczyciela, wprowadzona ustawą z 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie 1 września 2025 r., spowodowała przejściowy kryzys. Zmienione brzmienie art. 35 ust. 3d–3e Karty Nauczyciela, interpretowane przez część pracodawców jako zaostrzenie warunków wypłaty, stało się pretekstem do odmawiania nauczycielom wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe w sytuacji wyjazdu klasy na wycieczkę. W celu wyjaśnienia tej kwestii przyjęto kolejną nowelizację Karty Nauczyciela, wprowadzoną ustawą z 21 listopada 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela, która przywróciła ochronę nauczycieli w tym zakresie. Zgodnie z nową regulacją art. 35 ust. 3e Karty Nauczyciela „**wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe przysługuje w każdym przypadku, gdy niezrealizowanie nastąpiło z przyczyn niedotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć".** Przepis został wprowadzony z mocą wsteczną od 1 września 2025 r. Wynagrodzenia nienależnie wstrzymane w okresie od września do grudnia 2025 r. szkoły miały obowiązek wyrównać do 6 lutego 2026 r.

3.4. Praca nocna podczas wycieczki

Kolejnym aspektem, który pojawia się w omawianej sytuacji, jest kwestia pracy w porze nocnej podczas wycieczki. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00 (art. 151^7 § 1 k.p.). Konkretny przedział czasu pory nocnej powinien zostać uregulowany w regulaminie pracy szkoły (np. od 22.00 do 6.00). Nauczyciel opiekujący się uczniami w tym przedziale, np. kontrolując wspólne sypialnie, interweniując w przypadku problemów zdrowotnych czy dyscyplinarnych, świadczy pracę w porze nocnej.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Praca w nocy stwarza po stronie pracodawcy dwa odrębne obowiązki. Pierwszy to wypłata dodatku w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę nocnej pracy (art. 151^8 k.p.). Drugi to respektowanie zakazu pracy w godzinach nocnych osób szczególnie chronionych (np. ze stopniem niepełnosprawności znacznym lub umiarkowanym). W przypadku wielodniowej wycieczki z noclegiem w internacie, schronisku lub hotelu nauczyciel sprawuje opiekę faktycznie przez całą dobę, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w ewidencji czasu pracy i wynagrodzeniu nauczyciela.

Problem komplikuje pytanie, czy nauczyciel śpiący w pokoju sąsiadującym z uczniami „pracuje" w rozumieniu k.p. Doktryna prawa pracy skłania się ku odpowiedzi twierdzącej, jeżeli jest to czas czuwania dyżurowego, czyli czas, w którym pracownik jest zobowiązany pozostawać w gotowości do interwencji na wezwanie pracodawcy lub ucznia.

4. Delegacja służbowa na wycieczkę

Nauczyciel bierze udział w szkolnych wycieczkach w czasie pracy, podczas którego realizuje tzw. zadania statutowe, o których mowa w art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela. Zgodnie z § 6 i § 9 rozporządzenia o turystyce szkolnej dyrektor szkoły wyznacza kierownika i opiekunów wycieczki spośród pracowników pedagogicznych szkoły oraz wyraża zgodę na zorganizowanie wycieczki, zatwierdzając jej kartę. Wykonanie tych czynności jest równoznaczne z poleceniem nauczycielowi wyznaczonemu na opiekuna lub kierownika wycieczki odbycia podróży służbowej, jeśli wycieczka będzie realizowana poza miejscowością, w której znajduje się siedziba szkoły, lub poza stałym miejscem pracy nauczyciela wynikającym z umowy o pracę albo aktu mianowania (art. 14 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela).

WAŻNE! Zatwierdzenie karty wycieczki przez dyrektora szkoły oznacza, że nauczyciel otrzymał polecenie podróży służbowej.

5. Rekomendacje dla dyrektora szkoły

Dyrektor szkoły jako pracodawca nauczyciela ponosi pełną odpowiedzialność za prawidłowe rozliczenie czasu pracy podczas wycieczek. Naruszenie przepisów jest wykroczeniem przeciwko prawom pracowniczym (art. 281 k.p.), a niewypłacone wynagrodzenie wraz z odsetkami stanowi roszczenie nauczyciela podlegające dochodzeniu na drodze sądowej. Obowiązki dyrektora w zakresie prawidłowego udokumentowania i rozliczenia czasu pracy nauczyciela podczas wycieczki szkolnej powinny zatem obejmować następujące czynności:

- zatwierdzenie karty wycieczki z godzinowym harmonogramem – dokument ten jest podstawową ewidencją czasu pracy nauczyciela,
- wystawienie polecenia wyjazdu służbowego (delegacji) i zwrot przysługujących kosztów,
- sporządzenie harmonogramu opieki nocnej przy wielodniowych wyjazdach, zapewniającego co najmniej 11 godzin odpoczynku dobowego każdemu opiekunowi,
- udzielenie dnia wolnego za pracę w sobotę lub niedzielę – w tym samym okresie rozliczeniowym,
- wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z właściwym dodatkiem (50% lub 100%) najpóźniej w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc,

eprasa.pl 6a9fa91adb

- zachowanie wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe,
- wypłatę dodatku nocnego (20% stawki godzinowej) za godziny pracy w porze nocnej,
- przestrzeganie szczególnych uprawnień przysługujących osobom ze stopniem niepełnosprawności w zakresie powierzania im pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 14 ust. 1 pkt 1, art. 35, art. 42 ust. 1–2, art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 986; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 187)
- art. 129 § 1, art. 132–133, art. 150 § 1, art. 151, art. 151^3, art. 151^8, art. 281 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- § 6, § 9 i załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 25 maja 2018 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki (Dz.U. z 2018 r. poz. 1055)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- postanowienie SN z 13 czerwca 2018 r. (sygn. akt III PZP 2/18, OSNP 2019/1/6)
- uchwała SN z 26 lutego 2025 r. (sygn. akt III PZP 3/24, OSNP 2025/8/76)

©℗
Anna Dryja
kierownik działu kadr w wojewódzkiej placówce doskonalenia nauczycieli,
specjalista z zakresu prawa pracy i prawa oświatowego

2 Zasady nabywania prawa i ustalania wysokości nagrody jubileuszowej dla nauczycieli

Od 1 stycznia 2026 r. weszły w życie dwie nowelizacje przepisów, które istotnie zmieniły zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej przez nauczycieli. Pierwsza z nich wprowadziła nowy próg nagrody za 45 lat pracy (400% wynagrodzenia miesięcznego) oraz podwyższyła nagrodę za 40 lat pracy z 250% do 300%. Druga, tzw. ustawa stażowa, znacząco rozszerzyła katalog okresów zaliczanych do stażu pracy m.in. o okresy prowadzenia działalności gospodarczej i wykonywania umów zlecenia.

Pomimo że omawiane zmiany są korzystne dla ogółu nauczycieli, to powodują w praktyce szereg trudności interpretacyjnych. Dotyczą one w szczególności:

- ustalenia momentu nabycia prawa do nagrody,
- sposobu postępowania w przypadku tzw. przeskoczenia kilku progów jubileuszowych jednocześnie oraz
- wykluczenia podwójnego zaliczania nakładających się okresów aktywności zawodowej, zwłaszcza w przypadku nauczycieli zatrudnionych jednocześnie w kilku placówkach.

1. Wysokość nagrody jubileuszowej

Od 1 stycznia 2026 r. obowiązuje 6 poziomów stażu pracy, których osiągnięcie gwarantuje nauczycielowi prawo do nagrody jubileuszowej (art. 47 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, dalej: Karta Nauczyciela).

eprasa.pl 6a9fa91adb

Tabela. Wysokość nagrody jubileuszowej nauczycieli

Staż pracy	Wysokość nagrody jubileuszowej od 1 stycznia 2026 r. (procent wynagrodzenia miesięcznego)	Wysokość nagrody jubileuszowej do 31 grudnia 2025 r.
20 lat	75%	bez zmian
25 lat	100%	bez zmian
30 lat	150%	bez zmian
35 lat	200%	bez zmian
40 lat	300%	250%
45 lat	400%	brak prawa

Wyższa nagroda za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia miesięcznego) oraz nowa nagroda za 45 lat pracy (400%) przysługują wyłącznie nauczycielom, którym odpowiedni staż upłynie po 31 grudnia 2025 r. Nauczyciele, którzy wymagany próg stażowy osiągnęli choćby dzień przed wejściem w życie zmian, nie nabyli prawa do nowych nagród (art. 11 ustawy z 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw). Interpretację w tym zakresie wydało również MEN w odpowiedzi na interpelację poselską nr 14552, wskazując, że przepisy przyznające nowe uprawnienia pracownicze co do zasady nie działają wstecz, chyba że ustawodawca wyraźnie przewidzi taką możliwość w przepisach przejściowych. Jednak do omawianej nowelizacji Karty Nauczyciela takich regulacji nie wprowadzono.

2. Okresy wliczane do stażu pracy

Do okresu pracy uprawniającego nauczyciela do nagrody jubileuszowej zaliczane są wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu. Są nimi następujące aktywności:

- wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, mianowanie),
- praca w indywidualnym gospodarstwie rolnym (art. 1 ust. 1 ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy,
- zasadnicza i zawodowa służba wojskowa (art. 313 ust. 1–3 ustawy z 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny),
- pobieranie zasiłku dla bezrobotnych oraz stypendiów w czasie szkolenia, stażu lub reintegracji społecznej (art. 240 ust. 1 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, dalej: ustawa o rynku pracy),
- okresy zatrudnienia przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego (art. 339 ustawy o rynku pracy),
- okres odbywania studiów doktoranckich – w wymiarze nie wyższym niż 4 lata i pod warunkiem uzyskania stopnia doktora (art. 208 ust. 2 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce).

eprasa.pl 6a9fa91adb

3. Nowe okresy zaliczane do stażu pracy od 1 stycznia 2026 r.

Od 1 stycznia 2026 r. do stażu pracy wliczane są udokumentowane okresy prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a także – w ściśle określonych przypadkach – okresy, w których przedsiębiorca nie podlegał tym ubezpieczeniom z mocy odrębnych przepisów lub korzystał z tzw. ulgi na start (art. 302^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Do stażu pracy zaliczane są również okresy wykonywania umowy zlecenia lub umowy agencyjnej zawartej z podmiotem, z którym zleceniobiorca nie pozostawał jednocześnie w stosunku pracy, pod warunkiem podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu oraz rentowym i odprowadzenia składek na te ubezpieczenia.

Warunkiem zaliczenia nowych okresów do stażu pracy jest ich udokumentowanie przez nauczyciela i przedłożenie pracodawcy stosownych dokumentów – przede wszystkim zaświadczenia z ZUS potwierdzającego podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z danego tytułu. Pracodawca nie działa w tym zakresie z urzędu – to nauczyciel powinien wystąpić z inicjatywą i dowodami potwierdzającymi dodatkowe okresy pracy. Co istotne, ustawa z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej: ustawa stażowa) przewiduje termin 24 miesięcy od dnia wejścia w życie jej przepisów (tj. do 31 grudnia 2027 r. dla jednostek sektora publicznego) na złożenie tej dokumentacji przez nauczycieli, którzy pozostawali w stosunku pracy ze szkołą 1 stycznia 2026 r. Po upływie tego okresu pracodawca nie będzie mógł już doliczyć tych okresów do stażu pracy wskazanych osób (art. 5 ustawy stażowej).

4. Nabycie prawa do kilku nagród jednocześnie

Rozszerzenie katalogu o nowe okresy zaliczane do stażu pracy sprawia, że wielu nauczycieli nabywa prawo do nagrody wyższego stopnia, pomijając jeden lub kilka progów stażowych. Powstaje wówczas wątpliwość, w jakiej wysokości wypłacić nagrodę jubileuszową.

Zgodnie z ogólną zasadą – jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nowe okresy zaliczane do stażu pracy upływa okres uprawniający nauczyciela do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych jednocześnie, wypłacić można tylko jedną nagrodę – najwyższą (§ 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania, dalej: rozporządzenie w sprawie nagród jubileuszowych nauczycieli).

PRZYKŁAD

Nauczyciel nigdy nie otrzymał nagrody jubileuszowej. W maju 2026 r. dokumentuje: 18 lat zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, 8 lat prowadzenia działalności gospodarczej i 4 lata kształcenia w szkole doktorskiej, przy czym żadne z tych okresów się nie nakładają. Łączny staż pracy nauczyciela wynosi 30 lat. Ponieważ nauczyciel jednocześnie przekroczył progi 20, 25 i 30 lat pracy, należy wypłacić mu tylko jedną nagrodę – najwyższą, czyli za 30 lat pracy (150% wynagrodzenia). Do nagrody za 35 lat pozostanie mu dokładnie 5 lat. Jej wypłata nastąpi w 2031 r. w pełnej wysokości (200%).

eprasa.pl 6a9fa91adb

5. Reguła 12 miesięcy

W sytuacji gdy nauczyciel ma staż dłuższy niż wymagany do nabycia nagrody danego stopnia, a do kolejnego progu brakuje mniej niż 12 miesięcy, wówczas nagroda niższa jest wypłacana w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej należy wypłacić wyłącznie różnicę pomiędzy nagrodą wyższą a już wypłaconą nagrodą niższą (§ 5 ust. 2–3 rozporządzenia w sprawie nagród jubileuszowych nauczycieli).

Natomiast jeżeli do nabycia prawa do nagrody wyższego stopnia pozostaje więcej niż 12 miesięcy (licząc od dnia wypłaty nagrody niższej), nagroda wyższa przysługuje w pełnej wysokości, bez potrąceń z tytułu wypłaty poprzedniej nagrody.

PRZYKŁAD

W czerwcu 2025 r. nauczycielka otrzymała nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy (150% wynagrodzenia). W styczniu 2026 r. przedłożyła zaświadczenie z ZUS dokumentujące 6 lat pracy na umowie zlecenia sprzed nawiązania stosunku pracy. Po jej doliczeniu staż pracy nauczycielki wynosi ponad 36 lat. Ponieważ od wypłaty ostatniej nagrody minęło 7 miesięcy (czerwiec 2025 r.), czyli mniej niż 12 miesięcy, w takim przypadku nauczycielce należy wypłacić wyłącznie różnicę między nagrodą za 35 lat (200%) a nagrodą już wypłaconą za 30 lat (150%), czyli równowartość 50% wynagrodzenia miesięcznego. Gdyby nauczycielka przedstawiła dokumenty potwierdzające pracę na podstawie umowy zlecenia w lipcu 2026 r. (czyli po upływie 12 miesięcy od wypłaty ostatniej nagrody jubileuszowej), otrzymałaby pełną nagrodę za 30 lat pracy w wysokości 200%.

6. Pokrywające się okresy zatrudnienia

Istotnym problemem praktycznym jest sytuacja, w której do stażu pracy równolegle kwalifikują się okresy obejmujące różne formy aktywności zawodowej przypadające na ten sam przedział czasu. Dotyczy to nauczycieli, którzy np. równolegle z pracą na etacie wykonywali umowę zlecenia lub prowadzili działalność gospodarczą.

W takim przypadku do stażu pracy wliczany jest okres najkorzystniejszy dla tej osoby (art. 302^1 § 10 k.p.). Nie ma zatem możliwości kumulowania nakładających się na siebie okresów zatrudnienia. W sytuacji gdy okresy nie pokrywają się idealnie, pracodawca tak ustala staż, aby łączna suma zaliczonych miesięcy była możliwie jak największa.

PRZYKŁAD

Nauczycielka prowadziła działalność od 2003 r. do 2012 r. (9 lat) i jednocześnie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę od 2007 r. do 2015 r. (8 lat). W tym przypadku nakładającymi się okresami są lata 2007–2012 (5 lat). Nienakładające się ich części to prowadzenie działalności gospodarczej w latach 2003–2007 (4 lata) i zatrudnienie w latach 2012–2015 (3 lata). Do stażu pracy podlega wliczeniu okres wynoszący łącznie: 4 lata (prowadzenie działalności przed nałożeniem okresów) + 5 lat (nakładający się okres, liczony raz) + 3 lata (zatrudnienie po nałożeniu się okresów), czyli łącznie 12 lat.

eprasa.pl 6a9fa91adb

7. Prawo do nagrody jubileuszowej nauczyciela zatrudnionego jednocześnie w kilku szkołach

Kwestia nagrody jubileuszowej dla nauczyciela pracującego równolegle w kilku placówkach wymaga precyzyjnego rozróżnienia pomiędzy dwoma zasadami: zaliczania stażu pracy i prawa do odrębnej nagrody u każdego pracodawcy.

Przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej wliczane są:

- wszystkie poprzednie (zakończone) stosunki pracy oraz inne zaliczane okresy,
- trwający (bieżący) stosunek pracy u pracodawcy, który wypłaca nagrodę.

Nie podlega zaliczeniu u obecnego pracodawcy trwający równolegle stosunek pracy u innego pracodawcy.

Zakaz podwójnego zaliczenia trwającego zatrudnienia dotyczy wyłącznie stosunków pracy. Zakończone stosunki pracy, nawet nakładające się na siebie w czasie, są wliczane tylko raz za ten sam okres.

PRZYKŁAD

Nauczycielka pracowała w szkole podstawowej nr 1 od 2000 r. do 2010 r. (10 lat) i w szkole podstawowej nr 2 od 2007 r. do 2015 r. (8 lat). Oba stosunki pracy zostały zakończone. Prawidłowo wyliczony staż pracy wynosi 15 lat (2000–2015).

Przepisy rozporządzenia w sprawie nagród jubileuszowych nauczycieli nie ograniczają wypłaty nagrody jubileuszowej do jednego stosunku pracy. Oznacza to, że nauczyciel zatrudniony w dwóch lub więcej szkołach jednocześnie nabywa prawo do nagrody jubileuszowej z każdego stosunku pracy, jeżeli w każdym z tych miejsc zatrudnienia spełnia warunek wymaganego stażu.

PRZYKŁAD

Nauczyciel pracuje nieprzerwanie w pełnym wymiarze czasu pracy w szkole podstawowej nr 5 (na cały etat) i od 1 września 2003 r. w szkole podstawowej nr 6 (na pół etatu). Przed 2003 r. przepracował 17 lat w jednym zakładzie pracy (przedstawił świadectwo pracy). Łączny udokumentowany staż pracy wynosi 17 lat (zakończone okresy zatrudnienia) + 22 lata i 6 miesięcy bieżącej pracy (według stanu na 28 lutego 2026 r.), co łącznie stanowi 39 lat i 6 miesięcy. Jeżeli w obu szkołach nauczyciel dopracuje do 31 sierpnia 2026 r., to każda z nich wypłaci mu nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego ustalonego odrębnie na podstawie wynagrodzenia obowiązującego w każdej szkole. Nauczyciel otrzyma więc dwie nagrody, których łączna wysokość zależy od stawek wynagrodzenia zasadniczego w każdej z placówek.

PRZYKŁAD

Nauczycielka pracuje w liceum ogólnokształcącym w pełnym wymiarze czasu pracy od 1995 r. W 2010 r. podjęła dodatkowe zatrudnienie w szkole podstawowej na 6/18 etatu. Przed 1995 r. pracowała przez 5 lat w innym zakładzie pracy (przedłożyła świadectwo pracy). Łączny zakończony staż pracy wynosi 5 lat. Do stażu pracy w każdej szkole wliczane jest też bieżące zatrudnienie w liceum z wyłączeniem trwającego równolegle zatrudnienia u drugiego pracodawcy. Pierwszą nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy

eprasa.pl 6a9fa91adb

nauczycielka powinna otrzymać w liceum w 2010 r. (15 lat bieżącej pracy + 5 lat poprzedniego zakończonego zatrudnienia, łącznie za 20 lat). Natomiast w szkole podstawowej pierwszą nagrodę otrzymała w 2025 r. (15 lat bieżącej pracy + 5 lat poprzedniego zakończonego zatrudnienia, łącznie za 20 lat). Obie nagrody są należne i wypłacane w różnych momentach. Szkoła podstawowa nie może odmówić tej wypłaty, powołując się na to, że nauczycielka otrzymała już nagrodę za taki sam staż pracy w innej szkole.

8. Obliczanie wysokości nagrody jubileuszowej

Nagroda jubileuszowa obliczana jest według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 3 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli). Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej nauczyciela stanowi wynagrodzenie miesięczne przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeśli jest to dla nauczyciela korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

PRZYKŁAD

Nauczyciel nabył 31 sierpnia (sobota) prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Wypłata nagrody nastąpi w pierwszym dniu roboczym, tj. 2 września. Od 1 września dyrektor szkoły przyznał nauczycielowi dodatek motywacyjny wyższy o 3% niż w poprzednim miesiącu. W takim przypadku do podstawy wymiaru nagrody należy przyjąć wynagrodzenie z podwyższonym dodatkiem motywacyjnym, gdyż na dzień wypłaty nagrody jest to korzystniejsze dla nauczyciela niż na dzień nabycia do niej prawa.

Inną zasadę należy stosować do ustalenia podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej nauczyciela przy zmianie wymiaru zatrudnienia. W przypadku gdy pomiędzy dniem nabycia prawa do nagrody a dniem jej wypłaty nastąpiła zmiana tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin nauczyciela, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące nauczycielowi w dniu nabycia prawa do nagrody – a nie w dniu jej faktycznej wypłaty (§ 3 ust. 2 rozporządzenia w sprawie nagród jubileuszowych nauczycieli).

Celem tej regulacji jest ochrona nauczyciela przed przypadkowym wpływem zmiany wymiaru zatrudnienia na wysokość nagrody, do której prawo zostało nabyte przy wcześniejszym, często wyższym wymiarze godzin. Ustawodawca przyjął, że decydujące znaczenie ma stan istniejący w chwili nabycia prawa do nagrody, gdyż to właśnie z tym momentem związane jest spełnienie warunku stażowego.

PRZYKŁAD

Nauczyciel nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy 31 sierpnia 2025 r., gdy pracował w pełnym wymiarze czasu pracy (18/18 godzin). Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 6211 zł brutto. Od 1 lutego 2026 r. nauczyciel został zatrudniony na 1/2 etatu (9/18 godzin), a jego wynagrodzenie zasadnicze obniżono do kwoty 3105,50 zł. Nagroda została wypłacona w marcu 2026 r. Pomimo że w dniu wypłaty nauczyciel pracuje na 1/2 etatu, podstawą obliczenia nagrody jest wynagrodzenie z dnia nabycia do niej prawa, czyli kwota 6211 zł (z tytułu zatrudnienia na pełny etat).

eprasa.pl 6a9fa91adb

Omawiana zasada stosowana jest również w sytuacji, gdy nauczyciel pracował na część etatu w dniu nabycia prawa do nagrody, a w dniu wypłaty jest zatrudniony w pełnym wymiarze godzin. Wówczas podstawą wymiaru nagrody pozostaje niższe wynagrodzenie z dnia nabycia do niej prawa.

9. Termin wypłaty nagrody jubileuszowej

Pracodawca wypłaca nagrodę jubileuszową zawsze w dniu nabycia prawa do tego świadczenia. Wyjątek dotyczy przypadku, kiedy dzień nabycia tego prawa przypada w sobotę lub dzień ustawowo wolny od pracy. Wówczas nagrodę należy wypłacić w najbliższym dniu roboczym (art. 115 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny).

Szczególna reguła w zakresie terminu wypłaty nagrody jubileuszowej dotyczy nauczycieli odchodzących na emeryturę lub rentę. Jeżeli w takim przypadku do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę należy wypłacić w dniu rozwiązania stosunku pracy (§ 4 rozporządzenia w sprawie nagród jubileuszowych nauczycieli).

PRZYKŁAD

Nauczyciel rozwiązuje stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę 31 maja 2026 r. Do kolejnej nagrody jubileuszowej (za 35 lat pracy) brakuje mu 8 miesięcy – nabyłby do niej prawo dopiero 31 stycznia 2027 r. Ponieważ brakujący okres (8 miesięcy) jest krótszy niż 12 miesięcy, nauczyciel nie musi czekać na wypłatę nagrody do końca stycznia 2027 r. Nagroda jubileuszowa za 35 lat pracy zostanie wypłacona 31 maja 2026 r., czyli w dniu rozwiązania stosunku pracy.

10. Przedawnienie roszczenia o wypłatę nagrody jubileuszowej

Roszczenia ze stosunku pracy – a do takich należy prawo do nagrody jubileuszowej – przedawniają się z upływem 3 lat od dnia wymagalności (art. 291 k.p.). Dla nagrody jubileuszowej dniem wymagalności jest co do zasady dzień nabycia do niej prawa. Szczególna sytuacja powstaje, gdy prawo do nagrody jubileuszowej wynika z nowych okresów. Stosownie do stanowiska wyrażonego w literaturze i podzielanego przez organy nadzoru finansów publicznych (m.in. RIO w Poznaniu, sygn. WA.0220.22.2026) biegu terminu przedawnienia nie można liczyć od momentu faktycznego upływu wymaganego stażu, lecz od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, tj. od 1 stycznia 2026 r. (lub dnia późniejszego, jeżeli pracownik udokumentował staż). Okresy prowadzenia działalności gospodarczej czy wykonywania umów zlecenia nie były bowiem przed tą datą okresami zaliczanymi do stażu pracy, a zatem roszczenie o nagrodę jubileuszową z uwzględnieniem tych okresów nie mogło być wymagane przed wejściem w życie ustawy stażowej.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 47 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 11 ustawy z 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1160)
- art. 291, art. 302[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 5 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)

eprasa.pl 6a9fa91adb

- art. 1–3 ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. Nr 54, poz. 310)
- art. 313 ust. 1–3 ustawy z 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 825; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 426)
- art. 240 ust. 1, art. 339 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 208 ust. 2 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1571; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 370)
- art. 115 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- § 3 ust. 2, § 4, § 5 ust. 1–3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania (Dz.U. Nr 128, poz. 1418)
- § 3 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1455)

©℗
Anna Dryja
kierownik działu kadr w wojewódzkiej placówce doskonalenia nauczycieli,
specjalista w zakresie prawa pracy i prawa oświatowego

3 Ustalanie prawa do dodatku motywacyjnego dla pracowników pomocy społecznej

Kwota dodatku motywacyjnego dla pracowników pomocy społecznej ma charakter zryczałtowany i wynosi 1000 zł brutto miesięcznie. Jest to wartość stała, niezależna od posiadanego przez pracownika stażu pracy. Ponadto dodatek ten jest naliczany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy danego pracownika.

Dodatek motywacyjny jest rozwiązaniem pomostowym. Do 31 grudnia 2027 r. jednostki sektora finansów publicznych muszą wypracować docelowe systemy wynagradzania, które uniezależnią stabilność kadr od doraźnych programów rządowych.

1. Osoby uprawnione do dodatku motywacyjnego

Beneficjentami dodatku motywacyjnego są osoby zatrudnione na umowę o pracę w jednostkach takich jak w szczególności: ośrodki pomocy społecznej (OPS), centra usług społecznych (CUS), powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR), domy pomocy społecznej (DPS), a także regionalne ośrodki polityki społecznej (ROPS) oraz środowiskowe domy samopomocy (ŚDS).

Największe kontrowersje przy ustalaniu prawa do dodatku wzbudzało dotychczas różnicowanie pracowników ze względu na rodzaj realizowanych zadań (zadania własne czy zadania zlecone). Przełomem w tym zakresie stał się wyrok Sądu Rejonowego w Jarosławiu z 12 grudnia 2025 r. (sygn. akt IV P 38/25 – prawomocny), w którym sąd odrzucił literalną interpretację przepisów dokonaną przez resort pracy, wykluczającą pracowników realizujących zadania inne niż wynikające wprost z ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej z grupy osób uprawnionych do dodatku motywacyjnego.

eprasa.pl 6a9fa91adb

SR *Uzależnianie prawa do dodatku motywacyjnego wyłącznie w oparciu o akt prawny, na mocy którego wydawane są decyzje administracyjne przez pracowników ośrodka pomocy społecznej, raziłoby swoją sztucznością oraz nieuzasadnionym wręcz przypadkowym premiowaniem poszczególnych pracowników, przy jednoczesnym pokrzywdzeniu pozostałych. Należy przyjąć szerokie ujęcie funkcjonalne: zadaniem pomocy społecznej jest każda czynność w ramach jednostki służąca beneficjentom systemu.*

Sąd podkreślił, że istotny jest cel przyznania dodatku, czyli wsparcie kadry systemu pomocy społecznej, a nie konkretnych procedur administracyjnych. Oznacza to, że inspektorzy zajmujący się np. świadczeniami rodzinnymi czy funduszem alimentacyjnym w ramach OPS również nabywają prawo do dodatku.

Zatem jednostki samorządu terytorialnego nie powinny wykluczać z programu osób zatrudnionych w OPS/PCPR/CUS tylko dlatego, że zajmują się one np. dodatkami mieszkaniowymi czy osłonowymi, o ile są etatowymi pracownikami tych jednostek wykazanymi w statystyce resortowej. Każde inne działanie pracodawcy może stać się podstawą do skutecznego powództwa przed sądem pracy o zapłatę zaległego dodatku motywacyjnego.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w OPS na stanowisku inspektora, realizujący wyłącznie zadania z zakresu świadczeń rodzinnych (zadania zlecone), pierwotnie został pominięty w wypłatach dodatku motywacyjnego. Jednak na mocy wyroku Sądu Rejonowego z 12 grudnia 2025 r. ze względu na zatrudnienie w strukturze jednostki organizacyjnej pomocy społecznej i realizację zadań wspierających rodziny jego pracodawca został zobowiązany do wypłaty dodatku wstecznie wraz z odsetkami, co wymusza na jednostce również rewizję regulaminów wynagradzania. Po ustaleniu uprawnień OPS musi wyliczyć kwotę świadczenia, uwzględniając wymiar etatu, i dokonać jego wypłaty.

2. Dodatek motywacyjny w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych

Jednym z najważniejszych rozstrzygnięć z lat 2024–2025 były opinie Regionalnych Izb Obrachunkowych (m.in. z Gdańska, Poznania i Opola), które usunęły wątpliwości dotyczące charakteru dodatku i zasadności jego wliczania do innych świadczeń. **Izby jednoznacznie uznały, że dodatek motywacyjny, jako przychód ze stosunku pracy podlegający oskładkowaniu, musi być wliczany do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, macierzyńskiego czy opiekuńczego.** Choć sam dodatek nie jest wypłacany obok zasiłku, to jego wcześniejsze pobieranie podwyższa kwotę świadczenia wypłacanego przez ZUS lub pracodawcę w okresie choroby.

Ograniczenie zawarte w pkt V.6 uchwały nr 62 Rady Ministrów z 19 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024–2027” (dalej: uchwała nr 62), mówiące o tym, że dodatek nie stanowi podstawy naliczania innych świadczeń, odnosi się do wypłat wynikających z odrębnych przepisów płacowych (jak np. „trzynastka” czy nagrody roczne), ale nie może uchylać bezwzględnie obowiązujących przepisów ustawowych dotyczących zasad ustalania wysokości zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

eprasa.pl 6a9fa91adb

Takie stanowisko zajęły m.in. RIO w Opolu w piśmie z 7 października 2024 r. (sygn. NA.III-422-31/2024) i RIO w Poznaniu w piśmie z 20 maja 2025 r. (sygn. WA.0220.31.2025), w których wskazano na zasadność uwzględniania dodatku w podstawie świadczeń chorobowych.

PRZYKŁAD

Pracownik, którego wynagrodzenie zasadnicze wynosi 4500 zł, otrzymywał przez okres ostatnich 12 miesięcy dodatek motywacyjny w kwocie 1000 zł. Pracownik zachorował w maju 2026 r. Średnia miesięczna podstawa wymiaru świadczenia chorobowego wynosi 5500 zł. W takim przypadku zasiłek będzie obliczany od tej kwoty po jej obniżeniu o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika i z uwzględnieniem odpowiedniej wysokości procentowej świadczenia.

3. Wyłączenie dodatku z podstawy naliczania innych świadczeń pracowniczych

Dodatek motywacyjny nie stanowi podstawy naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego, odpraw emerytalnych czy ekwiwalentu za urlop.

Jednak eksperci wskazują, że uchwała Rady Ministrów wprowadzająca dodatek motywacyjny w sposób nieuprawniony modyfikuje zasady wynikające z innych ustaw (np. ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej). Wobec tego istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że sądy pracy, opierając się na dominującej pozycji ustawy nad programem wprowadzonym uchwałą Rady Ministrów, będą orzekać o konieczności wliczania dodatku do „trzynastki", podstawy nagród jubileuszowych czy odpraw emerytalnych.

PRZYKŁAD

Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy (100% wynagrodzenia). Obecna praktyka nakazuje wyłączyć 1000 zł dodatku z podstawy obliczeń. Jeśli wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem stażowym wynosi 5000 zł, nagroda wyniesie 5000 zł. Gdyby dodatek był wliczony do tej podstawy, nagroda wyniosłaby 6000 zł. Ta różnica w latach 2026–2027 może być częstym przedmiotem pozwów pracowniczych.

4. Brak prawa do dodatku motywacyjnego

Dodatek motywacyjny przysługuje za okresy faktycznie wykonywanej pracy. Oznacza to, że każda nieobecność skutkująca utratą prawa do wynagrodzenia zasadniczego (lub pobieraniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego) wyłącza możliwość pobrania dodatku motywacyjnego za ten okres. **Pracownik nie otrzyma go też za okresy urlopu bezpłatnego czy urlopu wychowawczego.** Natomiast w sytuacji gdy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za okresy nieobecności w pracy, ma też prawo do dodatku motywacyjnego. Dotyczy to m.in. urlopu wypoczynkowego, opieki nad dzieckiem do lat 14, zwolnień okolicznościowych od pracy, zwolnienia z powodu działania siły wyższej (pracownik za okres tego zwolnienia ma prawo do 50% wynagrodzenia, co skutkuje analogicznym pomniejszeniem dodatku motywacyjnego za tę nieobecność).

eprasa.pl 6a9fa91adb

5. Ograniczenie prawa do dodatku motywacyjnego

Zasada ograniczająca sumę dodatków motywacyjnych do kwoty 1000 zł brutto na jeden etat znajduje zastosowanie w sytuacjach tzw. zbiegu uprawnień do różnych rządowych programów wsparcia kadr, ustanowionych uchwałami Rady Ministrów w czerwcu 2024 r. Poza programem skierowanym do pomocy społecznej (uchwała nr 62) rząd przyjął komplementarne programy dla pracowników systemu pieczy zastępczej oraz instytucji opieki nad dziećmi do 3 lat.

Szczegółowe rozwinięcie tej zasady, oparte na dokumentacji programowej oraz wytycznych resortowych, obejmuje następujące aspekty:

- mechanizm proporcjonalnego podziału – w przypadku gdy pracownik wykonuje zadania mieszczące się jednocześnie w założeniach różnych programów (np. łączy obowiązki pracownika socjalnego z zadaniami asystenta rodziny), dodatek musi zostać naliczony proporcjonalnie do czasu poświęcanego na zadania w każdym z tych obszarów;
- limit łączny (zasada antykumulacyjna) – zgodnie z oficjalnymi wytycznymi suma wypłat z obu (lub więcej) programów nie może w żadnym przypadku przekroczyć 100% wartości dodatku przewidzianego na jeden etat, co oznacza kwotę 1000 zł brutto;
- zależność od wymiaru czasu pracy – kwota 1000 zł stanowi limit dla osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy; dla pracowników niepełnoetatowych limit ten ulega odpowiedniemu, proporcjonalnemu obniżeniu względem etatu.

PRZYKŁAD

Pracownik realizuje zadania z zakresu pomocy społecznej na 1/2 etatu oraz zadania asystenta rodziny również na 1/2 etatu w ramach tej samej gminy. W tej sytuacji pracodawca powinien dokonać podziału kosztów dotacji, wypłacając np. po 500 zł z każdego programu, tak aby łączna kwota nie przekroczyła 1000 zł brutto.

Takie ukształtowanie przepisów ma na celu zapobieżenie nadmiarowemu finansowaniu tych samych etatów z różnych dotacji celowych budżetu państwa przy zachowaniu jednolitych standardów gratyfikacji dla całej kadry sektora opiekuńczego.

PODSTAWA PRAWNA:

- § 1–3 i załącznik do uchwały nr 62 Rady Ministrów z 19 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024–2027" (M.P. z 2024 r. poz. 505)
- art. 4 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 560)
- art. 36 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SR w Jarosławiu z 12 grudnia 2025 r. (sygn. akt IV P 38/25)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- pismo RIO w Opolu z 7 października 2024 r. (sygn. NA.III-422-31/2024)
- pismo RIO w Poznaniu z 20 maja 2025 r. (sygn. WA.0220.31.2025)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

eprasa.pl 6a9fa91adb