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

Przekroczenie limitu składek ZUS i progu podatkowego w 2026 r. – skutki dla pracodawcy

11 (443)
listopad 2026

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1. Nowe sposoby komunikacji pracodawców ze związkami zawodowymi i radami pracowników 4
2. INFORLEX Od 5 listopada 2026 r. pracodawcy mają obowiązek przekazać pracownikom nową informację o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu 9
3. ZUS umorzy z mocy prawa składki powstałe przed 1 stycznia 1999 r. 11
4. Płatnik zasiłku w 2027 r. – zasady ustalania 14
5. Zmiany w dokumentacji zasiłkowej od 24 października 2026 r. 19

II. AKTUALNOŚCI

1. Zmiany prawa – weszły w życie 26.09–30.10.2026 r.

1.1. Zmiany w dokumentowaniu prawa do zasiłku pogrzebowego dla rodzin wojskowych 21
1.2. Zmiany w turnusach leczniczo-profilaktycznych pracowników wykonujących zadania poza granicami państwa 22
1.3. Nowe formy zawierania umów w ramach OFE 22
1.4. Zmiany w dokumentacji zasiłkowej 23

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 11

Indeks 369691

Abonament 2027
Przedłuż abonament i odbierz prezent!
oferta2027.infor.pl

eprasa.pl 82873458cf

1.5. Ratyfikowanie umowy z Japonią o zabezpieczeniu społecznym 23

1.6. Zmiany w korespondencji pracodawcy ze związkami zawodowymi i radą pracowników 24

III. STANOWISKA URZĘDOWE

1. Czy można zatrudniać opiekunów na umowę o świadczenie usług – interpretacja GIP 25

IV. TEMAT NUMERU

1. INFORLEX **Przekroczenie limitu składek ZUS i progu podatkowego w 2026 r. – skutki dla pracodawcy 29**

Ustalanie limitu 30-krotności 29

Zawiadomienie o przekroczeniu rocznego limitu składek 30

Zatrudnienie u dwóch pracodawców a roczny limit podstawy wymiaru składek 31

Nadpłata składek – korekta dokumentów i zwrot 33

Przekroczenie progu podatkowego 35

Limity w składkach ZUS i podatku a potrącenia z wynagrodzenia 38

Wpływ przekroczenia limitu składkowego na zasiłki i wynagrodzenie chorobowe 39

V. JAK WYLICZYĆ

1. Jak dokonać potrącenia z karty lunchowej 43

VI. PRAWO PRACY

1. INFORLEX Czy pracodawca może zawrzeć z własnym pracownikiem dodatkowo umowę cywilnoprawną 46
2. Czy konieczne jest nowe powiadomienie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w przypadku podwyżki wynagrodzenia 49
3. Czy pracodawca użytkownik po bezpośrednim zatrudnieniu pracownika powinien wliczyć do stażu pracy wcześniejsze okresy pracy tymczasowej na jego rzecz 53
4. Czy pracodawca będący na zwolnieniu lekarskim może podpisać świadectwo pracy 56

VII. WYNAGRODZENIA

1. Wynagrodzenie po przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę – jak ustala je PIP 59

eprasa.pl 82873458cf

POLECAMY DZIAŁ „Tylko w e-wydaniu”
Dodatkowe artykuły i specjalne materiały dostępne po zalogowaniu na **www.inforlex.pl**

2. Jak prawidłowo zatwierdzać listy płac i przelewy wynagrodzeń w jednostce sektora finansów publicznych 65

VIII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. INFORLEX Oskładkowanie kosztów zakwaterowania pracowników w podróży służbowej 69
2. W jaki sposób należy rozliczyć roczną składkę zdrowotną w przypadku zakończenia działalności gospodarczej 76

IX. ZASIŁKI

1. Zasady przyznawania zasiłku opiekuńczego – sposób postępowania 80
2. INFORLEX Czy nieodpracowanie prywatnego wyjścia z pracy wpływa na wysokość zasiłku chorobowego. 89

X. BHP W FIRMIE

1. Czy można wystawić skierowanie na badania kontrolne i okresowe na jednym formularzu 92
2. Czy zespół powypadkowy może uznać zaświadczenie o urazie wystawione przez fizjoterapeutę 94

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 82873458cf

1 Nowe sposoby komunikacji pracodawców ze związkami zawodowymi i radami pracowników

Od 30 października 2026 r. została odformalizowana komunikacja między pracodawcą a przedstawicielstwem pracowniczym – zakładową organizacją związkową oraz radą pracowników. Obok bowiem dotychczasowego obiegu dokumentów między tymi stronami w formie papierowej powstała możliwość korzystania w niektórych przypadkach również z formy elektronicznej lub dokumentowej.

Dotychczas komunikacja między pracodawcą a związkami zawodowymi oraz radą pracowników odbywała się głównie w formie pisemnej. Do zachowania takiej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli (art. 78 § 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dalej: k.c.).

Nowe zasady prowadzenia korespondencji pracodawcy ze związkami zawodowymi

Dotychczas zarówno wniosek związku zawodowego, jak i odpowiedź pracodawcy dotyczące liczby osób wchodzących w skład kadry kierowniczej zakładu pracy musiały mieć formę pisemną. Po zmianie przepisów wniosek związku o wskazanie liczby osób zaliczanych do kadry kierowniczej, od którego zależy liczba chronionych działaczy związkowych, może zostać złożony na piśmie lub w formie dokumentowej bądź elektronicznej – bez konieczności jakiegokolwiek dodatkowego porozumienia z pracodawcą.

PRZYKŁAD

Przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej wysłał do pracodawcy wniosek o podanie liczby osób wchodzących w skład kadry kierowniczej firmy, ze swojej prywatnej skrzynki e-mail, bez podpisu elektronicznego, w zwykłej wiadomości. Po zmianie przepisów jest to wystarczające. Forma dokumentowa nie wymaga bowiem podpisu kwalifikowanego, a wystarczy jedynie możliwość ustalenia autora oświadczenia.

Inaczej uregulowano przekazywanie informacji o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 26[1] ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, dalej: ustawa o związkach zawodowych) oraz informacji pracodawcy o liczbie kadry kierow-

eprasa.pl 82873458cf

niczej (pierwsze zdanie art. 32 ust. 9[1] ustawy o związkach zawodowych) – a więc regulacji dotyczących obowiązków informacyjnych pracodawcy, a nie związku. **Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca i zakładowa organizacja związkowa w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu mogą przewidzieć przekazywanie powyższych informacji również w formie dokumentowej lub elektronicznej.** Kluczowe jest to, że elektroniczna lub dokumentowa forma komunikacji w tym zakresie nie obowiązuje automatycznie z mocy ustawy. Porozumienie odnośnie do formy korespondencji jest dobrowolne, a jeśli strony już się na to zdecydują, to musi to nastąpić w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu.

PRZYKŁAD

Pracodawca, u którego działają trzy organizacje związkowe, chce przekazać informacje o planowanym przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę e-mailem wszystkim trzem organizacjom naraz. Jedna z organizacji nie podpisała żadnego porozumienia w tej sprawie. Wobec tej organizacji pracodawca nadal musi zachować formę pisemną. Forma dokumentowa lub elektroniczna obowiązuje tylko względem związku, który zawarł stosowne porozumienie lub jest objęty układem zbiorowym przewidującym taką formę.

W związku z tym pracodawcy, którzy prowadzą rokowania zbiorowe lub planują zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi, powinni rozważyć wprowadzenie klauzuli o formie komunikacji (np. wskazanej skrzynki e-mail do korespondencji związkowej, zasad potwierdzania odbioru), tak aby móc skorzystać z nowych możliwości od razu.

Zmiana formy komunikacji pracodawcy z radą pracowników

Rada pracowników zyskała w wyniku omawianej nowelizacji możliwość złożenia wniosku o udzielenie informacji (dotyczącej sytuacji ekonomicznej pracodawcy, zatrudnienia czy zmian organizacyjnych) w formie dokumentowej lub elektronicznej – bez potrzeby uzyskiwania zgody pracodawcy.

Inna forma natomiast obowiązuje w przypadku przekazywania informacji przez pracodawcę radzie pracowników. **Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca może przekazać informację radzie pracowników w formie dokumentowej lub elektronicznej, ale wybór formy wymaga uprzedniej akceptacji rady pracowników.** Nie jest to więc automatyczne uprawnienie pracodawcy – rada musi wyrazić zgodę – i to zanim informacja zostanie przekazana w danej formie.

PRZYKŁAD

Pracodawca, bez wcześniejszych ustaleń, wysłał radzie pracowników e-mailem (szczegóły zostały określone w załączonym dokumencie PDF) informację o planowanej restrukturyzacji zatrudnienia, licząc, że przyspieszy to proces konsultacji. Jeśli rada

eprasa.pl 82873458cf

pracowników wcześniej nie zaakceptowała takiej formy, przekazanie informacji e-mailem może zostać uznane za nieskuteczne. Termin na przygotowanie się do konsultacji może nie zacząć biec, co naraża pracodawcę na zarzut naruszenia obowiązków informacyjno-konsultacyjnych.

Ponadto omawiana nowelizacja dodaje do katalogu spraw, które rada pracowników ustala z pracodawcą (obok zasad i trybu przekazywania informacji), także formę wniosku rady o przekazanie informacji o sytuacji zakładu pracy oraz formę przekazania tych informacji przez pracodawcę. Dopiero brak takich ustaleń powoduje, że zastosowanie znajdą przepisy ustawowe (w tym nowy wymóg akceptacji formy korespondencji przez radę). Pracodawcy powinni więc aktywnie dążyć do wynegocjowania kompleksowych zasad komunikacji z radą pracowników.

Problemy dowodowe – czego ustawa nie rozwiązuje

Nowelizacja nie wprowadza żadnych reguł dotyczących domniemania doręczenia korespondencji elektronicznej (jak np. w postępowaniu administracyjnym w przypadku ePUAP). Oznacza to, że w razie sporu – np. co do zachowania terminu 7 dni na odpowiedź pracodawcy w sprawie kadry kierowniczej czy terminu umożliwiającego radzie pracowników przygotowanie się do konsultacji – ciężar dowodu, kiedy wiadomość została wysłana i doręczona, spoczywa na stronie, która się na to powołuje.

PRZYKŁAD

Związek zawodowy twierdzi, że wysłał pracodawcy wniosek e-mailem tydzień wcześniej, a pracodawca dowodzi, że wiadomość nigdy do niego nie dotarła (trafiła do spamu). Brak ustawowego mechanizmu potwierdzania doręczeń oznacza, że na etapie negocjowania porozumienia lub regulaminu warto wprowadzić obowiązek potwierdzenia odbioru wiadomości (np. automatyczne potwierdzenie zwrotne), aby uniknąć sporów o zachowanie terminów.

Należy też zwrócić uwagę, że nowe przepisy nie obejmują spraw, w których forma pisemna dotyczy indywidualnych uprawnień pracownika, np.:

- pisemnego wniosku pracownika o potrącanie składki związkowej z wynagrodzenia oraz pisemnej zgody na to potrącenie (art. $33^{[1]}$ ustawy o związkach zawodowych) – tu nadal obowiązuje forma pisemna,
- innych przepisów prawa pracy wymagających formy pisemnej dla czynności dotyczących konkretnego pracownika (np. wypowiedzenia umowy o pracę, porozumienia zmieniającego).

Warto też podkreślić, że omawiane zmiany nie nakładają na pracodawcę obowiązku przejścia na komunikację elektroniczną. To opcja, z której strony mogą, ale nie muszą skorzystać. Pracodawca nie może też jednostronnie narzucić związkowi zawodowemu formy elektronicznej – potrzebne jest porozumienie lub zapis w układzie zbiorowym pracy.

eprasa.pl 82873458cf

Forma dokumentowa

Forma dokumentowa, którą można wykorzystywać w wyniku omawianej zmiany przepisów w korespondencji ze związkami zawodowymi i radą pracowników, w praktyce sprowadza się do tego, że wystarczy złożenie oświadczenia w postaci dokumentu (np. zwykły e-mail, SMS, wiadomość w komunikatorze, PDF) pozwalającego ustalić osobę składającą oświadczenie (art. $77^{[2]}$ k.c.). Nie wymaga ona natomiast podpisu elektronicznego. Wynika to z tego, że do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Sposoby ustalenia osoby są różnorodne.

Jak wskazano w wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 30 kwietnia 2021 r. (sygn. akt VI ACa 320/20), w świetle art. $77^{[2]}$ k.c. wymóg formy dokumentowej spełnia również oświadczenie woli złożone w tzw. formie papierowej. Ponadto:

SA *Minimalnym wymogiem dla złożenia oświadczenia w formie dokumentu jest tu jednak stworzenie możliwości ustalenia osoby składającej oświadczenie. Stworzenie takiej możliwości może nastąpić w dowolnej formie – np. poprzez wskazanie personaliów tej osoby pismem maszynowym, czy też przy użyciu stosownej pieczątki imiennej.*

SO *Dla złożenia oświadczenia woli w postaci dokumentu wystarczające jest złożenie oświadczenia w jakiejkolwiek postaci umożliwiającej zapoznanie się z jego treścią (pismo, obraz, dźwięk) oraz utrwalenie tej treści na jakimkolwiek nośniku informacji (papier, plik graficzny, plik dźwiękowy). Identyfikacja osoby składającej oświadczenie woli może nastąpić bądź na podstawie treści samego dokumentu, w którym złożone zostało oświadczenie, bądź po sprawdzeniu np. informatycznego nośnika danych lub urządzenia, za pomocą którego złożono oświadczenie. Przesłanka ta jest więc spełniona zarówno w odniesieniu do dokumentów, których treść wprost identyfikuje wystawcę dokumentu (podpis na dokumencie, niebędący jednak podpisem własnoręcznym lub elektronicznym – przykładowo: podpis klawiaturowy czy odwzorowany mechanicznie podpis własnoręczny, ale także wzmianka w treści dokumentu określająca osobę składającą oświadczenie), jak i dokumentów zawierających treść anonimową, których sposób sporządzenia lub przekazania odbiorcy pozwala na identyfikację ich wystawcy (adres poczty elektronicznej, z którego dokument został przesłany, adres IP urządzenia sieciowego czy numer telefonu, za pomocą którego wysłana została wiadomość tekstowa)* (wyrok SO w Nowym Sączu z 15 lipca 2021 r., sygn. akt III Ca 307/21).

Forma elektroniczna

Jeżeli chodzi o formę elektroniczną, to wymaga ona złożenia oświadczenia w postaci elektronicznej i opatrzenia go kwalifikowanym podpisem elektronicznym (art. $78^{[1]}$ k.c.). Oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

Jak wskazuje wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 28 października 2024 r. (sygn. akt V Ca 1262/24):

eprasa.pl 82873458cf

SO *(...) do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wymagane jest łączne spełnienie dwóch przesłanek: złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej oraz opatrzenie tego oświadczenia kwalifikowanym podpisem elektronicznym. W przypadku podpisu elektronicznego zastosowanie znajduje zastępczy sposób składania podpisu.*

Omawiana nowelizacja, dopuszczając obie formy alternatywnie (dokumentową lub elektroniczną), w praktyce wskazuje, że w kontaktach pracodawców, związków i rad pracowników wystarczy zwykły e-mail, gdyż nie trzeba stosować podpisu kwalifikowanego, by spełnić wymóg formalny, ponieważ dopuszcza się właśnie formę dokumentową, która jest najszybsza i najprostsza.

PRZYKŁAD

Dział HR obawia się, że każda korespondencja ze związkiem po zmianie przepisów musi być podpisana kwalifikowanym podpisem elektronicznym, i zamierza wdrożyć kosztowny system podpisów dla wszystkich pracowników kontaktujących się ze związkami. Takie postępowanie działu HR jest niepotrzebne. Do zachowania właściwej formy korespondencji wystarczy zwykła wiadomość e-mail (forma dokumentowa), jeśli taka forma została przewidziana w porozumieniu/układzie lub zaakceptowana przez radę pracowników. Podpis kwalifikowany jest potrzebny tylko wówczas, gdy strony chcą posłużyć się ściśle formą elektroniczną, która też jest dopuszczalna, ale nie obowiązkowa.

Checklista dla pracodawcy w zakresie nowelizacji przepisów o zmianie korespondencji ze związkami zawodowymi i radami pracowników

1. Zidentyfikuj, z którymi związkami zawodowymi i radami pracowników prowadzisz obecnie korespondencję wymagającą formy pisemnej.
2. Sprawdź, czy istniejące układy zbiorowe pracy lub porozumienia zawierają postanowienia o formie komunikacji – jeśli nie, rozważ inicjatywę negocjacyjną w tym zakresie.
3. Przygotuj projekt klauzuli dotyczącej formy dokumentowej/elektronicznej do wprowadzenia do porozumienia ze związkiem zawodowym (wskazanie adresu e-mail, zasad potwierdzania odbioru).
4. W przypadku rady pracowników – zaplanuj uzyskanie formalnej, udokumentowanej akceptacji formy elektronicznej (najlepiej w formie protokołu z posiedzenia lub pisemnego ustalenia na podstawie art. 5 ust. 1 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji).
5. Zaktualizuj wewnętrzne procedury obiegu dokumentów kadrowych i prawnych, uwzględniając nowe kanały komunikacji.
6. Przeszkol osoby odpowiedzialne za kontakty ze związkami i radą pracowników w zakresie różnic między formą dokumentową a elektroniczną oraz konsekwencji dowodowych.
7. Nie zapominaj, że zmiana nie obejmuje spraw indywidualnych pracowników (np. zgód na potrącenie składki związkowej) – w tym przypadku nadal wymagana jest forma pisemna.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. $77^{[2]}$, art. 78 § 1, art. $78^{[1]}$ ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- art. 1–3 ustawy z 4 września 2026 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2026 r. poz. 1340)
- art. $26^{[1]}$ ust. 1, art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 549; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1340)

eprasa.pl 82873458cf

- art. 5 ust. 1 pkt 1a i 1b, art. 13 ust. 2, art. 13 ust. 3 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1340)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SA w Warszawie z 30 kwietnia 2021 r. (sygn. akt VI ACa 320/20)
- wyrok SO w Nowym Sączu z 15 lipca 2021 r. (sygn. akt III Ca 307/21)
- wyrok SO w Warszawie z 28 października 2024 r. (sygn. akt V Ca 1262/24)

©℗
Kinga Piwowarska
doktor nauk prawnych, adwokat, adiunkt na Wydziale Prawa Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie, Rzecznik Akademicki ds. równego traktowania

2 Od 5 listopada 2026 r. pracodawcy mają obowiązek przekazać pracownikom nową informację o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu

Zobacz więcej www.inforlex.pl

W związku z obowiązującą od 5 listopada 2026 r. zmianą przepisów w zakresie mobbingu i dyskryminacji pracodawcy powinni zaktualizować i ponownie udostępnić pracownikom tekst regulacji w tym zakresie. Należy to zrobić w formie pisemnej informacji dostępnej na terenie zakładu pracy lub w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) nakładają na pracodawcę obowiązek udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. $94^{[1]}$ k.p.).

Obowiązek udostępnienia przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu ma charakter powszechny i dotyczy całej załogi, z wyjątkiem osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (np. zleceniobiorcy, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą – tzw. samozatrudnieni – czy osoby zatrudnione na podstawie umów o dzieło). Przepis zobowiązuje pracodawcę do przekazania tekstu regulacji jedynie pracownikom, zatem nie musi on informować innych osób niż pracownicy (np. kandydatów do pracy).

W celu zrealizowania ciążącego na nim obowiązku pracodawca powinien zapewnić wszystkim zatrudnionym przez siebie pracownikom dostęp do treści przepisów: art. 9 § 4, art. $11^{[2]}$, art. $11^{[3]}$, art. 18 § 3, art. $18^{[3a]}$, art. $18^{[3b]}$, art. $18^{[3c]}$, art. $18^{[3d]}$, art. $18^{[3e]}$, art. $29^{[2]}$, art. 94 pkt 2b k.p.

eprasa.pl 82873458cf

Przekazanie treści przepisów powinno nastąpić w formie pisemnej lub elektronicznej informacji, która może być udostępniona adresatom w różny sposób, np.:

- jako załącznik do regulaminu pracy,
- jako informacja na tablicy ogłoszeń,
- jako informacja w gazetce zakładowej,
- w intranecie (wewnętrznej sieci internetowej),
- poprzez doręczenie wyciągu z przepisów indywidualnie każdemu z pracowników lub przesłanie tej informacji e-mailem.

Wzór informacji o równym traktowaniu w zatrudnieniu jest dostępny na www.inforlex.pl w zakładce „Formularze, wzory i umowy".

Przepisy nie określają, w jakim terminie należy przekazać pracownikom treść nowych przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Należy więc uznać, że trzeba to zrobić jak najszybciej po wejściu w życie nowych regulacji.

Pomimo że przepisy nie zobowiązują do potwierdzania faktu zapoznania pracownika z tekstem przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, dla celów dowodowych – zwłaszcza w przypadku indywidualnego doręczania poszczególnym pracownikom tej informacji – warto tę czynność udokumentować, np. pobierając od nich w tym celu odpowiednie oświadczenia, które można następnie włączyć do ich akt osobowych, do części B.

Wzór. Potwierdzenie zapoznania się z przepisami o równym traktowaniu w zatrudnieniu

.....
(imię i nazwisko pracownika)

....., dn. ..... r.
(miejscowość) *(data wypełnienia)*

OŚWIADCZENIE
pracownika o zapoznaniu się z przepisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu

W związku z art. 94[1] Kodeksu pracy oświadczam, że zapoznałem(-am) się z treścią przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

.....
(podpis pracownika)

Należy jednak podkreślić, że mimo iż pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom dostępu do przepisów o równym traktowaniu, to pracownicy sami decydują o tym, czy i w jaki sposób wykorzystają możliwość zapoznania się z tymi przepisami. Nie są bowiem do tego zobowiązani.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 94[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)

©℗
Ewa Łukasik
ekspert z zakresu prawa pracy i bhp, autorka wielu publikacji z tej tematyki

eprasa.pl 82873458cf

3 ZUS umorzy z mocy prawa składki powstałe przed 1 stycznia 1999 r.

W wyniku uchwalonej przez parlament ustawy zostaną umorzone należności z tytułu nieopłaconych składek ZUS powstałe przed 1 stycznia 1999 r., czyli przed reformą systemu ubezpieczeń społecznych. Umorzenie nastąpi z mocy prawa, bez konieczności wydawania przez ZUS decyzji.

W wielu przypadkach dochodzenie zadłużenia z tytułu nieopłaconych składek ZUS, m.in. z powodu upływu znacznego czasu od powstania tych zaległości, jest bardzo utrudnione lub wręcz niemożliwe. Wynika to przede wszystkim z braku majątku płatnika składek umożliwiającego skuteczną egzekucję, wieloletnich przekształceń organizacyjnych oraz zmian właścicielskich. Nie bez znaczenia jest również fakt, że często ZUS nie jest jedynym wierzycielem tych podmiotów.

Nowa regulacja ma na celu definitywne zakończenie obowiązku prowadzenia przez ZUS egzekucji w odniesieniu do często niemożliwych do wyegzekwowania należności. Ich dochodzenie w obecnym stanie prawnym jest formalnie wymagane, lecz praktycznie nieefektywne.

Obowiązujący stan prawny

Należności z tytułu składek mogą być obecnie umarzane m.in. ze względu na ważny interes osoby zobowiązanej, pomimo braku ich całkowitej nieściągalności (art. 28 ust. 3a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dalej: ustawa systemowa). Odnosi się to wyłącznie do należności dotyczących osób opłacających składki na własne ubezpieczenia, co oznacza, że nie obejmuje ona należności wynikających z zatrudniania pracowników ani należności obciążających innych płatników składek.

Przez ważny interes osoby zobowiązanej rozumie się wystąpienie okoliczności uniemożliwiających spłatę zadłużenia, w szczególności takich jak ubóstwo zagrażające dalszej egzystencji zobowiązanego i jego rodziny, zdarzenia losowe lub klęski żywiołowe, a także przewlekła choroba zobowiązanego lub członków jego najbliższej rodziny, nad którymi sprawuje on bezpośrednią opiekę, uniemożliwiająca uzyskiwanie dochodów niezbędnych do regulowania należności.

Należności z tytułu składek podlegające umorzeniu

Ze względu na to, że obowiązujący stan prawny nie daje wystarczających możliwości na systemowe rozwiązanie problemów dotyczących przymusowego dochodzenia należności składkowych sprzed 1999 r., zdecydowano się na wprowadzenie odrębnej regulacji w tym zakresie.

eprasa.pl 82873458cf

Na podstawie przyjętych przez parlament przepisów ZUS umorzy z mocy prawa m.in. następujące należności:

1) nieprzedawnione składki na ubezpieczenia społeczne – powstałe na podstawie:
   a) przepisów ustawy z 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych,
   b) ustawy z 19 grudnia 1975 r. o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia,
   c) ustawy z 18 grudnia 1976 r. o ubezpieczeniu społecznym osób prowadzących działalność gospodarczą oraz ich rodzin;
2) nieprzedawnione należności z tytułu składek na Fundusz Pracy powstałe na podstawie:
   a) ustawy z 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu,
   b) ustawy z 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu,
   c) ustawy z 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu;
3) nieprzedawnione należności z tytułu składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych powstałe na podstawie ustawy z 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Umorzone zostaną także powstałe w związku z ww. należnościami odsetki za zwłokę, dodatkowe opłaty, opłaty prolongacyjne, koszty upomnienia oraz koszty egzekucyjne.

W przypadku umorzenia wskazanych należności ZUS nie wydaje decyzji. **Informuje jedynie osoby zobowiązane o umorzeniu ich należności na profilu informacyjnym PUE ZUS tych osób albo, w przypadku gdy profil informacyjny nie został założony, wysyłając zawiadomienie na ostatni adres do korespondencji zgłoszony w ZUS.**

Przychody z tytułu umorzenia należności nie będą stanowiły przychodu w rozumieniu przepisów podatkowych.

Możliwość odstąpienia od umorzenia składek

Osoba zobowiązana będzie mogła zrezygnować z umorzenia zaległych składek, w szczególności w sytuacji, gdy dalsze istnienie zobowiązania będzie mogło mieć dla niej znaczenie prawne, np. w kontekście uprawnień emerytalnych.

Rozwiązanie to dotyczy osób posiadających zadłużenie z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej lub współpracy przy jej prowadzeniu albo z innego tytułu, z którego opłacały składki na własne ubezpieczenia.

W terminie 30 dni od dnia wejścia w życie nowych regulacji ZUS zawiadomi osobę, wobec której zadłużenie objęto umorzeniem z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej lub z tytułu współpracy przy prowadzeniu tej działalności albo z innego tytułu, z którego opłacała za siebie składki, o możliwości odstąpienia od umorzenia z mocy prawa należności na podstawie omawianej ustawy.

eprasa.pl 82873458cf

Wskazane zawiadomienie zostanie wysłane na profil informacyjny PUE ZUS albo – w przypadku gdy profil informacyjny nie został założony – na ostatni adres do korespondencji zgłoszony w ZUS.

Osoba uprawniona będzie mogła odstąpić od umorzenia składek ZUS przez złożenie oświadczenia w terminie 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia. Termin ten nie podlega przywróceniu.

Co istotne, oświadczenie może dotyczyć wyłącznie całości należności objętej umorzeniem i nie może zostać odwołane lub zmienione.

Wpływ umorzenia składek na świadczenia emerytalno-rentowe i staż pracy

Składki na ubezpieczenia społeczne umorzone na podstawie omawianej ustawy, dotyczące osób opłacających składki na własne ubezpieczenia (tj. m.in. osób prowadzących działalność gospodarczą i osób z nimi współpracujących), nie będą uwzględniane przy ustalaniu kapitału początkowego. Zasada ta będzie miała zastosowanie także wobec osób urodzonych przed 1 stycznia 1949 r., dla których ustala się pod pewnymi warunkami kapitał początkowy.

Ponadto:

- umorzone składki nie będą wliczane do podstawy obliczenia emerytury, o której mowa w art. 25 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- okres, za który składki zostały umorzone, nie będzie podlegał uwzględnieniu przy ustalaniu prawa i wysokości emerytur i rent z ubezpieczeń społecznych oraz innych świadczeń, do których prawo jest uzależnione od posiadania wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego.

Natomiast umorzenie należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne nie będzie miało wpływu na prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych dla ubezpieczonych innych niż wyżej wymienione oraz na wysokość tych świadczeń.

Okresy podlegania ubezpieczeniom społecznym objęte umorzeniem będą wliczały się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Umorzenie trwających postępowań egzekucyjnych i zabezpieczających

Postępowania egzekucyjne oraz zabezpieczające wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie ustawy ulegają umorzeniu z mocy prawa w zakresie należności objętych omawianą ustawą.

Ustawa wprowadza również obowiązek informacyjny po stronie ZUS wobec organów egzekucyjnych niebędących dyrektorami oddziałów ZUS.

eprasa.pl 82873458cf

ZUS będzie także zobowiązany do zawiadomienia syndyka, sędziego-komisarza albo sądu upadłościowego o umorzeniu należności podlegających umorzeniu, zgłoszonych jako wierzytelności w postępowaniu upadłościowym.

Analogiczny obowiązek będzie spoczywał na ZUS wobec właściwego organu – nadzorcy, zarządcy, sędziego-komisarza albo sądu restrukturyzacyjnego odnośnie do należności zgłoszonych jako wierzytelności w postępowaniu restrukturyzacyjnym.

ZUS będzie miał też obowiązek przesłać zawiadomienia do tych organów niewcześniej niż w terminie 60 dni od dnia wejścia w życie tej regulacji, jednak niepóźniej niż do dnia poprzedzającego dzień wejścia w życie ustawy.

Wejście w życie ustawy

Nowe przepisy co do zasady zaczną obowiązywać pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 5 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy.

Natomiast regulacje dotyczące odstąpienia od umorzenia oraz obowiązku powiadomienia przez ZUS odpowiednich organów o należnościach podlegających umorzeniu wejdą w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1–11 ustawy z 18 września 2026 r. o umorzeniu należności dochodzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych powstałych przed dniem 1 stycznia 1999 r. (w dniu oddania bieżącego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta)

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

4 Płatnik zasiłku w 2027 r. – zasady ustalania

Płatnicy składek co roku muszą sprawdzać, czy będą płatnikami zasiłków w kolejnym roku. Zdecyduje o tym liczba osób zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego 30 listopada danego roku. Jeżeli na ten dzień płatnik składek zgłasza do wskazanego ubezpieczenia co najmniej 21 osób, to będzie miał prawo ustalać i wypłacać zasiłki w 2027 r. W przeciwnym razie (gdy ubezpieczonych jest 20 lub mniej) zasiłki w kolejnym roku będzie wypłacał ZUS.

Prawo do ustalania i wypłacania zasiłków z funduszu ubezpieczeń społecznych w 2027 r. ma płatnik składek, który na 30 listopada 2026 r. zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego co najmniej 21 osób. Przy czym warto wskazać, że zasiłki te ustala tylko w okresie trwania tego ubezpieczenia. A to oznacza, że po jego ustaniu uprawnienia te przejmuje ZUS, który także stanie się płatnikiem zasiłków w sytuacji, gdy płatnik składek na wskazany wyżej dzień zatrudnia nie więcej niż 20 ubezpieczonych. Spadek liczby ubez-

eprasa.pl 82873458cf

pieczonych (rok do roku) powoduje przejęcie przez ZUS obowiązku wypłaty zasiłków, a wzrost – sytuację, że płatnikiem zasiłków staje się płatnik składek, który przejmuje od ZUS obowiązek ustalania prawa i wypłaty tych świadczeń.

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. w 2026 r. nie miała prawa do wypłaty zasiłków, ponieważ na 30 listopada 2025 r. zatrudniała 10 pracowników i 11 zleceniobiorców, z których tylko 6 zgłosiło się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. We wrześniu 2026 r. spółka zatrudniła jeszcze dodatkowo 5 pracowników. Zatem na 30 listopada 2026 r. zgłaszała do ubezpieczenia chorobowego 15 pracowników i 6 zleceniobiorców. To oznacza, że od 2027 r. spółka stanie się płatnikiem zasiłków.

WAŻNE! Zmniejszenie lub zwiększenie liczby ubezpieczonych w okresie po 30 listopada danego roku nie powoduje zmiany płatnika zasiłków. Taka zmiana może nastąpić dopiero w kolejnym roku kalendarzowym.

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. zgłaszała do ubezpieczenia chorobowego na 30 listopada 2025 r. 23 pracowników, a więc w 2026 r. ma prawo do ustalania i wypłacania zasiłków zarówno z ubezpieczenia chorobowego, jak i wypadkowego. W międzyczasie nastąpiła redukcja etatów i od 1 stycznia 2026 r. liczba pracowników zmniejszyła się do 13 osób. Bez względu na to spółka nadal jest płatnikiem zasiłków do końca 2026 r. Dopiero od stycznia 2027 r. (o ile stan zgłoszonych na 30 listopada nie zwiększy się do co najmniej 21 osób) obowiązki płatnika zasiłków przejmie ZUS.

Zasady ustalania stanu ubezpieczonych na 30 listopada 2026 r.

Liczbę ubezpieczonych, od której zależy ustalenie płatnika zasiłków, ustala się na 30 listopada danego roku. Poniższa tabela przedstawia, których ubezpieczonych wlicza się do stanu na 30 listopada, a których nie.

Tabela. **Ustalanie liczby zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego na 30 listopada danego roku**

Osoby wliczane do stanu ubezpieczonych na 30 listopada:	Osoby niewliczane do stanu ubezpieczonych na 30 listopada:
1	2
■ pracownicy (w tym również uczniowie), ■ osoby wykonujące pracę nakładczą podlegające ubezpieczeniu chorobowemu,	■ przebywający na urlopie bezpłatnym, ■ przebywający na urlopie wychowawczym, ■ duchowni podlegający ubezpieczeniu chorobowemu.

eprasa.pl 82873458cf

1	2
■ osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osoby z nimi współpracujące, jeżeli podlegają dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, ■ osoby prowadzące działalność pozarolniczą oraz osoby z nimi współpracujące, podlegające ubezpieczeniu chorobowemu.	

Należy też pamiętać, że w przypadku pracowników każdą osobę należy liczyć jako jednego ubezpieczonego bez względu na rodzaj umowy o pracę (okres próbny, czas określony lub nieokreślony) czy wymiar czasu pracy (pełny lub niepełny etat).

PRZYKŁAD

Spółka akcyjna na 30 listopada 2026 r. zatrudnia 30 pracowników. Tylko 15 z nich pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozostali są zatrudnieni na 1/2 lub 1/4 etatu. Dla ustalenia uprawnień, kto wypłaca zasiłki, nie ma znaczenia wymiar etatu. W związku z tym, że na 30 listopada 2026 r. spółka zgłaszała do ubezpieczenia chorobowego 30 osób, w 2027 r. będzie uprawniona do ustalania prawa i wypłaty świadczeń chorobowych.

Ustalenie płatnika zasiłków w przypadku rozpoczęcia działalności po 30 listopada 2026 r.

Płatnicy składek, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą po 30 listopada 2026 r., ale przed 30 listopada 2027 r., ustalają liczbę ubezpieczonych według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonali zgłoszenia do ubezpieczenia chorobowego.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że firma cateringowa rozpoczęła działalność 1 grudnia 2026 r. Jednak pierwszych 10 pracowników i 15 zleceniobiorców zatrudniła dopiero od 1 lutego 2027 r. Do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego przystąpiło 11 zleceniobiorców. Firma ustali liczbę ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego w lutym 2027 r. Jest to bowiem pierwszy miesiąc, w którym dokonała zgłoszenia ubezpieczonych. W związku z tym, że do ubezpieczenia chorobowego przystąpiło 10 pracowników (obowiązkowo) oraz 11 zleceniobiorców (dobrowolnie), firma cateringowa w 2027 r. stanie się płatnikiem zasiłków.

Zasady ustalania uprawnień i wypłaty zasiłku przy zmianie płatnika zasiłku

Jeśli zmiana płatnika zasiłku następuje od nowego roku, to należy znać zasady wypłaty świadczeń chorobowych, gdyż różnią się one w zależności od tego, kto będzie tym

eprasa.pl 82873458cf

płatnikiem. **Jeśli wypłatę zasiłków przejmie ZUS, to bezwzględnie od 1 stycznia 2027 r. organ ten będzie wypłacał świadczenia chorobowe (zasiłki, świadczenia rehabilitacyjne).** Dotyczy to również tych zasiłków, których wypłatę w poprzednim roku rozpoczął płatnik składek (kontynuacja absencji chorobowych).

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. na 30 listopada 2025 r. zgłaszała do ubezpieczenia chorobowego 21 osób, dlatego w 2026 r. była uprawniona do wypłaty świadczeń chorobowych swoim pracownikom. Stan na 30 listopada 2026 r. zmniejszył się do 18 osób, a zatem spółka od 2027 r. utraci status płatnika zasiłków i wypłatę tych świadczeń przejmie ZUS. Jeden z pracowników przebywa na zwolnieniu lekarskim od 1 grudnia 2026 r. do 31 stycznia 2027 r. W tej sytuacji spółka wypłaci pracownikowi zasiłek chorobowy od 1 do 31 grudnia 2026 r. (pracownik wcześniej wykorzystał już 33 dni niezdolności do pracy). Natomiast od 1 do 31 stycznia 2027 r. wypłaty zasiłku dokona ZUS. W tym celu spółka ma obowiązek przekazania pełnej dokumentacji do jednostki terenowej ZUS zgodnej z miejscem prowadzenia działalności.

Należy zwrócić uwagę, że nie ma znaczenia, w jakim terminie zasiłki są wypłacane (np. do końca miesiąca czy do 10. dnia następnego miesiąca). Ważny jest okres, za jaki zasiłek przysługuje. A zatem płatnik składek, który jest płatnikiem zasiłków do końca 2026 r., wypłaca zasiłki za okres do 31 grudnia br., nawet jeśli wypłata i ich rozliczenie w dokumentach rozliczeniowych ZUS nastąpi w 2027 r.

Potwierdza to ZUS w odpowiedzi na zapytanie naszej redakcji z 18 marca 2026 r. w sprawie prawidłowego ustalenia płatnika zasiłków:

Prawo do zasiłków ustalają oraz zasiłki te wypłacają płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych – swoim ubezpieczonym w czasie trwania ubezpieczenia, a ZUS ubezpieczonym, których płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych.

Liczbę ubezpieczonych ustala się na rok kalendarzowy według stanu na dzień 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego, a w stosunku do płatników składek, którzy na ten dzień nie zgłaszali nikogo do ubezpieczenia chorobowego – według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonali takiego zgłoszenia.

Z zapytania wynika, że u płatnika składek uprawnionego do ustalania uprawnień i wypłaty zasiłków w 2025 r. zmniejszyła się liczba ubezpieczonych i na dzień 30 listopada 2025 r. płatnik składek zgłaszał do ubezpieczenia poniżej 20 ubezpieczonych. Zatem od 1 stycznia 2026 r. tj. **od nowego roku kalendarzowego płatnik nie jest uprawniony do ustalania uprawnień i wypłaty zasiłków swoim ubezpieczonym.**

W przedstawionym przypadku należy rozumieć, że na dzień 30 listopada 2024 r. płatnik zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych, dlatego zasiłki, do których prawo zostało ustalone **za okres do 31 grudnia 2025 r. powinny zostać wypłacone przez płatnika i rozliczone w poczet składek.**

Natomiast do ustalenia uprawnień i wypłaty zasiłków przysługujących za okres od 1 stycznia 2026 r. uprawniony jest ZUS.

Z wyrazami szacunku
Wojciech Ściwiarski
Zakład Ubezpieczeń Społecznych

eprasa.pl 82873458cf

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. w 2026 r. jest płatnikiem zasiłków. Jednak ze względu na redukcję etatów status ten utraci od 1 stycznia 2027 r. Pracownikom i zleceniobiorcom zasiłki wypłaci za okres do 31 grudnia 2026 r. Nie ma w tym przypadku znaczenia fakt, że wypłaty w spółce są dokonywane 5. dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni (czyli wypłata wynagrodzenia za grudzień nastąpi 5 stycznia 2027 r.). Zasiłki za grudzień 2026 r. zostaną rozliczone w poczet składek w deklaracji rozliczeniowej za styczeń 2027 r. Postępowanie spółki jest prawidłowe.

Jeśli od 1 stycznia danego roku **rolę płatnika zasiłków przejmuje od ZUS płatnik składek, to ZUS kontynuuje wypłatę świadczeń chorobowych do zakończenia okresu zasiłkowego lub do przerwy w niezdolności do pracy (choćby jednodniowej) albo do zmiany rodzaju pobieranego zasiłku.**

PRZYKŁAD

Ze względu na to, że w 2025 r. firma nie zgłaszała do ubezpieczenia chorobowego odpowiedniej liczby osób, to w 2026 r. nie jest płatnikiem zasiłków. Jednak na 30 listopada 2026 r. liczba ta wzrosła i przekroczyła 20 ubezpieczonych, co oznacza, że od 1 stycznia 2027 r. firma stanie się płatnikiem zasiłków. Jedna z pracownic przebywa na zwolnieniu lekarskim z powodu ciąży, które trwa nieprzerwanie do 8 stycznia 2027 r. ZUS jako organ, który dotychczas wypłacał pracownicy zasiłek chorobowy, będzie kontynuował wypłatę także w 2027 r. Firma przejmie obowiązki płatnika zasiłków dopiero przy zmianie rodzaju zasiłku chorobowego na macierzyński albo gdy między zwolnieniami lekarskimi wystąpi choćby jednodniowa przerwa. Jeżeli:

- pracownica złoży kolejne eZLA wystawione na okres od 11 stycznia 2027 r. (po weekendowej przerwie) – wówczas płatnikiem zasiłku stanie się firma,
- w trakcie nieprzerwanego zwolnienia lekarskiego pracownica urodzi dziecko – od dnia porodu firma rozpocznie wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

Warto pamiętać, że ZUS jest wyłącznym płatnikiem zasiłków wobec:

- osób prowadzących pozarolniczą działalność,
- duchownych,
- osób uprawnionych do zasiłków za okres po ustaniu zatrudnienia oraz
- osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce z tytułu zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 61 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)

Agata Pinzuł
specjalista w zakresie ubezpieczeń społecznych, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, były wieloletni pracownik ZUS

eprasa.pl 82873458cf

5 Zmiany w dokumentacji zasiłkowej od 24 października 2026 r.

Od 24 października 2026 r. obowiązują nowe regulacje dotyczące prowadzenia dokumentacji zasiłkowej. Wprowadzają one cyfryzację procedur zasiłkowych poprzez odciążenie płatników składek z obowiązków dokumentacyjnych (m.in. brak konieczności pozyskania od ubezpieczonego aktu urodzenia dziecka) oraz dostosowują wymogi w zakresie dokumentacji do aktualnych przepisów, w tym dotyczących uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Dla płatników składek zmiana ta może oznaczać konieczność przeglądu i aktualizacji wewnętrznych procedur kadrowo-płacowych czy wzorów składanych wniosków.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 27 września 2026 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków weszło w życie 24 października 2026 r. (dalej: rozporządzenie z 27 września 2026 r.). Uchyliło ono dotychczas obowiązujące rozporządzenie z 8 grudnia 2015 r.

Zniesienie obowiązku przedkładania aktu urodzenia dziecka

Istotną zmianą redukującą formalności dokumentacyjne jest brak obowiązku pozyskiwania przez płatnika składek odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka, jeżeli płatnikiem zasiłku macierzyńskiego jest ZUS. W takim przypadku do organu rentowego przekazywany jest jedynie zestaw danych identyfikacyjnych obejmujący: imię i nazwisko dziecka, numer PESEL dziecka (jeżeli został nadany), datę i miejsce urodzenia dziecka oraz dane rodzica wnioskującego o przyznanie zasiłku macierzyńskiego.

ZUS pozyskuje bowiem odpis skrócony aktu urodzenia samodzielnie z rejestru stanu cywilnego w drodze wymiany danych. Dopiero w sytuacji, **gdy ZUS nie jest w stanie pozyskać aktu w tym procesie, wzywa ubezpieczonego do przedłożenia dokumentu w terminie niekrótszym niż 14 dni od dnia otrzymania wezwania pod rygorem odmowy wszczęcia postępowania.**

Cyfryzacja wydawanych zaświadczeń lekarskich

Rozporządzenie z 27 września 2026 r. wprowadza kompleksowy mechanizm cyfryzacji zaświadczeń lekarskich, które dotychczas były wystawiane wyłącznie w formie papierowej na zwykłych drukach. Zaświadczenia lekarskie dotyczące m.in.: stanu ciąży, porodu lub choroby małżonka/rodzica stale opiekującego się dzieckiem, niezdolności do pracy niani lub dziennego opiekuna mogą być wystawiane za pośrednictwem bezpłatnego systemu teleinformatycznego ZUS w formie dokumentu elektronicznego opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym lub innym akceptowanym sposobem potwierdzania pochodzenia i integralności danych.

eprasa.pl 82873458cf

ZUS udostępni zaświadczenie na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS/e-ZUS niepóźniej niż w dniu następującym po jego otrzymaniu. Regulacja ta wejdzie w życie 10 października 2027 r.

W zakresie zaświadczeń wydawanych za granicą rozporządzenie z 27 września 2026 r. precyzuje wymogi technologiczne. Wymóg opatrzenia zaświadczenia podpisem lekarza uznaje się za spełniony, jeżeli dokument zawiera podpis elektroniczny lub inny środek uwierzytelnienia zapewniający identyfikację wystawcy oraz integralność i autentyczność treści.

Dodatkowo dokumenty przekazane na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS lub na adres do doręczeń elektronicznych (e-Doręczenia) przez zagraniczne instytucje ubezpieczeniowe uznaje się za oficjalne dokumenty niezbędne do przyznania i wypłaty świadczeń.

Wymagania dokumentacyjne dotyczące uzupełniającego urlopu macierzyńskiego

Nowe rozporządzenie wprowadza wymogi dokumentacyjne związane z uzupełniającym urlopem macierzyńskim. Jest to dostosowanie do przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Przy ubieganiu się o zasiłek za okres tego urlopu wymagane są:

- oświadczenie ubezpieczonego o braku zamiaru korzystania z tego zasiłku przez drugiego z rodziców,
- zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (gdy ZUS wypłaca zasiłek),
- wniosek ubezpieczonego niebędącego pracownikiem złożony przed zakończeniem okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego,
- zaświadczenie wydane przez szpital o urodzeniu dziecka i okresie pobytu dziecka w szpitalu.

Zmiany w załącznikach i wymogach formalnych zaświadczeń

W załącznikach do rozporządzenia z 27 września 2026 r. wprowadzono istotne korekty danych. W części II załącznika nr 5 (wniosek o świadczenie rehabilitacyjne) **oprócz dotychczasowego symbolu PKD wprowadzono obowiązek wskazania kodu zawodu ubezpieczonego.** Zmiana ta ma charakter sprawozdawczo-analityczny dla rynku pracy i wymaga aktualizacji druków w systemach kadrowych.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 180[2] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- § 1–43 i załączniki nr 1–7 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 27 września 2026 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. z 2026 r. poz. 1316)

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

eprasa.pl 82873458cf

1. Zmiany prawa – weszły w życie 26.09–30.10.2026 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 19 października 2026 r.

26 września 2026 r.

1.1. Zmiany w dokumentowaniu prawa do zasiłku pogrzebowego dla rodzin wojskowych

Od 26 września 2026 r. wprowadzono rozwiązania, które umożliwiają uzyskanie zasiłku pogrzebowego w przypadku urodzenia martwego dziecka w rodzinach żołnierzy zawodowych. Zgodnie z nowymi przepisami, w przypadku gdy nie zostanie sporządzony akt urodzenia dziecka, dokumentem potwierdzającym datę zgonu dziecka będzie karta zgonu lub jej uwierzytelniona kopia albo zaświadczenie lekarza posiadającego tytuł specjalisty w dziedzinie położnictwa i ginekologii lub lekarza w trakcie odbywania specjalizacji w tej dziedzinie albo położnej o martwym urodzeniu, bez względu na czas trwania ciąży, wydane na podstawie dokumentacji medycznej.

Celem regulacji jest uprawnienie rodzin wojskowych do uzyskania zasiłku pogrzebowego z tytułu pokrycia kosztów pogrzebu dziecka martwo narodzonego, niezależnie od tygodnia ciąży, bez konieczności przeprowadzenia kosztownych badań genetycznych. Po zmianie przepisów w przypadku urodzenia martwego dziecka, którego płeć można określić, podstawą do ubiegania się o zasiłek pogrzebowy jest akt urodzenia dziecka z adnotacją, że dziecko urodziło się martwe. Natomiast w przypadku urodzenia martwego dziecka, którego płci nie da się określić, taką podstawą będzie karta zgonu albo zaświadczenie lekarza lub położnej o martwym urodzeniu, bez względu na czas trwania ciąży, wydane na podstawie dokumentacji potwierdzającej ciążę. Brak rozszerzenia katalogu dokumentów do ubiegania się o zasiłek pogrzebowy o kartę zgonu albo zaświadczenie o martwym urodzeniu pozbawi rodziny wojskowe możliwości ubiegania się o taki zasiłek z tytułu poniesienia kosztów pogrzebu dzieci martwo urodzonych, których płci nie można określić.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z 22 września 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie trybu postępowania i właściwości organów w sprawach zaopatrzenia emerytalnego żołnierzy zawodowych oraz uprawnionych członków ich rodzin – Dz.U. z 2026 r. poz. 1249

eprasa.pl 82873458cf

7 października 2026 r.

1.2. Zmiany w turnusach leczniczo-profilaktycznych pracowników wykonujących zadania poza granicami państwa

Od 7 października 2026 r. doprecyzowano wzór skierowania na turnusy leczniczo-profilaktyczne pracowników wykonujących zadania poza granicami Polski (np. na misjach wojskowych) oraz dostosowano programy tych turnusów do aktualnych potrzeb.

W związku z tym zmieniono załącznik nr 2 do rozporządzenia określającego ramowy program turnusu leczniczo-profilaktycznego przez zwiększenie udziału oddziaływań psychologicznych oraz zajęć ukierunkowanych na readaptację po zakończeniu służby poza granicami państwa.

Taka zmiana ma na celu dostosowanie programu do aktualnych potrzeb uczestników działań poza granicami państwa oraz doświadczeń wynikających z dotychczasowej realizacji turnusów. W stosunku do obowiązującego programu wprowadzono podejście o charakterze bardziej kompleksowym, ukierunkowane przede wszystkim na poprawę kondycji psychicznej uczestników oraz ich readaptację po powrocie. Program w większym stopniu eksponuje rolę oddziaływań psychologicznych jako podstawowego elementu turnusu, przy zachowaniu uzupełniającej roli zabiegów rehabilitacyjnych.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z 10 września 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie turnusów leczniczo-profilaktycznych dla pracowników wykonujących zadania poza granicami państwa – Dz.U. z 2026 r. poz. 1229

24 października 2026 r.

1.3. Nowe formy zawierania umów w ramach OFE

Od 24 października 2026 r. wprowadzono zmiany mające na celu zapewnienie zgodności regulacji wykonawczej z obowiązującymi przepisami ustawy z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz stworzenie podstaw prawnych do stosowania przez otwarte fundusze emerytalne rozwiązań umożliwiających składanie wniosków, oświadczeń oraz zawieranie umów przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Ustawodawca poprzez nowe regulacje wprowadzone ustawą z 12 września 2025 r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych odszedł bowiem od wymogu wyłączności formy papierowej, dostosowując prawo do realiów cyfrowego obrotu gospodarczego.

Wprowadzone przepisy zachowują dotychczasowe rozwiązania merytoryczne dotyczące sposobu zawierania umów oraz składania oświadczeń przez członków funduszy emerytalnych, wdrażając jedynie niezbędne zmiany, które polegają przede wszystkim na dopuszczeniu nowych form składania dokumentów i zawierania umów, umożliwiających ich przekazywanie również w formie elektronicznej lub dokumentowej, z zachowaniem możliwości utrwalenia ich treści na trwałym nośniku.

eprasa.pl 82873458cf

Rozporządzenie Rady Ministrów z 2 października 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobu i trybu zawarcia umowy, na podstawie której następuje uzyskanie członkostwa w otwartym funduszu emerytalnym – Dz.U. z 2026 r. poz. 1309

1.4. Zmiany w dokumentacji zasiłkowej

Od 24 października 2026 r. obowiązują nowe regulacje dotyczące prowadzenia dokumentacji zasiłkowej. Wprowadzają one cyfryzację procedur zasiłkowych, odciążenie płatników składek od obowiązków dokumentacyjnych oraz dostosowują wymogi w zakresie dokumentacji do aktualnych przepisów, w tym dotyczących uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Istotną zmianą redukującą formalności dokumentacyjne jest brak obowiązku pozyskiwania przez płatnika składek odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka, jeżeli płatnikiem zasiłku macierzyńskiego jest ZUS. W takim przypadku do organu rentowego przekazywany jest jedynie zestaw danych identyfikacyjnych obejmujący: imię i nazwisko dziecka, numer PESEL dziecka (jeżeli został nadany), datę i miejsce urodzenia dziecka oraz dane rodzica wnioskującego o przyznanie zasiłku macierzyńskiego.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 27 września 2026 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków – Dz.U. z 2026 r. poz. 1316

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Zmiany w dokumentacji zasiłkowej od 24 października 2026 r.”.

28 października 2026 r.

1.5. Ratyfikowanie umowy z Japonią o zabezpieczeniu społecznym

Ratyfikowana umowa o zabezpieczeniu społecznym między Polską a Japonią ma na celu wzmocnienie współpracy między tymi krajami w obszarze zabezpieczenia społecznego oraz zapewnienie ochrony praw osób pracujących lub prowadzących działalność zawodową na terytorium obu państw. Umożliwi to m.in. uniknięcie podwójnego opłacania składek oraz ułatwi koordynację systemów zabezpieczenia społecznego.

W obszarze zabezpieczenia społecznego wejście w życie wskazanej umowy zagwarantuje wiele korzyści, w tym przede wszystkim:

- umożliwienie nabycia prawa do świadczeń w drodze sumowania polskich i japońskich okresów ubezpieczenia oraz
- umożliwienie transferu świadczeń nabytych na podstawie ustawodawstwa Polski, w przypadku przeniesienia swojego miejsca zamieszkania na terytorium Japonii.

Ustawa z 18 września 2026 r. o ratyfikacji Umowy między Rzecząpospolitą Polską a Japonią o zabezpieczeniu społecznym, podpisanej w Tokio dnia 15 kwietnia 2026 r. – Dz.U. z 2026 r. poz. 1326

eprasa.pl 82873458cf

30 października 2026 r.

1.6. Zmiany w korespondencji pracodawcy ze związkami zawodowymi i radą pracowników

Od 30 października 2026 r. została uproszczona komunikacja między pracodawcą a przedstawicielstwem pracowniczym – zakładową organizacją związkową oraz radą pracowników. Obok bowiem dotychczasowego obiegu dokumentów między tymi stronami w formie papierowej została wprowadzona możliwość korzystania w niektórych przypadkach również z formy elektronicznej lub dokumentowej.

Dotychczas zarówno wniosek związku zawodowego, jak i odpowiedź pracodawcy dotyczące liczby osób wchodzących w skład kadry kierowniczej zakładu pracy musiały mieć formę pisemną. Po zmianie przepisów wniosek związku o wskazanie liczby osób zaliczanych do kadry kierowniczej, od którego zależy liczba chronionych działaczy związkowych, może zostać złożony na piśmie lub w formie dokumentowej bądź elektronicznej – bez konieczności jakiegokolwiek dodatkowego porozumienia z pracodawcą.

Ponadto rada pracowników zyskała w wyniku omawianej nowelizacji możliwość złożenia wniosku o udzielenie informacji (dotyczącej sytuacji ekonomicznej pracodawcy, zatrudnienia czy zmian organizacyjnych) w formie dokumentowej lub elektronicznej – bez potrzeby uzyskiwania zgody pracodawcy.

Inna forma natomiast obowiązuje w przypadku przekazywania informacji przez pracodawcę radzie pracowników. Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca może przekazać informację radzie pracowników w formie dokumentowej lub elektronicznej, ale wybór formy wymaga uprzedniej akceptacji rady pracowników. Nie jest to więc automatyczne uprawnienie pracodawcy – rada musi wyrazić zgodę – i to zanim informacja zostanie przekazana w danej formie.

Ustawa z 4 września 2026 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji – Dz.U. z 2026 r. poz. 1340

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Nowe sposoby komunikacji pracodawców ze związkami zawodowymi i radami pracowników”.

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 82873458cf

1 Czy można zatrudniać opiekunów na umowę o świadczenie usług – interpretacja GIP

Jeśli opiekun/opiekunka nie podlega bieżącemu kierownictwu pracodawcy, sam decyduje o swojej dostępności, nie ma obowiązku przyjmowania każdorazowych zleceń oraz samodzielnie organizuje harmonogram czynności u podopiecznego, to nie dochodzi do spełnienia warunków właściwych dla stosunku pracy. Tym samym zatrudnienie takiej osoby na podstawie umowy o świadczenie usług jest dopuszczalne. Tak uznał GIP w interpretacji indywidualnej z 21 września 2026 r. (sygn. GIP-GPP.5180.12.2026.7).

W wyniku zgłoszonego wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej Główny Inspektor Pracy odniósł się do problemu wykonywania pracy w ramach umowy o świadczenie usług przez opiekunów osób niepełnosprawnych, w podeszłym wieku oraz innych wymagających pomocy. Uznał, że wskazany przez wnioskodawcę sposób wykonywania pracy dopuszcza możliwość jej świadczenia na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Charakter pracy opiekunów

Wnioskodawca wskazał GIP, że spółka prowadzi działalność polegającą na świadczeniu usług opieki domowej nad osobami w podeszłym wieku, osobami niepełnosprawnymi lub wymagającymi pomocy w codziennym funkcjonowaniu, przede wszystkim na terenie Niemiec. W związku z tym spółka zawiera ramowe umowy o świadczenie usług z osobami fizycznymi, nieprowadzącymi działalności gospodarczej, które w jej imieniu wykonują usługi opieki domowej.

Świadczenie pracy odbywa się za wynagrodzeniem, a także z reguły osobiście, przy czym pensja przysługuje wyłącznie za okresy, w których dana osoba zdecyduje, że będzie świadczyć usługi. Zdarza się, że okresy przerw przy wykonywaniu usług są długie z powodu braku dyspozycyjności opiekuna/opiekunki.

Do obowiązków opiekunów należą m.in.:

- czynności związane z utrzymaniem podstawowej higieny osobistej przez osobę podopieczną,
- pomoc osobie podopiecznej w zaspokajaniu jej podstawowych potrzeb,
- czynności związane z utrzymaniem przez osobę podopieczną relacji rodzinnych, towarzyskich i pozostałych,

eprasa.pl 82873458cf

- współprowadzenie gospodarstwa domowego,
- czynności związane z utrzymaniem fizycznej i psychicznej sprawności.

W przypadku gdy dla danej osoby podopiecznej mają być świadczone usługi opieki, zleceniodawca w ustalonej kolejności zgłasza się do opiekunów, z którymi zawarł umowę cywilnoprawną, składając im ofertę wyjazdu do danej osoby. Często okazuje się, że we wskazanym okresie opiekun/opiekunka nie jest dyspozycyjny i w takiej sytuacji zleceniodawca poszukuje innej osoby. Dopiero po zaakceptowaniu oferty wyjazdu przez opiekuna/opiekunkę wystawiane jest zlecenie wyjazdu, ponieważ nigdy nie jest on narzucany z góry. Każdy opiekun/opiekunka musi bowiem ocenić, czy, biorąc pod uwagę stan osoby podopiecznej, rozmiar wymaganej opieki oraz jej indywidualne cechy, jest w stanie sprostać temu fizycznie i psychicznie. **Zleceniobiorcy nie muszą zatem, przebywając w Polsce, pozostawać w gotowości na wezwanie zleceniodawcy.** Ponadto mogą za uprzednim poinformowaniem wrócić wcześniej do swojego miejsca zamieszkania z powodów rodzinnych, zdrowotnych czy innych, nawet jeżeli uprzednio zgodziły się na wyjazd.

Będąc na miejscu u wybranej osoby, opiekun/opiekunka samodzielnie decyduje o rodzaju zadań wykonywanych w danym czasie czy o planie dnia – podział czynności należy do opiekuna/opiekunki, a zleceniodawca nie narzuca grafiku pracy. Wnioskodawca w żaden sposób nie nadzoruje również zadań realizowanych przez opiekunów, ponieważ są one wykonywane z dala od jego siedziby.

Ponadto w umowie o świadczenie usług wskazano, że w sytuacji, gdy usługobiorca chce uzyskać zgodę na zastąpienie go w wykonywaniu usług wynikających z takiej umowy, powinien zgłosić to z 7-dniowym wyprzedzeniem usługodawcy i uzyskać jego pisemną zgodę na zastępstwo.

Stanowisko GIP

Po analizie przedstawionego stanu faktycznego GIP uznał za prawidłowe wykonywanie wskazanego rodzaju pracy na podstawie umowy o świadczenie usług.

Interpretacja GIP z 21 września 2026 r. (sygn. GIP-GPP.5180.12.2026.7)

(…) Z przedstawionego stanu faktycznego wynika, że stosunek prawny, który Wnioskodawca nawiązuje z osobami fizycznymi w celu wykonywania usług opieki domowej nie będzie wykazywał cech konstrukcyjnych dla stosunku pracy w szczególności podporządkowania i ciągłości oraz działania na ryzyko pracodawcy.

(…) W niniejszej sprawie Opiekun/Opiekunka nie świadczy pracy w warunkach podporządkowania pracodawcy, a zgodnie z przedstawionym wzorem umowa przewiduje możliwość zastępstwa. Powierzenie wykonywania czynności osobom trzecim zgodnie z postanowieniami umowy jest obarczone pewnymi warunkami i karą umowną w przypadku jej niedochowania, jednak analiza wyłącznie zapisów umowy i treści wniosku nie daje podstaw do uznania tego postanowienia umowy za pozorne.

Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, np. przez umieszczenie w umowie klauzuli wykonywania usług przez osobę trzecią – zastępcę, jest niedopuszczalny w umowie o pracę,

eprasa.pl 82873458cf

a tym samym wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. Umowa o pracę nie dopuszcza bowiem wyjątków od zasady osobistego wykonywania umówionej pracy i nie przewiduje odpowiedzialności materialnej za naruszenie tego obowiązku. Ważne jest jednak, aby klauzula umowna przewidująca możliwość skorzystania z podwykonawcy nie była zastrzeżona dla pozoru, ale żeby wskazane osoby miały faktycznie możliwość spełnienia świadczenia przez osobę trzecią (wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., I PK 8/10).

Ponadto Wnioskodawca wskazał, że przedmiotem zlecenia będzie wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem podstawowej higieny osobistej przez Osobę Podopieczną, pomoc w zaspokajaniu jej podstawowych potrzeb, w tym również czynności związane z jej odżywianiem, utrzymaniem przez Osobę Podopieczną relacji rodzinnych, towarzyskich i pozostałych, współprowadzenie gospodarstwa domowego, utrzymaniem fizycznej i psychicznej sprawności Osoby Podopiecznej, przemieszczanie Osoby Podopiecznej oraz pozostałe czynności (niemedyczne) przy realizacji których nie będzie wydawał bieżących poleceń co do sposobu wykonania pracy, czasu i miejsca świadczenia pracy. **Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni samodzielnie podejmuje decyzję co do sposobu, kolejności i formy wykonywania ww. czynności w zależności od potrzeb i możliwości Osoby Podopiecznej.** Opiekun/Opiekunka nie wykonuje usług dla Wnioskodawcy tylko dla Osoby Podopiecznej. Z nią ustala dogodny czas świadczenia usług, dokładny ich zakres, nie jest w żaden sposób podporządkowany Wnioskodawcy, nie wykonuje jego poleceń opiekując się Osobą Podopieczną.

Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Takich czynności Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni zgodnie z prezentowaną umową nie wykonuje. W szczególności należy zwrócić uwagę, że nie tylko nie są wydawane żadne bieżące polecenia ani nie jest prowadzony stały nadzór nad realizacją zleconych zadań, ale Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni nie pozostaje w dyspozycji Wnioskodawcy w czasie po zakończeniu współpracy z daną Osobą Podopieczną. **Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni może przyjąć lub odrzucić ofertę opieki nad nową osobą, co nie pozwala stwierdzić ani ciągłości świadczenia pracy ani podlegania kierownictwu Wnioskodawcy w zakresie wykonywania zadań.**

Wnioskodawca ze względu na posiadanie wyłącznie przez Zleceniobiorcę/Zleceniobiorczynię bieżących informacji o stanie zdrowia i potrzebach Osoby Podopiecznej oraz doświadczenie zawodowe pozostawił mu swobodę w sposobie i zakresie realizacji opisanych we wniosku czynności. W systemie „autonomicznego" podporządkowania pracowniczego pracodawca określa przynajmniej godziny pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Taka sytuacja nie zachodzi jednak w przedstawionym we wniosku stosunku prawnym bowiem to Osoba Podopiecznego determinuje czas, miejsce i zakres wykonywania zleceń, a Wnioskodawca jedynie określa ramy czasowe i Osobę Podopiecznego.

Nadto w zakresie oceny stosunku prawnego opisanego we wniosku na uwagę zasługuje fakt, iż Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni otrzymuje wynagrodzenie jedynie za wykonaną w danym czasie pracę, powyższe podważa również istnienie po stronie Wnioskodawcy ryzyka gospodarczego i socjalnego, a które to elementy, jak to zostało wskazane wyżej, są istotne, a zarazem konieczne dla przyjęcia istnienia stosunku pracy.

eprasa.pl 82873458cf

W sytuacji bowiem gdy Zleceniobiorca/Zleceniobiorczyni nie pracuje wynagrodzenie nie jest mu należne. Ponadto obca dla stosunku pracy jest również instytucja kary umownej m.in. za nieprawidłowe realizowanie postanowień umowy dotyczące zadeklarowanej przy przyjmowaniu zlecenia dyspozycyjności.

(…) W przedmiotowej sprawie dla oceny powyższego istotne znaczenie mają zatem również okoliczności poprzedzające zawarcie przez strony umowy cywilnoprawnej. Z przedstawionego stanu faktycznego i wzoru umowy wynika, że **informacja o realizacji współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej jest przekazywana na etapie rekrutacji oraz poprzez zawarcie jednoznacznych postanowień, co do formy umowy i brak zamiaru nawiązania stosunku pracy.** Z treści wzoru umowy wprost wynika, że strony zawierają umowę cywilnoprawną o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu Cywilnego i potwierdzają, że ich intencją i zamiarem nie jest zawarcie umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu Pracy. Zatem strony opisanego stosunku prawnego od samego początku mają pełną świadomość jaki rodzaj umowy będzie ich łączyć.

Artykuł 22 § 1[1] k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę.

W przedstawionym stanie faktycznym zlecone usługi nie są wykonywane w warunkach podporządkowania Wnioskodawcy i na jego ryzyko, Opiekun/Opiekunka może nie przyjąć oferty świadczenia usług opiekuńczych, może zrezygnować w trakcie ich wykonywania i nie pozostaje w dyspozycji Wnioskodawcy w czasie, gdy nie realizuje konkretnego zlecenia. Ponadto wykonywanie czynności nie następuje w sposób ciągły, bowiem po zakończeniu współpracy z daną Osobą Podopieczną może nastąpić znaczna przerwa we współpracy z Wnioskodawcą, a dodatkowo strony umowy cywilnoprawnej mają pełną świadomość o rodzaju i konsekwencjach podejmowanej formy współpracy.

Wnioski wynikające z interpretacji GIP

Z przedstawionej przez GIP interpretacji wynika, że istotnym elementem decydującym o dopuszczalności wykonywania pracy na podstawie umowy o świadczenie usług jako opiekun/opiekunka jest swoboda w ustalaniu rozkładu dnia i formy opieki, uwzględniająca stan zdrowia osoby podopiecznej, oraz brak stałego podporządkowania organizacyjnego. Kluczowe jest też to, że opiekunowie nie mają obowiązku wykonywania pracy osobiście i mogą wskazać swojego zastępcę. Ponadto GIP zwrócił uwagę, że już na etapie rekrutacji strony ustalają wykonywanie pracy w ramach umowy cywilnoprawnej i wykluczają nawiązanie stosunku pracy. Te elementy przede wszystkim zadecydowały, że praca opiekunów w przedstawionej sytuacji może być wykonywana na podstawie umowy o świadczenie usług, a nie umowy o pracę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 22 § 1 i § 1[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 14b ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

Marek Skałkowski
prawnik, ekspert w zakresie prawa pracy z ponad 25-letnim doświadczeniem zawodowym, autor wielu publikacji z tej tematyki

eprasa.pl 82873458cf

1 Przekroczenie limitu składek ZUS i progu podatkowego w 2026 r. – skutki dla pracodawcy

Zobacz więcej www.inforlex.pl

W 2026 r. doszło do znacznego wzrostu rocznego limitu podstawy wymiaru składek emerytalnych i rentowych względem 2025 r. – z 260 190 zł do 282 600 zł. Bez zmian pozostał natomiast próg podatkowy, który od kilku lat wynosi 120 000 zł. Pracodawca musi kontrolować obie wskazane granice. Po przekroczeniu pierwszej z nich płatnik składek do końca grudnia 2026 r. przestaje naliczać i odprowadzać do ZUS składki emerytalną i rentową oraz składkę na Fundusz Emerytur Pomostowych, a po przekroczeniu drugiej – oblicza zaliczkę na podatek według wyższej, 32% stawki.

Znaczenie wskazanych limitów nie ogranicza się przy tym do samego naliczania składek i zaliczek podatkowych. Ich przekroczenie wpływa również na ustalanie podstawy wymiaru świadczeń chorobowych oraz na wysokość potrąceń z wynagrodzenia za pracę, w tym kwoty wolnej od potrąceń. Wszystkie te zagadnienia omawiamy poniżej na przykładach uwzględniających kwoty i stawki obowiązujące w 2026 r.

Ustalanie limitu 30-krotności

Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie może przekroczyć kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, przyjętego w ustawie budżetowej, ustawie o prowizorium budżetowym lub w ich projektach. Gdyby takie ustawy nie zostały uchwalone, punktem odniesienia jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie z III kwartału roku poprzedniego (art. 19 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dalej: ustawa systemowa). Na 2026 r. prognozowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie określono na poziomie 9420 zł, zatem roczny limit wynosi 282 600 zł (30 x 9420 zł).

Limitu 30-krotności nie uwzględnia się natomiast przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne. Nie ma on również zastosowania do składek na FP, FS i FGŚP.

Jeżeli oskładkowany przychód ubezpieczonego przekroczy w trakcie roku omawiany pułap, płatnik – aż do końca grudnia – przestaje naliczać i odprowadzać do ZUS składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz składkę na Fundusz Emerytur Pomosto-

eprasa.pl 82873458cf

wych (FEP). Pozostałe należności składkowe opłaca się natomiast nadal na zasadach ogólnych, bez względu na osiągnięcie wskazanego limitu.

WAŻNE! Składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie nalicza się od tej części przychodu ubezpieczonego, która przekracza roczny limit podstawy ich wymiaru.

Ustalając, czy i kiedy doszło do przekroczenia limitu, należy pamiętać, że:

- przychód podlegający oskładkowaniu sumuje się narastająco od stycznia danego roku,
- liczy się data wypłaty oskładkowanych świadczeń, a nie okres, za który one przysługują.

Jak wskazuje ZUS, w rachunku tym uwzględnia się podstawę wymiaru składek ze wszystkich tytułów do ubezpieczeń, z których opłacane są składki na ubezpieczenia społeczne (np. z umowy o pracę i umowy zlecenia). Bez znaczenia pozostaje przy tym, czy ubezpieczenia emerytalne i rentowe z danego tytułu były obowiązkowe, czy ubezpieczony przystąpił do nich dobrowolnie.

Wiedzę o tym, że ubezpieczony osiągnął roczne ograniczenie podstawy wymiaru składek, pracodawca może uzyskać z:

- oświadczenia ubezpieczonego, jeżeli do opłacania za niego składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest zobowiązany więcej niż jeden płatnik – w takiej sytuacji w raporcie imiennym ZUS RCA składanym za ubezpieczonego, którego dotyczy przekroczenie, w polu 02 bloku III.B należy podać kod 1,
- własnej dokumentacji płacowej – wówczas w raporcie imiennym ZUS RCA składanym za ubezpieczonego, którego dotyczy przekroczenie, w polu 02 bloku III.B należy podać kod 2,
- informacji uzyskanej z ZUS – w raporcie imiennym ZUS RCA składanym za ubezpieczonego, którego dotyczy przekroczenie, w polu 02 bloku III.B należy podać wówczas kod 3.

Ustalenie, czy doszło do przekroczenia rocznej granicy podstawy wymiaru składek, można też powierzyć ZUS, składając wniosek RRP. Można to zrobić elektronicznie za pośrednictwem PUE ZUS, osobiście w placówce ZUS albo pocztą.

Wzór wniosku RRP znajduje się na stronie e-wydania MPPiU: www.inforlex.pl (po zalogowaniu).

Zawiadomienie o przekroczeniu rocznego limitu składek

Co do zasady obowiązek kontrolowania, czy roczny przychód zatrudnionego nie przekroczył 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w go-

eprasa.pl 82873458cf

spodarce narodowej, spoczywa na płatniku składek. Inaczej jest, gdy pracownik ma kilku pracodawców – wówczas to on sam powinien śledzić narastanie podstawy wymiaru składek w ciągu roku i dbać o to, by nie pobrano od niego zbyt wysokich składek emerytalno-rentowych. W tym celu **o osiągnięciu górnego pułapu podstawy wymiaru składek musi zawiadomić wszystkich swoich płatników** (art. 19 ust. 6 ustawy systemowej). Dla celów dowodowych pracodawca powinien żądać takiej informacji na piśmie.

WAŻNE! Ubezpieczony zatrudniony w kilku firmach musi poinformować każdego z płatników o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Trzeba przy tym pamiętać, że skutki błędnego zawiadomienia, wskutek którego nie zostały opłacone należne składki, obciążają ubezpieczonego. Pracodawca może więc żądać od niego spłaty całego powstałego zadłużenia, łącznie z odsetkami za zwłokę (§ 10 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe).

PRZYKŁAD

Anna B. pracuje w firmie konsultingowej za stałym wynagrodzeniem w wysokości 26 000 zł miesięcznie. Do końca października 2026 r. jej oskładkowany przychód wyniósł 260 000 zł (10 x 26 000 zł), a więc mieścił się w limicie. Po doliczeniu listopadowej pensji wyniesie on już 286 000 zł (11 x 26 000 zł).

Kwotę przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek ustalono następująco:

286 000 zł – 282 600 zł = 3400 zł.

Podstawę wymiaru składek emerytalno-rentowych za listopad otrzymamy, pomniejszając miesięczne wynagrodzenie o kwotę przekroczenia:

26 000 zł – 3400 zł = 22 600 zł.

Za listopad 2026 r. pracodawca naliczy więc składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od kwoty 22 600 zł, a za grudzień nie naliczy ich wcale. Podstawą wymiaru pozostałych składek pozostaje natomiast pełne wynagrodzenie, tj. 26 000 zł.

Zatrudnienie u dwóch pracodawców a roczny limit podstawy wymiaru składek

Gdy pracownik jest zatrudniony w dwóch firmach, każda z nich może ustalić prawidłową podstawę wymiaru składek emerytalno-rentowych w miesiącu przekroczenia limitu za pomocą następującego wzoru:

$$x = (a \times c) : b$$

gdzie:

a – łączna kwota przekroczenia ograniczenia podstawy składek u obydwu pracodawców w miesiącu, w którym nastąpiło przekroczenie,

eprasa.pl 82873458cf

b – łączna kwota przychodu osiągnięta u obydwu pracodawców w miesiącu, w którym nastąpiło przekroczenie,
c – przychód osiągnięty u danego pracodawcy w miesiącu, w którym nastąpiło przekroczenie,
x – wartość przekroczenia kwoty granicznej przez ubezpieczonego za dany miesiąc u danego pracodawcy.

PRZYKŁAD

Paulina K., 29-letnia mieszkanka Gdańska, pracuje w dwóch spółkach: A i B. W listopadzie 2026 r. złożyła w obu firmach pisemne oświadczenia, z których wynika, że jej przychód stanowiący podstawę wymiaru składek emerytalno-rentowych za okres od stycznia do października wyniósł łącznie 271 500 zł. Za listopad otrzyma w spółce A 16 400 zł, a w spółce B – 12 300 zł.

Po doliczeniu listopadowych przychodów do dotychczasowej podstawy spółki ustaliły, że roczny limit zostanie przekroczony o 17 600 zł:

- 271 500 zł + 16 400 zł + 12 300 zł – 282 600 zł (roczny limit) = 17 600 zł.

Spółka A powinna więc naliczyć składki emerytalno-rentowe od kwoty 6342,86 zł:

- (17 600 zł × 16 400 zł) : 28 700 zł = 10 057,14 zł,
- 16 400 zł – 10 057,14 zł = 6342,86 zł.

Z kolei spółka B naliczy je od kwoty 4757,14 zł:

- (17 600 zł × 12 300 zł) : 28 700 zł = 7542,86 zł,
- 12 300 zł – 7542,86 zł = 4757,14 zł.

Dzięki temu łączna podstawa składek emerytalno-rentowych z obu tytułów zatrzyma się dokładnie na poziomie rocznego limitu:

- 271 500 zł + 6342,86 zł + 4757,14 zł = 282 600 zł.

Warto podkreślić, że zaprzestanie opłacania składek po osiągnięciu limitu nie oznacza ustania ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. **Okres, w którym składki te nie są opłacane z powodu przekroczenia w ciągu roku kalendarzowego rocznej podstawy ich wymiaru, traktuje się jak okres ubezpieczenia w rozumieniu ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.**

PRZYKŁAD

We wrześniu 2026 r. oskładkowane przychody pełnoetatowego pracownika osiągnęły roczny limit podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych wynoszący 282 600 zł. Od nadwyżki ponad ten pułap pracodawca przestał więc naliczać i odprowadzać do ZUS składki na te ubezpieczenia. Nie oznacza to jednak, że pracownik przestał podlegać ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym – we wrześniu i w kolejnych miesiącach trwania stosunku pracy nadal podlega im obowiązkowo.

eprasa.pl 82873458cf

Nadpłata składek – korekta dokumentów i zwrot

W praktyce dość często dochodzi do nadpłaty składek emerytalno-rentowych, naliczonych od podstawy przekraczającej roczny limit. Przyczyną może być błąd osoby sporządzającej listę płac lub programu płacowego, a także niepoinformowanie pracodawcy przez pracownika o przychodach z innych źródeł. Nadpłatę ZUS zalicza z urzędu na poczet zaległych lub bieżących składek, a gdy ich brak – na poczet przyszłych. Płatnik może też wystąpić o zwrot nienależnie opłaconych składek emerytalno-rentowych (pomniejszonych o składkę zdrowotną, która – wskutek obniżenia jej podstawy o nienależne składki – została opłacona w zaniżonej wysokości), o ile nie uległy przedawnieniu.

Powstanie nadpłaty pociąga za sobą obowiązek:

- skorygowania dokumentów rozliczeniowych ZUS – komplet korygujący za miesiąc, w którym powstała nadpłata, obejmuje raport ZUS RCA ze składkami na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne obliczonymi od prawidłowych podstaw wymiaru oraz deklarację rozliczeniową ZUS DRA z prawidłowym rozliczeniem składek i wypłaconych świadczeń za wszystkich ubezpieczonych, uwzględniającą zmiany wynikające z korygującego raportu ZUS RCA;
- dokonania zwrotu osobie, której dotyczy nadpłata, składek niesłusznie pobranych z jej wynagrodzenia – zwrot w tym zakresie nie podlega składkom ZUS i powinien być dokonywany po uprzednim pomniejszeniu o powstałą niedopłatę składki na ubezpieczenie zdrowotne, a także o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, którą należy skalkulować od sumy przychodów postawionych do dyspozycji zatrudnionemu w miesiącu wypłacania mu nadpłaconych składek ZUS (w podstawie opodatkowania uwzględnia się kwotę składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pobranych ze środków zatrudnionego ponad roczny limit przed pomniejszeniem o niedopłatę składki zdrowotnej).

PRZYKŁAD

Łódzka firma dowiedziała się w październiku 2026 r., że jeden z jej pracowników – z uwagi na dodatkowe przychody z innego miejsca pracy – przekroczył we wrześniu 2026 r. roczną podstawę wymiaru składek emerytalno-rentowych. Pracodawca nie uwzględnił tego faktu i naliczył składki od pełnej kwoty. Okazało się, że wrześniowa podstawa składek emerytalno-rentowych powinna wynieść 6500 zł, a przyjęto ją w wysokości 12 000 zł. Pracownik rozlicza się wspólnie z małżonkiem.

Wysokość nadpłaty ustalono w następujący sposób:

Lp.	Wyszczególnienie	Rozliczenie wynagrodzenia za 09/2026 przed korektą (zł)	Rozliczenie wynagrodzenia za 09/2026 po korekcie (zł)	Różnica w wysokości składek (zł)
1	2	3	4	5
1	wynagrodzenie brutto	12 000,00	12 000,00	–

eprasa.pl 82873458cf

1	2	3	4	5
2	podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	12 000,00	6500,00	5500,00
3	składka na ubezpieczenie emerytalne (poz. 2 x 9,76%)	1171,20	634,40	536,80
4	składka na ubezpieczenia rentowe (poz. 2 x 1,5%)	180,00	97,50	82,50
5	składka na ubezpieczenie chorobowe (poz. 1 x 2,45%)	294,00	294,00	–
6	suma składek na ubezpieczenia społeczne (poz. 3 + poz. 4 + poz. 5)	1645,20	1025,90	619,30
7	podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (poz. 1 – poz. 6)	10 354,80	10 974,10	– 619,30
8	składka na ubezpieczenie zdrowotne naliczona (poz. 7 x 9%)	931,93	987,67	– 55,74
9	składka na ubezpieczenie emerytalne finansowana przez pracodawcę (poz. 2 x 9,76%)	1171,20	634,40	536,80
10	składka na ubezpieczenia rentowe finansowana przez pracodawcę (poz. 2 x 6,5%)	780,00	422,50	357,50

Z powyższych wyliczeń wynika, że:

- nadpłata składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowanych przez pracownika wynosi 619,30 zł (536,80 zł + 82,50 zł),
- niedopłata składki na ubezpieczenie zdrowotne to 55,74 zł,
- nadpłata składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowanych przez pracodawcę wynosi 894,30 zł (536,80 zł + 357,50 zł).

Przyjmując, że w rozstrzyganym przypadku:

- pracodawca zwrócił nadpłatę składek pracownikowi w październiku 2026 r., w którym to miesiącu pensja brutto zatrudnionego wyniosła 12 000 zł,
- pracownik jest uprawniony do podstawowych kosztów uzyskania przychodu i 1/12 kwoty zmniejszającej podatek,

lista płac za październik 2026 r. powinna wyglądać następująco:

Składniki	Działanie	Kwota (zł)
1	2	3
wynagrodzenie za pracę brutto	–	**12 000,00**
kwota nadpłaty składki emerytalnej i rentowej należnej do zwrotu pracownikowi	–	**619,30**
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe	12 000 zł	12 000,00

eprasa.pl 82873458cf

1	2	3
składka na ubezpieczenie emerytalne	–	0,00
składka na ubezpieczenia rentowe	–	0,00
składka na ubezpieczenie chorobowe	12 000 zł × 2,45%	294,00
suma składek na ubezpieczenia społeczne	0 zł + 0 zł + 294 zł	294,00
koszty uzyskania przychodu	–	250,00
podstawa obliczenia zaliczki na podatek po zaokrągleniu do pełnych złotych	12 000 zł + 619,30 zł – 294 zł – 250 zł	12 075,00
kwota zmniejszająca miesięczną zaliczkę podatkową	–	300,00
zaliczka na podatek przed zaokrągleniem	(12 075 zł × 12%) – 300 zł	1149,00
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	12 000 zł – 294 zł	11 706,00
składka zdrowotna	11 706 zł × 9%	1053,54
zaliczka na podatek do przekazania na rachunek urzędu skarbowego po zaokrągleniu do pełnych złotych	–	1149,00
niedopłata składki na ubezpieczenie zdrowotne powstała wskutek nadpłaty składek na ubezpieczenia społeczne (pomniejszająca kwotę nadpłaty do wypłaty)	–	55,74
kwota do wypłaty	12 000 zł + 619,30 zł – 294 zł – 1053,54 zł – 1149 zł – 55,74 zł	**10 067,02**

Przekroczenie progu podatkowego

Obliczając zaliczki na podatek od dochodów pracowniczych uzyskanych od stycznia do grudnia 2026 r., należy stosować stawkę właściwą dla poziomu dochodu osiągniętego narastająco od początku roku.

Tabela. **Wysokość stawki podatku dochodowego od osób fizycznych w zależności od wysokości dochodu**

Stawka podatku	Dochód, do którego ma zastosowanie stawka podatku
12%	uzyskany przez pracownika w danym miesiącu, jeżeli w całości narastająco w 2026 r. nie przekroczył kwoty stanowiącej górną granicę pierwszego przedziału skali podatkowej, tj. 120 000 zł
12% i 32%	uzyskany przez pracownika w danym miesiącu, jeżeli w części narastająco w 2026 r. nie przekroczył 120 000 zł i w części przekroczył nadwyżkę ponad 120 000 zł
32%	uzyskany przez pracownika w danym miesiącu, jeżeli w całości narastająco w 2026 r. przekroczył 120 000 zł

eprasa.pl 82873458cf

Pracownik może zmniejszyć obciążenie wyższą stawką podatku, a nawet całkowicie go uniknąć, jeśli złoży pracodawcy oświadczenie, że za dany rok zamierza rozliczyć się wspólnie z małżonkiem albo jako osoba samotnie wychowująca dziecko. Warunkiem jest przy tym, aby przewidywane, wskazane w oświadczeniu dochody pracownika za rok podatkowy:

- nie przekroczyły 120 000 zł, a małżonek lub dziecko nie uzyskiwał żadnych dochodów, lub
- jeżeli przekroczą ww. kwotę – małżonek lub dziecko nie uzyskiwali żadnych dochodów lub dochody małżonka lub dziecka mieściły się w niższym przedziale skali podatkowej.

W obu wskazanych wyżej przypadkach zaliczki na podatek dochodowy za wszystkie miesiące roku wynoszą 12% dochodu uzyskanego w danym miesiącu. Jednak w pierwszym przypadku zaliczki te są dodatkowo pomniejszane za każdy miesiąc o 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (maksymalnie o 600 zł), natomiast w drugim przypadku – o jedną kwotę zmniejszającą. W każdej z tych sytuacji stosowanie jednej kwoty zmniejszającej podatek jest uzależnione od posiadania do niej prawa.

Pracodawca, który otrzymał takie oświadczenie, stosuje opisane zasady poboru zaliczek najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu jego złożenia.

PRZYKŁAD

34-letni pracownik, który nie uczestniczy w PPK i nie korzysta z „zerowego PIT", otrzymuje stałą pensję w wysokości 30 000 zł brutto miesięcznie. Przysługują mu podstawowe koszty uzyskania przychodu (250 zł) oraz 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (300 zł). Jego miesięczny dochód, czyli przychód pomniejszony o koszty uzyskania przychodu i składki na ubezpieczenia społeczne, wynosi 25 637 zł:

- 30 000 zł – 4113 zł (składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika) – 250 zł = 25 637 zł.

Dochód pracownika liczony narastająco od początku roku przekroczył próg podatkowy w maju 2026 r. (5 miesięcy x 25 637 zł = 128 185 zł; 128 185 zł > 120 000 zł). Oznacza to, że od majowego dochodu zaliczkę trzeba obliczyć z zastosowaniem dwóch stawek: 12% i 32%.

Lista płac za maj 2026 r. powinna wyglądać następująco:

Lp.	Pozycja	Działanie	Kwota (zł)
1	2	3	4
1	wynagrodzenie za pracę	–	**30 000,00**
2	podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (poz. 1)	30 000 zł	30 000,00
3	składka na ubezpieczenie emerytalne (poz. 2 x 9,76%)	30 000 zł × 9,76%	2928,00
4	składka na ubezpieczenie rentowe (poz. 2 x 1,5%)	30 000 zł × 1,5%	450,00

eprasa.pl 82873458cf

1	2	3	4
5	składka na ubezpieczenie chorobowe (poz. 2 x 2,45%)	30 000 zł × 2,45%	735,00
6	suma składek na ubezpieczenia społeczne (poz. 3 + poz. 4 + poz. 5)	2928 zł + 450 zł + 735 zł	4113,00
7	koszty uzyskania przychodu	–	250,00
8	podstawa obliczenia zaliczki na podatek, po zaokrągleniu do pełnych złotych (poz. 1 – poz. 6 – poz. 7)	30 000 zł – 4113 zł – 250 zł	25 637,00
9	kwota zmniejszająca miesięczną zaliczkę na podatek	–	300,00
10	zaliczka na podatek do przekazania na rachunek urzędu skarbowego, po zaokrągleniu do pełnych złotych	1) dochód podlegający opodatkowaniu stawką 12%: 120 000 zł – 102 548 zł (łączny dochód uzyskany w okresie od stycznia do kwietnia 2026 r.: 4 miesiące x 25 637 zł) = 17 452 zł; 2) dochód podlegający opodatkowaniu stawką 32%: 128 185 zł (łączny dochód uzyskany w okresie od stycznia do maja 2026 r.: 5 miesięcy x 25 637 zł) – 120 000 zł = 8185 zł; zaliczka na podatek: (17 452 zł x 12%) + (8185 zł x 32%) – 300 zł = 2094,24 zł + 2619,20 zł – 300 zł = 4413,44 zł, czyli 4413 zł po zaokrągleniu do pełnych złotych	4413,00
11	podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (poz. 1 – poz. 6)	30 000 zł – 4113 zł	25 887,00
12	składka zdrowotna (poz. 11 x 9%)	25 887 zł × 9%	2329,83
13	kwota netto (poz. 1 – poz. 6 – poz. 10 – poz. 12)	30 000 zł – 4113 zł – 4413 zł – 2329,83 zł	**19 144,17**

Przy stałym wynagrodzeniu w wysokości 30 000 zł przychód pracownika liczony narastająco od początku 2026 r. przekroczy w październiku limit 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (10 miesięcy x 30 000 zł = 300 000 zł; 300 000 zł > 282 600 zł, tj. 30 x 9420 zł). Od listopada 2026 r. pracodawca nie będzie już naliczał składek emerytalnej i rentowych, a lista płac za październik 2026 r. powinna wyglądać następująco:

Lp.	Pozycja	Działanie	Kwota (zł)
1	2	3	4
1	wynagrodzenie brutto	–	30 000,00
2	podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (poz. 1 – kwota przekroczenia rocznego limitu)	30 000 zł – 17 400 zł (300 000 zł – 282 600 zł)	12 600,00
3	składka na ubezpieczenie emerytalne (poz. 2 x 9,76%)	12 600 zł × 9,76%	1229,76
4	składka na ubezpieczenie rentowe (poz. 2 x 1,5%)	12 600 zł × 1,5%	189,00

eprasa.pl 82873458cf

1	2	3	4
5	składka na ubezpieczenie chorobowe (poz. 1 x 2,45%)	30 000 zł × 2,45%	735,00
6	suma składek na ubezpieczenia społeczne (poz. 3 + poz. 4 + poz. 5)	1229,76 zł + 189 zł + 735 zł	2153,76
7	koszty uzyskania przychodu	–	250,00
8	podstawa obliczenia zaliczki na podatek, po zaokrągleniu do pełnych złotych	30 000 zł – 2153,76 zł – 250 zł	27 596,00
9	kwota zmniejszająca miesięczną zaliczkę na podatek	–	300,00
10	zaliczka na podatek do przekazania na rachunek urzędu skarbowego, po zaokrągleniu do pełnych złotych (poz. 8 x 32% – poz. 9)	(27 596 zł × 32%) – 300 zł = 8530,72 zł, czyli 8531 zł po zaokrągleniu do pełnych złotych	8531,00
11	podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (poz. 1 – poz. 6)	30 000 zł – 2153,76 zł	27 846,24
12	składka zdrowotna (poz. 11 x 9%)	27 846,24 zł × 9%	2506,16
13	kwota netto (poz. 1 – poz. 6 – poz. 10 – poz. 12)	30 000 zł – 2153,76 zł – 8531 zł – 2506,16 zł	16 809,08

Limity w składkach ZUS i podatku a potrącenia z wynagrodzenia

Zarówno potrącenia obowiązkowe, jak i dobrowolne dokonywane są z wynagrodzenia netto, tj. pensji brutto pomniejszonej o składki ZUS i zaliczkę na podatek. Wyższa zaliczka po przekroczeniu progu podatkowego czy niższe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe po osiągnięciu limitu wpływają zatem na maksymalną kwotę, jaką można potrącić z pensji.

Przekroczenie obu limitów wpływa ponadto na wysokość kwoty wolnej od potrąceń. Stanowi ją minimalne wynagrodzenie za pracę (ustalone w proporcji do wymiaru etatu pracownika) po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat do PPK, jeżeli pracownik z nich nie zrezygnował (art. $87^{[1]}$ § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy). Przepisy nie przesądzają wprost, jak wyznaczać tę kwotę, gdy pracownik nie finansuje już składek emerytalnych i rentowych albo gdy jego dochody przekroczyły próg podatkowy. Jednak za uzasadnione należy uznać stanowisko, że w takiej sytuacji minimalne wynagrodzenie należy pomniejszyć o faktycznie ponoszone przez pracownika koszty składek emerytalnych i rentowych oraz zaliczki na podatek.

PRZYKŁAD

We wrześniu 2026 r. dochód 30-letniego pracownika zatrudnionego na pełny etat przekroczył próg podatkowy (120 000 zł), w związku z czym pracodawca zaczął obliczać zaliczkę na podatek według stawki 32%. Od października 2026 r. pensja pracownika

eprasa.pl 82873458cf

jest zajęta przez komornika z tytułu niespłaconego kredytu bankowego (dług przekracza 15 000 zł). Przy założeniu, że pracownik:

- ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodu i 1/12 kwoty zmniejszającej podatek,
- w październiku – z uwagi na kilkunastodniowy urlop bezpłatny – otrzymał wynagrodzenie w wysokości 5200 zł netto,
- nie przystąpił do PPK,

kwotę wolną od potrąceń oraz kwotę potrącenia na rzecz komornika należy ustalić następująco:

Krok 1. Obliczenie wysokości kwoty wolnej od potrąceń:

Lp.	Pozycja	Działanie	Kwota (zł)
1	minimalne wynagrodzenie za pracę	–	**4806,00**
2	podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	–	4806,00
3	składka na ubezpieczenie emerytalne (poz. 1 x 9,76%)	4806 zł × 9,76%	469,07
4	składka na ubezpieczenie rentowe (poz. 1 x 1,5%)	4806 zł × 1,5%	72,09
5	składka na ubezpieczenie chorobowe (poz. 1 x 2,45%)	4806 zł × 2,45%	117,75
6	suma składek na ubezpieczenia społeczne (poz. 3 + poz. 4 + poz. 5)	469,07 zł + 72,09 zł + 117,75 zł	658,91
7	koszty uzyskania przychodu	–	250,00
8	podstawa obliczenia zaliczki na podatek, po zaokrągleniu do pełnych złotych	4806 zł – 658,91 zł – 250 zł	3897,00
9	kwota zmniejszająca miesięczną zaliczkę na podatek	–	300,00
10	zaliczka na podatek po zaokrągleniu do pełnych złotych (poz. 8 x 32% – poz. 9)	(3897 zł × 32%) – 300 zł	947,00
11	podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (poz. 2 – poz. 6)	4806 zł – 658,91 zł	4147,09
12	składka zdrowotna (poz. 11 x 9%)	4147,09 zł × 9%	373,24
13	kwota wolna od potrąceń	4806 zł – 658,91 zł – 947 zł – 373,24 zł	**2826,85**

Krok 2. Ustalenie kwoty potrącenia:

- granica potrącenia: 5200 zł (wynagrodzenie netto) x 50% = 2600 zł,
- możliwe potrącenie (z zachowaniem kwoty wolnej): 5200 zł – 2826,85 zł = 2373,15 zł; potrącenie w wysokości 50% pensji netto (2600 zł) naruszyłoby kwotę wolną od potrąceń, gdyż pracownikowi pozostałoby do wypłaty jedynie 2600 zł, tj. mniej niż 2826,85 zł.

Wpływ przekroczenia limitu składkowego na zasiłki i wynagrodzenie chorobowe

Niższe składki na ubezpieczenia społeczne pobierane po przekroczeniu limitu 30-krotności mają znaczenie również przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych.

eprasa.pl 82873458cf

Podstawę wymiaru zasiłku, a także wynagrodzenia chorobowego, stanowi bowiem przeciętny przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, wypłacony co do zasady za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę, a finansowanych przez pracownika składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, czyli łącznie 13,71% (art. 36 ust. 1 w zw. z art. 3 pkt 3 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa). Jeżeli więc przychód pracownika – w całości lub w części – nie stanowił podstawy wymiaru składek emerytalnych i rentowych z powodu przekroczenia limitu, do podstawy zasiłkowej wlicza się wynagrodzenie pomniejszone o faktycznie potrącone składki na te ubezpieczenia, a więc o kwotę niższą niż 13,71%.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony od 1 lutego 2019 r. na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy do końca 2025 r. otrzymywał stałą pensję w wysokości 20 000 zł miesięcznie, a od stycznia 2026 r. – 32 000 zł brutto. W październiku 2026 r. przez 5 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby i nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego (była to jego pierwsza niezdolność do pracy od początku zatrudnienia). We wrześniu 2026 r. jego przychód przekroczył roczny limit podstawy wymiaru składek emerytalnych i rentowych, w związku z czym składki te naliczono od kwoty 26 600 zł: 32 000 zł × 9 miesięcy = 288 000 zł; 288 000 zł – 282 600 zł = 5400 zł; 32 000 zł – 5400 zł = 26 600 zł.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego należy w tej sytuacji ustalić z okresu od października 2025 r. do września 2026 r. w następujący sposób:

Krok 1. Pomniejszenie przychodu za okres od października 2025 r. do sierpnia 2026 r. o pełną wysokość potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne (13,71%):

- 20 000 zł – (20 000 zł × 13,71%) = 20 000 zł – 2742 zł = 17 258 zł; 17 258 zł × 3 miesiące w 2025 r. = 51 774 zł;
- 32 000 zł – (32 000 zł × 13,71%) = 32 000 zł – 4387,20 zł = 27 612,80 zł; 27 612,80 zł × 8 miesięcy w 2026 r. = 220 902,40 zł.

Krok 2. Pomniejszenie przychodu za wrzesień 2026 r. o faktyczną wysokość potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne:

- 32 000 zł – 2995,16 zł (26 600 zł × 11,26%) – 784 zł (32 000 zł × 2,45%) = 28 220,84 zł.

Krok 3. Obliczenie przeciętnego miesięcznego przychodu:

- 300 897,24 zł (51 774 zł + 220 902,40 zł + 28 220,84 zł) : 12 = 25 074,77 zł.

Krok 4. Obliczenie wynagrodzenia chorobowego:

- 25 074,77 zł : 30 = 835,83 zł,
- 835,83 zł × 80% = 668,66 zł,
- 668,66 zł × 5 dni = 3343,30 zł.

eprasa.pl 82873458cf

Odrębnego podejścia wymaga sytuacja, w której limit został przekroczony w miesiącu, gdy pracownik był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. Wynagrodzenie z takiego miesiąca przyjmowane do podstawy trzeba wówczas odpowiednio uzupełnić. Sposób postępowania wskazał ZUS w punkcie 285. komentarza do ustawy zasiłkowej z sierpnia 2023 r. Zgodnie z nim należy obliczyć średni wskaźnik składek na ubezpieczenia społeczne potrąconych pracownikowi w miesiącu nieobecności, a następnie – przy jego zastosowaniu – ustalić miesięczną składkę i pomniejszyć o nią pełny miesięczny przychód wliczany do podstawy zasiłkowej.

Wskaźnik ten jest obliczany według wzoru:

$$\textbf{średni wskaźnik składek} = \frac{\text{kwota składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika w danym miesiącu x 100}}{\text{przychód stanowiący w danym miesiącu podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe}}$$

PRZYKŁAD

Pracownica zatrudniona na pełny etat otrzymuje stałe wynagrodzenie w wysokości 34 000 zł brutto miesięcznie. W listopadzie 2026 r. chorowała i za czas niezdolności do pracy przysługuje jej wynagrodzenie chorobowe. Jego podstawę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu od listopada 2025 r. do października 2026 r.

We wrześniu 2026 r.:

- pracownica przez 5 dni (od 14 do 18 września) korzystała z zasiłku opiekuńczego i przepracowała 17 dni z 22 dni do przepracowania w tym miesiącu;
- osiągnięty przez nią przychód podlegający oskładkowaniu przekroczył roczny limit podstawy wymiaru składek emerytalnych i rentowych (przychód za okres od stycznia do sierpnia wyniósł 272 000 zł). Od kwoty wynagrodzenia za przepracowaną część tego miesiąca, które wyniosło 28 333,35 zł [34 000 zł – (34 000 zł : 30 x 5 dni)], została potrącona składka na ubezpieczenie chorobowe w kwocie 694,17 zł (28 333,35 zł x 2,45%), a składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zostały ustalone od kwoty 10 600 zł (282 600 zł – 272 000 zł) i wyniosły 1193,56 zł, co wynika z wyliczenia: 10 600 zł x 11,26%.

Łączna kwota składek potrąconych z wrześniowej pensji pracownicy wyniosła 1887,73 zł (694,17 zł + 1193,56 zł).

Aby ustalić kwotę wynagrodzenia za wrzesień, którą należy przyjąć do podstawy zasiłkowej (przychód pomniejszony o pełną miesięczną składkę na ubezpieczenia społeczne), trzeba najpierw obliczyć średni wskaźnik składek potrąconych w tym miesiącu: (1887,73 zł x 100) : 28 333,35 zł = 6,66%.

Wynagrodzenie za wrzesień 2026 r. należało zatem pomniejszyć o pełną miesięczną składkę obliczoną przy zastosowaniu tego wskaźnika, tj. o 2264,40 zł (34 000 zł x 6,66%). Zatem w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego za listopad 2026 r. trzeba uwzględnić uzupełnione wynagrodzenie za wrzesień w kwocie 31 735,60 zł (34 000 zł – 2264,40 zł).

eprasa.pl 82873458cf

Podsumowanie

1. Ustalając, czy doszło do przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek emerytalnych i rentowych (w 2026 r. – 282 600 zł), trzeba wziąć pod uwagę przychody ze wszystkich tytułów do ubezpieczeń – zarówno obowiązkowych, jak i dobrowolnych.

2. Po osiągnięciu limitu 30-krotności płatnik składek przestaje naliczać składki emerytalne i rentowe oraz składkę na FEP; składki na ubezpieczenia chorobowe, wypadkowe i zdrowotne oraz na FP, FS i FGŚP opłacane są nadal bez ograniczeń.

3. Ubezpieczony pracujący u kilku pracodawców powinien zawiadomić każdego z nich o przekroczeniu limitu w trakcie roku – i to on odpowiada za skutki błędnego zawiadomienia.

4. Jeżeli dochód pracownika z danego miesiąca tylko częściowo mieści się w kwocie 120 000 zł liczonej narastająco od początku roku, zaliczka obliczana jest według dwóch stawek: 12% i 32%.

5. Ustalając kwotę wolną od potrąceń, minimalne wynagrodzenie (w 2026 r. – 4806 zł) pomniejszane jest o faktycznie ponoszone przez pracownika składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz zaliczkę na podatek.

6. Jeżeli z powodu przekroczenia limitu 30-krotności przychód pracownika nie stanowił podstawy wymiaru składek emerytalnej i rentowej, do podstawy zasiłkowej wliczane jest wynagrodzenie pomniejszone o faktycznie potrącone składki na te ubezpieczenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 19 ust. 1, ust. 3–6a, ust. 7, art. 24 ust. 6a–6b, ust. 6e–6g 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. 734)
- art. 81 ust. 1 i ust. 6 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. 1007)
- art. 27 ust. 1, art. 31a–31b, art. 32 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1354)
- art. 87–87[1], art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 3 pkt 3, art. 36 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)
- art. 4 pkt 5, art. 15, art. 103–103a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1749; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 425)
- § 6–10 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)
- obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 19 listopada 2025 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2026 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (M.P. z 2025 r. poz. 1206)

©℗
Mariusz Pigulski
ekspert ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
autor licznych opracowań i publikacji z dziedziny kadrowo-płacowej

eprasa.pl 82873458cf

1 Jak dokonać potrącenia z karty lunchowej

PROBLEM

Nasza spółka zamierza zakupić ze środków obrotowych i przekazać pracownikom karty lunchowe przedpłacone. Czy środki znajdujące się na tej karcie podlegają zajęciu komorniczemu? W jaki sposób dokonać takiego potrącenia?

RADA

Przedpłacone karty lunchowe finansowane ze środków obrotowych pracodawcy podlegają zajęciu komorniczemu, przy czym są objęte pełną ochroną przewidzianą dla wynagrodzenia za pracę. Zatem pracodawca powinien zsumować wartość zasilenia karty z wynagrodzeniem zasadniczym brutto i ustalić dochód netto, a następnie dokonać potrącenia z uwzględnieniem granicy potrącenia i kwoty wolnej od potrąceń. Kwota potrącenia na rzecz organu egzekucyjnego pobierana jest w całości z pieniężnej części wynagrodzenia. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Kwalifikacja prawna kart lunchowych w postępowaniu egzekucyjnym. Karty przedpłacone należy kwalifikować jako świadczenia pieniężne lub prawa majątkowe związane ze stosunkiem pracy. Zgodnie ze stanowiskami organów państwowych nie stanowią one niepodlegającego egzekucji świadczenia w naturze, lecz przysporzenie majątkowe przeliczalne na środki pieniężne. Karty przedpłacone finansowane ze środków obrotowych pracodawcy podlegają ochronie jak wynagrodzenie za pracę (m.in. stanowiska: Ministerstwa Sprawiedliwości z 19 stycznia 2021 r. oraz Krajowej Rady Komorniczej z 1 marca 2021 r.). Umożliwiają one bowiem dokonywanie płatności.

Świadczenia finansowane ze środków obrotowych stanowią przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: updof). Z powołanych względów podlegają egzekucji na zasadach określonych w art. 87 i art. 87[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), tj.:

- maksymalny limit potrącenia wynosi 50% łącznego wynagrodzenia netto przy egzekucji należności niealimentacyjnych oraz 60% przy świadczeniach alimentacyjnych,

eprasa.pl 82873458cf

- pracownikowi należy zagwarantować ochronę w postaci kwoty wolnej w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę netto w przypadku potrąceń innych niż alimentacyjne.

Należy podkreślić, że **pracodawca ma obowiązek wykazać komornikowi wartość zasilenia karty w ramach innych wierzytelności – jeżeli takie zostałyby wskazane przez organ jako podlegające zajęciu** (art. 896 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego).

Wpływ przepisów podatkowo-składkowych na wyznaczenie podstawy potrącenia. Aby prawidłowo obliczyć kwotę egzekwowaną, płatnik musi ustalić sumaryczny dochód netto pracownika.

Wartość zasilenia karty lunchowej do kwoty 450 zł miesięcznie jest wyłączona z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne (§ 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe) **pod warunkiem, że karta uprawnia wyłącznie do nabywania gotowych posiłków.**

Prawidłowość tego zwolnienia potwierdzają interpretacje indywidualne ZUS, m.in. z 12 lutego 2026 r. (sygn. DI/100000/43/795/2026) oraz z 10 czerwca 2025 r. (sygn. DI/100000/43/543/2025). Natomiast nadwyżka ponad ww. kwotę będzie stanowić przychód, od którego należne są składki ZUS (co często zdarza się w sytuacji tzw. przechodzenia niewykorzystanych środków na kolejny miesiąc).

Wartość wskazanej karty stanowi przychód ze stosunku pracy (art. 12 ust. 1 updof). Świadczenie to nie podlega zwolnieniu z podatku (art. 21 ust. 1 pkt 11b updof), jeżeli nie jest posiłkiem profilaktycznym, o którym mowa w art. 232 k.p. Zatem pracodawca oblicza i pobiera zaliczkę na podatek dochodowy od łącznej kwoty dochodu.

Realizacja zajęcia egzekucyjnego przebiega następująco:

Krok 1. ustalenie łącznej kwoty wynagrodzenia netto (sumując np. pensję zasadniczą i wartość zasilenia karty, a następnie pomniejszając o składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek),

Krok 2. wyznaczenie maksymalnej granicy potrącenia, która wynosi 50% łącznego wynagrodzenia netto przy egzekucji świadczeń niealimentacyjnych lub 60% przy świadczeniach alimentacyjnych,

Krok 3. ustalenie kwoty wolnej od potrąceń, stanowiącej przy zobowiązaniach niealimentacyjnych równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę netto (art. $87^{[1]}$ § 1 pkt 1 k.p.),

Krok 4. przekazanie komornikowi zajętej części wynagrodzenia pracownika.

eprasa.pl 82873458cf

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości minimalnej płacy (4806 brutto) oraz kartę lunchową (płatniczą) finansowaną ze środków obrotowych o wartości 250 zł netto miesięcznie. Ma prawo do zwykłych kosztów uzyskania przychodów i kwoty zmniejszającej podatek. Nie dokonuje wpłat na PPK. Pracodawca otrzymał zajęcie komornicze z tytułu niespłaconego kredytu bankowego (dług niealimentacyjny). W tej sytuacji ustalenie wysokości potrącenia i jego dokonanie w pierwszej kolejności wymaga obliczenia wynagrodzenia netto, tj.:

- składki ZUS – należy obliczyć i pobrać wyłącznie od wynagrodzenia zasadniczego, gdyż karta podlega zwolnieniu ze składek do kwoty 450 zł, czyli w łącznej kwocie 1032,15 zł: 658,91 zł (składki na ubezpieczenia społeczne) + 373,24 zł (składka zdrowotna);
- zaliczka na podatek – podstawę opodatkowania stanowi zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i karta lunchowa:

  4806 zł – 658,91 zł + 250 zł – 250 zł = 4147,09 zł (po zaokrągleniu 4147 zł),

  4147 zł x 12% – 300 zł = 197,64 zł (po zaokrągleniu 198 zł);
- dochód netto: 4806 zł – 658,91 zł – 373,24 zł + 250 zł – 198,00 zł = 3825,85 zł.

Dopuszczalne potrącenie (granica 50%) wynosi 1912,92 zł, a kwota wolna od potrąceń dla pełnego etatu – 3605,85 zł. Po potrąceniu maksymalnej kwoty wyznaczonej granicą pracownik nie otrzymałby gwarantowanej płacy minimalnej (1912,63 zł < 3605,85 zł). Dopuszczalne jest więc potrącenie w wysokości różnicy pomiędzy kwotą netto 3825,85 zł a minimalnym wynagrodzeniem 3605,85 zł, czyli w wysokości 220 zł.

Pracodawca przekazuje komornikowi kwotę 220 zł bezpośrednio z wypłaty pieniężnej przysługującej pracownikowi. Pracownik otrzymuje łącznie z doładowaniem karty 3605,85 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 87 § 1 i 3, art. 87[1] § 1 pkt 1, art. 232 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 881–882, art. 896 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 468; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1296)
- art. 12 ust. 1, art. 21 ust. 1 pkt 11b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1354)
- § 2 ust. 1 pkt 11 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 INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna ZUS z 12 lutego 2026 r. (sygn. DI/100000/43/795/2026)
- interpretacja indywidualna ZUS z 10 czerwca 2025 r. (sygn. DI/100000/43/543/2025)

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

eprasa.pl 82873458cf

1 Czy pracodawca może zawrzeć z własnym pracownikiem dodatkowo umowę cywilnoprawną

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Mamy pracownicę, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę jako kadrowa. Pracuje w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku w godz. 7.00–15.00. Pracownica zgłosiła nam prośbę o możliwość dodatkowego zarobku z uwagi na trudną sytuację finansową. W związku z tym chcemy zatrudnić ją na podstawie umowy zlecenia przy stróżowaniu w naszym kompleksie biurowym. Jest to praca na zmiany, od godz. 16.00 do 22.00 lub od godz. 22.00 do 6.00, także w weekendy. Czy jest to zgodne z prawem pod kątem zarówno czasu pracy, jak i nowych przepisów oraz wytycznych dotyczących umów zlecenia i kontroli PIP?

RADA

Zawarcie umowy cywilnoprawnej z własnym pracownikiem jest co do zasady dopuszczalne, jednak opisany przez Państwa model wiąże się z wysokim ryzykiem uznania takiej umowy za stosunek pracy. Wynika to przede wszystkim z narzuconego grafiku, obowiązku osobistego wykonywania pracy, określonego miejsca jej wykonywania oraz świadczenia jej bezpośrednio po zakończeniu pracy na podstawie umowy o pracę. Od 8 lipca 2026 r. okręgowy inspektor pracy może stwierdzić istnienie stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej. Z tego względu bezpieczniejszym rozwiązaniem dla Państwa byłoby zawarcie drugiej umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, z odpowiednim i zgodnym z przepisami zaplanowaniem czasu pracy.

UZASADNIENIE

Pracownik może świadczyć pracę także na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z własnym pracodawcą. Umowa zlecenia podlega przepisom ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, a nie ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.). Oznacza to, że nie stosuje się do niej norm czasu pracy, przepisów o nadgodzinach, pracy w nocy ani w niedziele oraz przepisów o odpoczynku dobowym (art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p.). Dodatkowa umowa zlecenia, wykonywana po godzinach etatu, sama w sobie

eprasa.pl 82873458cf

nie narusza więc wymogu odpoczynku, o ile dotyczy pracy innego rodzaju niż etatowa i nie nosi znamion stosunku pracy.

Cechy umowy o pracę. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na właściwą kwalifikację planowanej umowy. Przy czym dla oceny dopuszczalności takiego rozwiązania istotne znaczenie ma jednak nie nazwa umowy, lecz sposób jej wykonywania. I właśnie to należy ocenić pod kątem cech stosunku pracy. Są nimi w szczególności wykonywanie pracy:

- osobiście,
- pod kierownictwem pracodawcy,
- w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym,
- za wynagrodzeniem.

W opisanej przez Państwa w pytaniu sytuacji narzucony przez pracodawcę grafik zmian (od godz. 16.00 do 22.00 i od godz. 22.00 do 6.00), stałe miejsce pracy (kompleks biurowy pracodawcy), konieczność osobistej obecności i ciągłość pełnienia dyżurów stanowią cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Dodatkowym czynnikiem ryzyka jest to, że zleceniobiorcą ma być własny pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

PRZYKŁAD

Kadrowa pracuje w godz. 7.00–15.00. Na podstawie odrębnej umowy zlecenia wykonuje po południu przez 3 godziny dziennie te same prace kadrowo-płacowe, które realizuje na etacie, w tym samym biurze, na tych samych systemach i pod kierunkiem tej samej przełożonej. Umowa nie określa odrębnego rezultatu, a wynagrodzenie jest niższe niż stawka godzinowa wynikająca z jej wynagrodzenia etatowego. W takim przypadku dodatkowa umowa nie dotyczy innego rodzaju pracy, więc może zostać uznana za wykonywanie pracy na etacie w godzinach nadliczbowych. Pracodawca mógłby więc odpowiadać za niewypłacone dodatki za godziny nadliczbowe i przekroczenie norm czasu pracy.

PRZYKŁAD

Administrator systemów jest zatrudniony w firmie na etacie od poniedziałku do piątku w godz. 9.00–17.00. Dodatkowo zawarł z pracodawcą zlecenie na „nocny monitoring i usuwanie awarii serwerów". W wybrane noce, według harmonogramu ustalanego przez kierownika działu, ma pozostawać w gotowości w godz. 22.00–6.00 i podejmować interwencje zdalnie z domu w ciągu 15 minut od zgłoszenia. Za dyżur otrzymuje 150 zł, a za każdą godzinę faktycznej interwencji dodatkowo 60 zł. W trakcie typowej nocy interwencje trwają około 1,5 godziny. W tym przypadku na rzecz stosunku pracy przemawiają m.in.: harmonogram ustalany jednostronnie przez kierownika, wykonywanie tego samego rodzaju pracy co na etacie, obowiązek pozostawania w gotowości i szybkiego reagowania, wykonywanie zadań na rzecz pracodawcy i przy wykorzystaniu jego zasobów. W tej sytuacji umowa zlecenia może zostać uznana za umowę o pracę.

eprasa.pl 82873458cf

Przekształcenie zlecenia w umowę o pracę. Obowiązująca od 8 lipca 2026 r. nowelizacja ustawy o PIP przyznaje okręgowym inspektorom pracy uprawnienie do wydawania decyzji administracyjnych stwierdzających istnienie stosunku pracy w miejsce umów cywilnoprawnych, w tym umów zlecenia, umów o dzieło oraz kontraktów B2B. Przed wydaniem takiej decyzji inspektor pracy ma prawo nakazać usunięcie naruszeń. Od decyzji okręgowego inspektora pracy przysługuje odwołanie do sądu.

Równoległe zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Jeżeli umowa cywilnoprawna zostanie uznana za stosunek pracy, pracownica będzie pracowała u jednego pracodawcy na podstawie dwóch stosunków pracy, a czas pracy z obu umów należy oceniać łącznie (por. wyrok TSUE z 17 marca 2021 r., sygn. akt C-585/19). Oznacza to konieczność zachowania 5-dniowego tygodnia pracy, 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie (art. 132 § 1 k.p.), 35 godzin w tygodniu (art. 133 § 1 k.p.), obowiązek przestrzegania norm czasu pracy i wypłat dodatków za pracę w nocy i w godzinach nadliczbowych oraz zasad pracy w niedziele i święta. **W praktyce przekłada się to na niedopuszczalność zawarcia drugiego stosunku pracy na pełny etat. Nie ma bowiem możliwości zapewnienia kodeksowych limitów odpoczynku i zachowania 5-dniowego tygodnia pracy przy pracy w wymiarze przeciętnie 80 godzin tygodniowo.**

PRZYKŁAD

Pracownica wykonuje pracę na postawie jednej umowy o pracę od godz. 8.00 do godz. 16.00 od poniedziałku do piątku jako księgowa. Pracodawca chce ją dodatkowo zatrudnić w swoim magazynie na nocną zmianę od godz. 20.00 do godz. 4.00 do pracy kontrolera dokumentacji logistycznej. W takim układzie czasu pracy jest to niemożliwe, ponieważ przerwa między wykonywaniem różnych prac wyklucza możliwość zapewnienia pracownicy odpoczynku. Gdyby osoba ta rozpoczynała drugą pracę w magazynie bezpośrednio po swojej pracy, mogłaby ją wykonywać maksymalnie w wymiarze 5 dodatkowych godzin w każdy dzień od poniedziałku do piątku (tak aby pozostało 11 godzin odpoczynku), co odpowiada 5/8 etatu (25 godzin tygodniowo). Natomiast praca takiej pracownicy w weekendy stanowiłaby naruszenie zasady 5-dniowego tygodnia pracy.

Ponadto niezależnie od kwalifikacji umowy pracodawca musi zapewnić osobie wykonującej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 304 § 1 k.p.). Zmęczenie pracownicy łączącej etat z pracą nocną jest ryzykiem, którego pracodawca nie może zignorować, zwłaszcza że zna oba wymiary jej zatrudnienia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 22, art. 128, art. 132 § 1, art. 133 § 1, art. 304 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 734, art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- art. 1 pkt 13 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

eprasa.pl 82873458cf

- art. 33a pkt 3 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok TSUE z 17 marca 2021 r. (sygn. akt C-585/19)

©℗
Aleksandra Dejniak
radca prawny, specjalista z zakresu prawa pracy

2 Czy konieczne jest nowe powiadomienie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w przypadku podwyżki wynagrodzenia

PROBLEM

Zatrudniamy cudzoziemców w ramach umowy o pracę na czas określony na podstawie powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi objętemu ochroną czasową. Czy w sytuacji, w której w trakcie trwania umowy zwiększa się płaca minimalna, a my systematycznie podwyższamy wynagrodzenie do kwoty minimalnego wynagrodzenia w drodze aneksów, konieczne jest składanie nowego powiadomienia o powierzeniu pracy?

RADA

Zawarcie aneksu podnoszącego cudzoziemcowi wynagrodzenie do poziomu płacy minimalnej nie powoduje obowiązku złożenia przez pracodawcę nowego powiadomienia o powierzeniu pracy, o ile jednocześnie tym aneksem strony nie wprowadzają innych zmian w treści umowy. W przypadku gdy aneks zmienia dodatkowo np. stanowisko, takie ponowne powiadomienie jest konieczne.

UZASADNIENIE

Powiadomienie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi jest jedną z form umożliwiających zatrudnienie cudzoziemca w Polsce. Od 5 marca 2026 r. każdy cudzoziemiec, bez względu na obywatelstwo, który korzysta w naszym kraju z ochrony czasowej i chce podjąć pracę, może to zrobić bez zezwolenia na pracę czy oświadczenia o powierzeniu pracy, przy czym pracodawca ma obowiązek wysłania powiadomienia w ciągu 7 dni od powierzenia pracy. Jednocześnie, w okresie do 5 marca 2029 r., na podstawie powiadomienia o powierzeniu pracy mogą być zatrudniani obywatele Ukrainy przebywający legalnie na terytorium Polski, którzy nie korzystają z ochrony czasowej.

eprasa.pl 82873458cf

Powiadomienie o powierzeniu pracy. W powiadomieniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi określa się:

1) informacje dotyczące podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi:
   a) nazwę albo imię (imiona) i nazwisko,
   b) adres siedziby albo miejsca zamieszkania,
   c) numer telefonu lub adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,
   d) numer identyfikacji podatkowej (NIP) i numer identyfikacyjny REGON – w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą – albo numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej,
   e) numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, prowadzącego agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej,
   f) symbol PKD oraz opis wykonywanej działalności związanej z pracą cudzoziemca;
2) dane osobowe cudzoziemca:
   a) imię (imiona) i nazwisko,
   b) obywatelstwo,
   c) rodzaj, numer i serię dokumentu podróży lub innego dokumentu stwierdzającego lub pozwalającego ustalić tożsamość oraz państwo, w którym wydano ten dokument,
   d) numer PESEL albo w przypadku osób nieposiadających tego numeru – datę urodzenia i płeć,
   e) tytuł pobytu;
3) rodzaj umowy między podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi a cudzoziemcem;
4) stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy;
5) miejsce wykonywanej pracy;
6) **miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia;**
7) wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu;
8) liczbę wszystkich osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych na dzień złożenia powiadomienia (art. 5a ust. 4 ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dalej: ustawa o dopuszczalności pracy cudzoziemców).

Przepisy przewidują również okoliczności, w których podmiot powierzający pracę powinien wysłać kolejne powiadomienie, w terminie 7 dni od ich wystąpienia. Obowiązek taki istnieje, gdy:

- zmienił się rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi a obywatelem Ukrainy lub

eprasa.pl 82873458cf

- zmieniło się stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy, lub
- zmniejszono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określoną w powiadomieniu, lub
- **obniżono miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia określoną w powiadomieniu** (art. 5a ust. 5 ustawy o dopuszczalności pracy cudzoziemców).

WAŻNE! Wynagrodzenie cudzoziemca nie może być niższe niż obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę lub minimalna stawka godzinowa.

Podwyższenie wynagrodzenia cudzoziemca. Zatem z obowiązkiem ponownego powiadomienia będzie wiązała się podwyżka wynagrodzenia wynikająca z jednoczesnej zmiany stanowiska pracy lub rodzaju wykonywanej pracy. Natomiast **podwyższenie wynagrodzenia cudzoziemca zatrudnionego na podstawie powiadomienia, niezmieniające innych jego warunków pracy, nie wymaga co do zasady ponownego powiadomienia powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.** Dotyczy to także sytuacji, kiedy podwyżka wynagrodzenia wynika ze wzrostu płacy minimalnej.

PRZYKŁAD

Pracownik z Ukrainy, objęty ochroną czasową i wykonujący pracę murarza w ramach stosunku pracy na podstawie powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, w swojej umowie o pracę ma uzgodnione, że jego płaca zasadnicza to obowiązująca w Polsce płaca minimalna. W takim przypadku zwiększenie płacy minimalnej od nowego roku nie wymaga zawarcia aneksu do umowy o pracę. Nie ma również potrzeby przygotowywania nowego zgłoszenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

PRZYKŁAD

Pracownica z Syrii, objęta ochroną czasową, zatrudniona na podstawie powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi jako szwaczka ma w umowie o pracę określone wynagrodzenie na poziomie 4806 zł brutto (płaca minimalna w 2026 r.). Od 1 stycznia 2027 r. należy z taką pracownicą zawrzeć aneks do umowy o pracę określający wynagrodzenie na poziomie co najmniej 4950 zł brutto (płaca minimalna w 2027 r.). Mimo zawarcia aneksu do umowy o pracę nie ma jednak potrzeby dokonywania nowego zgłoszenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Obowiązku ponownego powiadomienia nie będzie miał także podmiot powierzający pracę, który podwyższył wynagrodzenie cudzoziemca, jednocześnie zwiększając jego wymiar czasu pracy. Przepisy wiążą bowiem obowiązek ponownego powiadomienia jedynie ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy.

eprasa.pl 82873458cf

Nowe powiadomienie na aktualne dane należy złożyć również w przypadku:

- **obniżenia wysokości wynagrodzenia,**
- **obniżenia liczby godzin pracy lub wymiaru czasu pracy,**
- **zmiany rodzaju zawartej umowy, stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy.**

Przy czym kolejna umowa z tym samym cudzoziemcem nie zawsze będzie wymagała nowego powiadomienia. **Jeśli warunki pracy pozostaną bez zmian, a nowa umowa zostanie zawarta bezpośrednio po poprzedniej (bez przerw), traktuje się to jako kontynuację pracy.** W takim przypadku wystarczy powiadomienie złożone przy pierwszej umowie.

Każda przerwa między umowami, a także zawarta bez przerwy kolejna umowa innego rodzaju (np. po umowie na okres próbny zostaje zawarta umowa na czas określony) skutkuje jednak obowiązkiem złożenia nowego powiadomienia.

PRZYKŁAD

Cudzoziemiec objęty ochroną czasową był zatrudniony na stanowisku magazyniera na podstawie powiadomienia do urzędu pracy. Pracodawca zaproponował mu od 1 listopada 2026 r. stanowisko kierownika magazynu i związaną z tym podwyżkę wynagrodzenia. Strony podpisały aneks do umowy zmieniający stanowisko pracy oraz wysokość wynagrodzenia pracownika. W takim przypadku w terminie 7 dni od dnia podjęcia przez cudzoziemca pracy na nowym stanowisku i z nowym wynagrodzeniem pracodawca ma obowiązek dokonać ponownego powiadomienia powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Przepisy przejściowe. Jednocześnie, zgodnie z przepisami przejściowymi, jeżeli przed 5 marca 2026 r. podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi złożył powiadomienie o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy zgodnie z przepisami art. 22 ustawy z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, to po tej dacie obywatel Ukrainy nadal jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Polski na podstawie tego powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy. Powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy nie należy ponawiać, chyba że nastąpi zmiana rodzaju umowy, stanowiska pracy lub rodzaju pracy, zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub obniżenie wynagrodzenia w stosunku do wskazanego w powiadomieniu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5a ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)
- art. 40–41 ustawy z 23 stycznia 2026 r. o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 203)

©℗
Bożena Lenart
specjalista prawa pracy, prawnik,
autorka licznych publikacji z tej tematyki

eprasa.pl 82873458cf

3 Czy pracodawca użytkownik po bezpośrednim zatrudnieniu pracownika powinien wliczyć do stażu pracy wcześniejsze okresy pracy tymczasowej na jego rzecz

PROBLEM

Pracownik skierowany przez Agencję Pracy Tymczasowej, zatrudniony w niej na podstawie umowy o pracę tymczasową, wykonywał w naszej firmie przez kilka miesięcy 2026 r. pracę tymczasową. Następnie przez 2 miesiące pracował na podstawie umowy o pracę zawartej bezpośrednio z nami. Czy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową i wykonywania pracy na naszą rzecz powinniśmy wliczyć do stażu pracy pracownika, od którego zależy wymiar urlopu? Czy powinniśmy także wliczyć pracownikowi okres pracy tymczasowej na naszą rzecz do urlopu proporcjonalnego?

RADA

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową zawartej z Agencją Pracy Tymczasowej należy uwzględnić w ogólnym stażu pracy pracownika, od którego zależy roczny wymiar urlopu wypoczynkowego, natomiast nie powinien być wliczany do okresu zatrudnienia u pracodawcy na potrzeby ustalania proporcjonalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego, nawet jeśli wcześniejsza praca tymczasowa była wykonywana na rzecz tego pracodawcy.

UZASADNIENIE

Roczny wymiar urlopu wypoczynkowego 20 dni lub 26 dni jest uzależniony od długości tzw. ogólnego stażu pracy – odpowiednio mniej niż 10 lat i co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się w szczególności okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy (art. $154^{[1]}$ § 1 k.p.).

Umowa o pracę tymczasową a ogólny staż urlopowy pracownika. Praca na podstawie umowy o pracę tymczasową zawartej z Agencją Pracy Tymczasowej (dalej: APT) jest okresem pozostawania w stosunku pracy, a w związku z tym podlega uwzględnieniu w stażu urlopowym pracownika, od którego zależy zarówno roczny wymiar urlopu,

eprasa.pl 82873458cf

jak i prawo do nabycia urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, że okres ten może mieć znaczenie dla ustalenia, czy zatrudniony przez Państwa wskazany w pytaniu pracownik osiągnął 10-letni okres zatrudnienia uprawniający do 26 dni urlopu, czy też nie.

PRZYKŁAD

Pracownica ukończyła szkołę wyższą, po niej pracowała 13 miesięcy w firmie ADO SA, a następnie na podstawie umowy o pracę tymczasową zawartej z APT przepracowała 14 miesięcy jako księgowa skierowana do firmy BSS sp. z o.o., z którą po upływie tego okresu bezpośrednio zawarła umowę o pracę na czas określony. BSS sp. z o.o., aby ustalić roczny wymiar urlopu przysługujący pracownicy, powinna zsumować kolejno: 8 lat (studia) + 13 miesięcy (umowa o pracę z ADO SA) + 14 miesięcy (umowa o pracę tymczasową z APT), co daje łącznie 10 lat i 3 miesiące stażu pracy, a zatem uprawnia pracownicę do 26 dni urlopu wypoczynkowego.

Umowa o pracę tymczasową a urlop proporcjonalny pracownika. W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop ustalany proporcjonalnie, tj.:

- u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze;
- u kolejnego pracodawcy – w wymiarze:
  - proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia co najmniej do końca danego roku kalendarzowego,
  - proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, chyba że wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż urlop proporcjonalny (art. $155^{[1]}$ § 1 k.p.).

Skoro pracownik wcześniej wykonywał obowiązki na podstawie umowy o pracę tymczasową zawartej z APT, po czym rozwiązał ją, a następnie zawarł kolejną umowę o pracę już bezpośrednio z Państwa firmą – wymiar urlopu należnego u Państwa ustala się na zasadach wskazanych powyżej, czyli proporcjonalnie do okresu zatrudnienia przypadającego wyłącznie w Państwa firmie, jako nowego, wskazanego w przepisie kolejnego pracodawcy.

Okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz Państwa firmy nie jest okresem zatrudnienia u Państwa jako pracodawcy, gdyż pracodawcą w tym okresie była dla pracownika APT, z którą wiązała go umowa o pracę tymczasową, a więc nie powinien być uwzględniany przy obliczaniu proporcjonalnego urlopu należnego z tytułu później zawartej umowy o pracę.

eprasa.pl 82873458cf

WAŻNE! Przy zmianie pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego pracy tymczasowej nie uwzględnia się przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego u danego pracodawcy, nawet jeśli wcześniejsza praca tymczasowa była wykonywana na jego rzecz.

PRZYKŁAD

Pracownik, który ma ponad 10-letni staż pracy, zawarł umowę o pracę tymczasową z APT – w jej ramach został delegowany do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika ARR sp. z o.o. i wykonywał ją od 1 lutego do 31 lipca 2026 r. Od 1 września br. zawarł umowę o pracę na czas określony do końca 2026 r. bezpośrednio z ARR sp. z o.o. Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika w tej spółce w 2026 r. należy ustalić proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w tym roku bez uwzględniania okresu pracy jako pracownika tymczasowego. W związku z tym pracownikowi przysługuje za okres pracy od 1 września do 31 grudnia br. urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni ustalony w następujący sposób: (26 : 12) x 4, tj. po zaokrągleniu 9 dni.

Urlop nabyty za okres pracy tymczasowej. Pracownik tymczasowy nabywa prawo do urlopu na odrębnych zasadach niż określone w k.p. Zasadniczo nabywa on prawo do 2 dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika (art. 17 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Za rozliczenie tego urlopu odpowiada APT, która jest pracodawcą pracownika tymczasowego, w tym również za wypłatę ekwiwalentu w razie niewykorzystania urlopu.

W konsekwencji urlop za okres pracy tymczasowej i urlop przysługujący z tytułu późniejszej zwykłej umowy o pracę zawartej bezpośrednio z Państwa firmą stanowią odrębne uprawnienia i nie podlegają sumowaniu.

Zatem w sytuacji wskazanej w pytaniu okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową należy uwzględnić w ogólnym stażu pracy pracownika służącym ustaleniu, czy przysługuje mu 20 dni czy 26 dni urlopu rocznie. Natomiast przy ustalaniu proporcjonalnego urlopu należnego pracownikowi za okres zatrudnienia bezpośrednio w Państwa firmie nie należy doliczać miesięcy przepracowanych przez niego wcześniej jako pracownik tymczasowy skierowany przez APT.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 154 § 1, art. 154[1] § 1, art. 155[1] § 1, art. 302[1] § 8 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 17 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 236)

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

eprasa.pl 82873458cf

4 Czy pracodawca będący na zwolnieniu lekarskim może podpisać świadectwo pracy

PROBLEM

Prowadzę jednoosobową działalność gospodarczą i zatrudniam pracowników. Czy będąc na zwolnieniu lekarskim, mogę podpisać świadectwo pracy dla pracownika, który odchodzi z naszej firmy?

RADA

Należy uznać, że może Pan, będąc na zwolnieniu lekarskim, dokonać takiej czynności. Podpisanie świadectwa pracy, które zostało przygotowane np. przez pracownika kadr, jest czynnością z zakresu prawa pracy. Jego wydanie powinno nastąpić w określonym terminie i jest obowiązkiem nałożonym na pracodawcę. Ważne jest jednak, aby taka czynność była rzeczywiście incydentalna, konieczna, wymuszona okolicznościami, niemożliwa do wykonania w innym terminie i jednorazowa.

UZASADNIENIE

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy. Powinno to nastąpić w dniu, w którym dochodzi do ustania stosunku pracy, jeżeli pracodawca nie zamierza nawiązać z pracownikiem kolejnego stosunku pracy w terminie 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (art. 97 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy). Z obowiązku wydania świadectwa pracy w takim przypadku zatrudniający powinien się wywiązać bez wezwań ze strony pracownika, tj. wniosków czy żądań.

Praca zarobkowa w trakcie zasiłku chorobowego. Od 13 kwietnia 2026 r., mając na względzie obowiązujące orzecznictwo sądowe oraz potrzebę pełnej regulacji uprawnień i obowiązków świadczeniobiorców pobierających świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, ustawodawca na nowo zdefiniował „pracę zarobkową". **Aktualnie pracą zarobkową jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy** (art. 17 ust. 1a ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Należy więc uznać, że istotną okolicznością o charakterze incydentalnym jest podpisanie świadectwa pracy. *W przypadkach sporadycznych, incydentalnych i wymuszonych*

eprasa.pl 82873458cf

okolicznościami przejawów aktywności zawodowej przyjęto możliwość wyłączenia stosowania tego przepisu. Zatem podjęcie czynności, której zaniechanie mogłoby prowadzić m.in. do znacznych strat finansowych dla pracodawcy czy kontrahenta (np. podpisanie faktur, listów przewozowych, innych dokumentów) nie będzie prowadziło do odebrania świadczenia z ubezpieczenia społecznego – tak stwierdzono w uzasadnieniu do ustawy wprowadzającej wskazaną powyżej definicję pracy zarobkowej.

Dodatkowo z postanowienia Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2020 r. (sygn. akt I UK 100/19) wynika, że:

SN *(...) w pewnych przypadkach wykonywanie niektórych ubocznych (marginalnych) czynności związanych z prowadzoną działalnością może nie być kwalifikowane jako wykonywanie pracy zarobkowej. Na przykład wykonywanie formalnoprawnych czynności, do jakich jest zobowiązany ubezpieczony jako pracodawca, czy podpisanie w trakcie zwolnienia lekarskiego dokumentów finansowych przygotowanych przez inną osobę.*

Zatem podpisanie dokumentów nie jest aktywnością niezgodną z celem zwolnienia od pracy. Nie jest to działanie utrudniające lub wydłużające proces leczenia lub rekonwalescencję.

Zatem należy wskazać, że na tle utrwalonego orzecznictwa sądowego i najnowszych zmian przepisów dopuszczalne jest wykonywanie podczas zwolnienia lekarskiego sporadycznych, incydentalnych i wymuszonych okolicznościami przejawów aktywności zawodowej, tym bardziej o charakterze technicznym, jak podpisanie dokumentu (postanowienie SN z 6 października 2022 r., sygn. akt III USK 18/22, wyrok SN z 19 lutego 2021 r., sygn. akt I USKP 12/21, OSNP 2021/12/139).

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony od 5 miesięcy w firmie „ABC obuwie" prowadzonej przez Kamila W. (w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej) 30 października 2026 r. złożył pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy rozwiąże się 30 listopada 2026 r. Kamil W. w związku z problemami zdrowotnymi korzysta ze zwolnienia lekarskiego w listopadzie 2026 r. Pracodawca może poprosić innego pracownika, żeby przywiózł mu do domu dokument, i 30 listopada 2026 r. podpisać pracownikowi świadectwo pracy, ponieważ będzie to ostatni dzień stosunku pracy, a czynność ta będzie trwała krótko i nie wpłynie na pogorszenie się stanu zdrowia Kamila W. Może też sam, jeśli czuje się na siłach, podjechać do miejsca pracy i złożyć podpis, a następnie niezwłocznie wrócić do domu.

Problemem praktycznym w omawianej sytuacji jest to, że czynności incydentalne nie zostały zdefiniowane i ich katalog nie został jednoznacznie określony. W związku z tym istnieje ryzyko, że ZUS może zastosować inną wykładnię prawa. Jednak wydaje się, że po zmianach wprowadzonych od 13 kwietnia 2026 r. jest to mało prawdopodobne.

Ustanowienie pełnomocnictwa. Aby całkowicie zabezpieczyć swoje interesy prawne, powinien Pan rozważyć udzielenie pełnomocnictwa do prowadzenia działalności gospodarczej

eprasa.pl 82873458cf

w czasie Pana niezdolności do pracy. Ma to na celu uniknięcie ze strony ZUS zarzutu, że w czasie pobierania zasiłku chorobowego wykonywał Pan pracę zarobkową. Prowadzenie działalności gospodarczej wiąże się z koniecznością podejmowania wielu różnych czynności – choćby wystawiania faktur, płacenia rachunków, odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy albo składek na ubezpieczenia społeczne czy podejmowania czynności w stosunku do pracowników przez przedsiębiorcę jako pracodawcę i płatnika składek. Te czynności muszą być podejmowane w określonym terminie. Skoro osoba przebywająca na L4 nie może ich wykonywać osobiście, słuszne byłoby, aby podejmowała je za nią inna osoba, np. pełnomocnik (wyrok SN z 26 stycznia 2022 r., sygn. akt I USKP 76/21).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 17 ust. 1, ust. 1a, ust. 1b ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)
- art. 97 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 13 pkt 2 lit. b ustawy z 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 26)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- postanowienie SN z 19 czerwca 2020 r. (sygn. akt I UK 100/19)
- postanowienie SN z 6 października 2022 r. (sygn. akt III USK 18/22)
- wyrok SN z 19 lutego 2021 r. (sygn. akt I USKP 12/21)
- wyrok SN z 26 stycznia 2022 r. (sygn. akt I USKP 76/21)

©℗
Kinga Piwowarska
doktor nauk prawnych, adwokat, adiunkt na Wydziale Prawa Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie i Rzecznik Akademicki ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

Polecamy

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń w dziale Temat numeru:

Maksymalne temperatury w pracy – obowiązki pracodawcy

a w nim m.in.:

- jakie temperatury maksymalne będą obowiązywały od 11 stycznia 2027 r. na stanowiskach pracy,
- jakiego rodzaju rozwiązania techniczne i organizacyjne stosować, żeby zapewnić pracownikom temperaturę zgodną z wymogami bhp,
- co robić w przypadku przekroczenia norm temperaturowych w pracy,
- jak PIP będzie kontrolowała nowe regulacje dotyczące temperatur.

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

eprasa.pl 82873458cf

1 Wynagrodzenie po przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę – jak ustala je PIP

Państwowa Inspekcja Pracy ma możliwość kwestionowania wykonywania pracy na podstawie umowy prawa cywilnego w przypadku, gdy jest ona świadczona w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Można wówczas spodziewać się decyzji administracyjnej, na podstawie której następuje przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. W takich przypadkach rozstrzygnięcie decyzji zawiera m.in. określenie wysokości wynagrodzenia za pracę. Może ono stanowić zarówno wynagrodzenie minimalne, jak i ustalone dla kategorii zaszeregowania, do której osoba nieprawidłowo zatrudniona powinna zostać przypisana.

Obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy podporządkowanej pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wskazanym, a obowiązkiem pracodawcy – zatrudnianie pracownika oraz wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 22 § 1 i art. 84 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Oznacza to, że praca wykonywana w ramach stosunku pracy, najczęściej nawiązywanego na podstawie umowy o pracę, w każdym przypadku jest pracą odpłatną. Natomiast umowa cywilnoprawna może być realizowana też nieodpłatnie, jeżeli jej strony tak postanowią w treści takiej umowy.

Wynagrodzenie określone w umowie o pracę

Pracownicy mają prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). W celu określenia wynagrodzenia za pracę danego rodzaju lub na określonym stanowisku pracodawca ustala zasady przyznawania pracownikom poszczególnych stawek wynagrodzenia, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania danej pracy.

Godziwe wynagrodzenie za pracę koresponduje z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (dalej: ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Minimalne wynagrodzenie za pracę nie podlega różnicowaniu z uwagi na region, branżę, sektor gospodarczy, grupę zawodową czy posiadane kwalifikacje. Od 1 stycznia 2026 r. wynosi ono 4806 zł, a od 1 stycznia 2027 r. – 4950 zł.

eprasa.pl 82873458cf

Omawiane wynagrodzenie obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również pozostałe składniki wynagrodzenia, w tym np. premie czy nagrody. Chodzi więc o składniki zaliczane do wynagrodzeń osobowych według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wymienia też elementy pensji, które nie wchodzą w zakres wynagrodzenia minimalnego, do których należą niektóre dodatki, takie jak: za pracę w porze nocnej, za staż pracy czy za szczególne warunki pracy.

Wynagrodzenie ustalone w umowie cywilnoprawnej

Pojęcie wynagrodzenia za pracę nie jest zarezerwowane wyłącznie na rzecz pracowniczej formy zatrudnienia. Praca może być bowiem wykonywana również na podstawie elastycznych form zatrudnienia, którymi są umowy prawa cywilnego – w szczególności umowa zlecenia czy umowa B2B.

Umowa zlecenia uregulowana jest w podstawowym zakresie w art. 735–751 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (dalej: k.c.). Zgodnie z art. 744 k.c. jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Warto mieć jednak na względzie, że **swoboda w zakresie kształtowania wysokości wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia uległa ograniczeniu wraz z wejściem w życie regulacji dotyczących minimalnej stawki godzinowej zawartych w przepisach ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.** Należy pamiętać, że w przypadku umowy zlecenia wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby stawka wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.

WAŻNE! Od 1 stycznia 2026 r. minimalna stawka godzinowa wynosi 31,40 zł za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług.

Przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę a wysokość wynagrodzenia

Decyzja dotycząca przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę w zakresie postanowień, jakie powinny się w niej znaleźć, została uregulowana odrębnie od pozostałych decyzji nakazowych, np. dotyczących bhp. Omawiana decyzja może zostać wydana na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej, a jej rozstrzygnięcie powinno zawierać (art. 34 ust. 2b ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, dalej: ustawa o PIP):

- oznaczenie stron umowy o pracę,
- rodzaj umowy o pracę,
- datę zawarcia umowy o pracę,
- rodzaj pracy,

eprasa.pl 82873458cf

- miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia za pracę.

Jeżeli zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy (OIP) materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie (art. 34 ust. 2e ustawy o PIP):

- rodzaju umowy o pracę – zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony,
- miejsca wykonywania pracy – zostanie wskazana siedziba pracodawcy,
- wymiaru czasu pracy – zostanie wskazany pełny wymiar czasu pracy,
- wysokości wynagrodzenia za pracę – zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W praktyce może wystąpić wątpliwość – czy osoba, w stosunku do której dokonano przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, ma roszczenie względem inspektora pracy, aby ten wydał nakaz administracyjny wypłaty świadczeń pracowniczych, które nie zostały wypłacone w związku z tym, że zamiast na podstawie umowy o pracę zatrudnienie odbywało się w ramach umowy cywilnoprawnej. Sam fakt wydania decyzji przekształcającej przez OIP nie nakłada na pracodawcę administracyjnego obowiązku natychmiastowej wypłaty zaległych premii czy nadgodzin z okresu zatrudnienia cywilnoprawnego. Pracodawca musi natychmiast objąć pracownika rygorami przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a także liczyć się z tym, że pracownik lub OIP wystąpią do sądu pracy o ustalenie stosunku pracy za lata ubiegłe wraz z roszczeniem o zapłatę zaległych świadczeń za okres do 3 lat wstecz.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca zgłosił skargę do PIP, z której wynika, że od 2 lat świadczy pracę na podstawie umowy zlecenia w warunkach pracy takich samych jak w przypadku osób, które w zakładzie pracy są zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Po wyczerpaniu pełnego trybu postępowania OIP wydał decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy. Z decyzji nie wynika obowiązek wypłaty świadczeń pracowniczych, w tym premii regulaminowych, które co miesiąc otrzymywali pracownicy. Pracownik wniósł do PIP skargę, wskazując, że oczekuje wydania nakazu administracyjnego, który zobowiązywałby podmiot zatrudniający do wypłacenia zaległych świadczeń. W takim przypadku zarówno OIP wydający decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy, jak i inspektor pracy przeprowadzający kontrolę, na podstawie której taka decyzja została wydana, nie mają kompetencji do wydania nakazu wypłaty świadczeń za przeszłe okresy. Należy bowiem zauważyć, że z przepisów ustawy o PIP jednoznacznie wynika, iż decyzja przekształcająca umowę cywilnoprawną w umowę o pracę od dnia jej wydania wywołuje skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy – na podstawie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach (FP i FS oraz FGŚP).

eprasa.pl 82873458cf

Kolejna wątpliwość dotyczy przypadku, kiedy zgromadzony przez OIP materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę. Powstaje wówczas pytanie, czy osoba, względem której dokonano przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, ma prawo oczekiwać od inspektora dodatkowego środka prawnego, na podstawie którego pracodawca zostanie zobowiązany do ukształtowania wynagrodzenia na wyższym poziomie, uwzględniając m.in. charakter wykonywanej pracy. Odpowiedź na nie jest negatywna. Z przepisów prawa wynika bowiem jednoznacznie, że jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w trakcie kontroli nie pozwala na bezsporne ustalenie faktycznie uzgodnionej stawki, OIP ma ustawowy obowiązek wpisać w decyzji minimalne wynagrodzenie za pracę. Inspektor pracy w postępowaniu administracyjnym nie dysponuje kompetencją do uznaniowego lub szacunkowego ustalania wyższej pensji na podstawie rodzaju czy charakteru pracy.

Osoba zatrudniona w celu podwyższenia wynagrodzenia dysponuje w takiej sytuacji dwiema odrębnymi ścieżkami prawnymi:

- **procedura przed PIP (zarzut nierównego traktowania)** – jeżeli w zakładzie pracy na analogicznych stanowiskach (lub przy wykonywaniu pracy o jednakowej wartości) inni pracownicy otrzymują wyższe wynagrodzenie, zatrudniony może wnieść nową skargę do PIP w sprawie naruszenia zasady równego traktowania w wynagradzaniu (art. $18^{[3c]}$ k.p.). W ramach tego nowego postępowania inspektor pracy przeprowadza kontrolę porównawczą zakładowych tabel zaszeregowania i siatki płac. W przypadku potwierdzenia dyskryminacji płacowej inspektor może podjąć środki prawne (np. wydać wystąpienie lub polecenie) nakazujące dostosowanie wynagrodzenia pracownika do stawek zakładowych;
- **droga sądowa (powództwo o ustalenie treści stosunku pracy i wyrównanie płacy)** – pracownik (samodzielnie lub za pośrednictwem OIP wytaczającego powództwo) może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie treści stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia oraz o zasądzenie zaległego wyrównania płacy.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca zatrudniony jako informatyk otrzymywał wynagrodzenie w wysokości minimalnej stawki godzinowej. OIP zgromadził materiał dowodowy, który nie pozwalał na ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę. W decyzji wskazano więc zgodnie z przepisami ustawy o PIP wynagrodzenie minimalne, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Osoba, względem której została przeprowadzona procedura przekształcająca umowę cywilnoprawną w stosunek pracy, wniosła o podwyższenie wynagrodzenia – powołując się na rynkowe stawki wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowiskach informatyków. W takim przypadku, jeżeli OIP rzeczywiście nie dysponował materiałami umożliwiającymi ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę – z mocy prawa wydawana jest decyzja wskazująca wysokość wynagrodzenia na poziomie minimalnym. Dopiero w sytuacji, gdyby istniała możliwość

eprasa.pl 82873458cf

porównania wysokości wynagrodzenia z innymi pracownikami świadczącymi pracę na takim samym stanowisku – pracownik mógłby w ramach kolejnego postępowania wnieść skargę do PIP w sprawie naruszenia zasady równego traktowania w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia. Dopiero takie postępowanie mogłoby być podstawą stwierdzenia nierównego traktowania i podjęcia środków prawnych w zakresie podwyższenia wynagrodzenia za pracę.

Świadczenia ze stosunku pracy za okres poprzedzający decyzję PIP

Decyzja OIP przekształcająca umowę cywilnoprawną w umowę o pracę wywiera skutki na przyszłość. Dla osób, które od dłuższego czasu świadczyły pracę na podstawie „ukrytego" stosunku pracy określonego w umowie cywilnoprawnej, problematyczne może okazać się uzyskanie świadczeń ze stosunku pracy, które zostały wypracowane – ale nie zostały wypłacone – i które powinny być naliczone i przyznane, gdyby zamiast umowy cywilnoprawnej została prawidłowo zawarta umowa o pracę.

Do zakresu działania OIP należy w szczególności wnoszenie powództwa na rzecz obywateli w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, a także wstępowanie, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium (art. 19 ust. 1 pkt 4a ustawy o PIP). Natomiast z art. 33a ust. 3 ustawy o PIP wynika, że OIP może wnieść powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. Jest ono wnoszone w szczególności wtedy, gdy zachodzi konieczność ustalenia istnienia lub treści stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją ustalającą istnienie stosunku pracy. W powyższej sytuacji wniesienie powództwa powoduje, że OIP nie wydaje decyzji w zakresie objętym tym powództwem.

Wraz z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy osoba może dochodzić zaległych roszczeń związanych z wypłatą wynagrodzenia, w tym np. z tytułu pracy nadliczbowej czy w porze nocnej, a także ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy nie ulega przedawnieniu. Nie ma w takim przypadku zastosowania art. 291 § 1 k.p., który odnosi się do przedawnienia roszczeń pracowniczych. Wystąpienie do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest roszczeniem, ponieważ nie zmierza do uzyskania określonego świadczenia od pracodawcy, ale ma na celu ustalenie prawa.

Inaczej wygląda to w przypadku konkretnych roszczeń pracowniczych. Wtedy zastosowanie będzie miał wskazany przepis k.p., a to oznacza, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne.

eprasa.pl 82873458cf

Polecenie PIP jako alternatywa dla decyzji ustalającej istnienie stosunku pracy

Nie w każdym przypadku będzie zachodziła konieczność stwierdzenia w drodze decyzji administracyjnej istnienia stosunku pracy w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy występuje faktyczne świadczenie pracy za wynagrodzeniem w warunkach, gdy powinna być zawarta umowa o pracę. Należy pamiętać, że wydanie takiej decyzji powinno poprzedzać skierowanie względem podmiotu kontrolowanego środka prawnego, jakim jest polecenie.

Właściwe organy PIP, po umożliwieniu stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska, są uprawnione również do wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących:

- funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub
- niezawarcia umowy o pracę – w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p.

Doświadczenia kontrolne inspektorów pracy wskazują, że takie polecenia są często wykonywane bez potrzeby uruchamiania całej procedury przed OIP w zakresie wydawania decyzji administracyjnej. Zdarzają się również przypadki zmiany funkcjonujących umów cywilnoprawnych w umowy o pracę jeszcze przed dokonaniem w tym zakresie szczegółowych ustaleń przez inspektorów pracy – czyli przed formalnym wydaniem polecenia.

Zarówno realizacja polecenia inspektora pracy w zakresie naruszeń dotyczących niezawarcia umowy o pracę, jak również autokontrola istniejącego stosunku prawnego przez pracodawcę powinny skutkować rozwiązaniem umowy cywilnoprawnej i zawarciem umowy z zakresu prawa pracy. Taka umowa powinna w szczególności określać wysokość wynagrodzenia za pracę, które będzie odpowiadało rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Wynagrodzenie powinno być określone tak, aby uniknąć zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

WAŻNE! Przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę powinno wiązać się z prawidłowym określeniem wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi i wartości pracy, z uwzględnieniem wszystkich jego składników oraz zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Pracownicy powinni być bowiem równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia (w tym wynagradzania), awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. $18^{[3a]}$ § 1 k.p.).

Należy też wziąć pod uwagę, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Powyższe wynagrodzenie

eprasa.pl 82873458cf

obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (art. $18^{[3c]}$ § 1 i § 2 k.p.).

PRZYKŁAD

Inspektor pracy w wyniku ustaleń pokontrolnych skierował do podmiotu zatrudniającego wystąpienie dotyczące niezawarcia umowy o pracę (w ocenie inspektora w sposobie wykonywania umowy zlecenia dominowały cechy stosunku pracy). Podmiot kontrolowany zdecydował się zrealizować wystąpienie w celu uniknięcia uruchomienia procedury dotyczącej wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy. W tym przypadku właściwym postępowaniem będzie zawarcie umowy o pracę z określeniem wynagrodzenia na poziomie obowiązującym daną grupę stanowisk w zakładzie z uwzględnieniem przepisów zakładowych, w tym tabel zaszeregowania. W żadnym razie wynagrodzenie za pracę nie powinno zostać ustalone wyłącznie z uwzględnieniem przepisów o wynagrodzeniu minimalnym – chyba że dla danego stanowiska pracy przepisy zakładowe przewidują wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia minimalnego.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 735–751 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- art. $18^{[3a]}$, art. $18^{[3c]}$, art. 22 § 1, art. 78 § 1, art. 84, art. 291 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 11, art. 19 ust. 1 pkt 4a, art. 33a, art. 34 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 6, art. 8a ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1773)

©℗

Sebastian Kryczka

ekspert z zakresu prawa pracy, prawnik, były pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, od ponad 20 lat specjalizuje się w problematyce prawa pracy oraz zagadnieniach kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, autor wielu komentarzy, artykułów i porad z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony danych osobowych

2 Jak prawidłowo zatwierdzać listy płac i przelewy wynagrodzeń w jednostce sektora finansów publicznych

PROBLEM

W urzędzie gminy ta sama osoba wykonuje czynności związane z naliczaniem wynagrodzeń pracowników, sporządza listy płac, a następnie uczestniczy w procesie realizacji wypłat poprzez autoryzację przelewów bankowych z tytułu wynagrodzeń. Przelewy są zatwierdzane zgodnie z przyjętymi zasadami reprezentacji

eprasa.pl 82873458cf

przez tę osobę łącznie z kierownikiem jednostki oraz głównym księgowym. Czy taki sposób organizacji procesu wypłaty wynagrodzeń jest prawidłowy?

RADA

Opisane przez Państwa postępowanie nie jest prawidłowe. Przyznanie pracownikowi naliczającemu wynagrodzenia możliwości autoryzowania operacji finansowej, którą sam przygotował, stoi w sprzeczności z zasadami kontroli zarządczej. Jest to nieprawidłowość nawet w przypadku, gdy obowiązująca w jednostce procedura zapewnia weryfikację operacji bankowych również przez głównego księgowego oraz kierownika jednostki, ponieważ tu również dochodzi do zatarcia podziału obowiązków. Rekomendowanym rozwiązaniem jest przyjęcie procedury, która pozbawia pracownika odpowiedzialnego za naliczanie płac możliwości podpisywania i autoryzacji przelewów. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Organizacja procesu wypłaty wynagrodzeń w jednostce sektora finansów publicznych. Kierownik jednostki sektora finansów publicznych ma obowiązek zapewnić funkcjonowanie adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej (art. 68 i 69 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, dalej: uofp).

Jednym z jej standardów jest rozdzielenie kluczowych obowiązków. Oznacza to, że procesy finansowe powinny być zorganizowane w taki sposób, aby ta sama osoba nie miała możliwości:

- wykonywania operacji (naliczenie płac, sporządzenie listy płac),
- rejestrowania operacji (księgowanie/wprowadzanie przelewów),
- zatwierdzania i weryfikacji operacji (autoryzacja bankowa).

Zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej należy do obowiązków kierownika jednostki sektora finansów publicznych (art. 69 ust. 1 pkt 3 uofp). **Kierownik może powierzyć określone obowiązki pracownikom (art. 53 ust. 2 uofp), ale nie może zwolnić się z ogólnej odpowiedzialności za bezpieczne i prawidłowe procedury finansowe w jednostce.**

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 18 października 2016 r. (sygn. akt I PK 242/15) sąd jednoznacznie wskazał, że zapewnienie funkcjonowania kontroli zarządczej należy do wyłącznych, niezbywalnych kompetencji kierownika jednostki. Zgodnie z tym wyrokiem kierownik nie może przenieść odpowiedzialności za ogólny system kontroli (w tym za ustanowienie bezpiecznych procedur rozdzielenia funkcji) na inne osoby na podstawie art. 53 ust. 2 uofp. Jeśli system autoryzacji płac dopuszcza kumulację funkcji, to bezpośrednią odpowiedzialność przed organem nadzorczym ponosi szef jednostki.

Kontrola operacji związanych z wypłatą wynagrodzeń. Prawidłowo zorganizowany proces wypłaty wynagrodzeń wymaga wprowadzenia minimum dwustopniowego procesu kontroli zatwierdzania zlecanych operacji.

eprasa.pl 82873458cf

Kumulacja w rękach jednej osoby czynności naliczania wynagrodzeń, sporządzania list płac oraz fizycznej autoryzacji przelewów w systemie bankowym (nawet przy reprezentacji łącznej) stanowi bezpośrednie złamanie zasady rozdzielenia kluczowych obowiązków, będącej fundamentem kontroli zarządczej. **Jeżeli z powodu braku rozdzielenia funkcji dojdzie do nadużycia, nadpłaty lub wypłaty środków osobie nieuprawnionej, kierownik odpowiada za dokonanie wydatku ze środków publicznych bez upoważnienia lub z naruszeniem przepisów** (art. 11 lub art. 18 ustawy z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych).

W celu zapewnienia pełnej legalności i przejrzystości omawiany proces powinien zostać przeorganizowany w model trzyetapowy:

Krok 1 (wykonanie i wprowadzenie): pracownik ds. płac nalicza wynagrodzenia, sporządza listę płac, generuje plik przelewów i importuje (wprowadza) go do systemu bankowego jako przygotowaną paczkę transakcji. Na tym jego rola w banku się kończy (nie posiada uprawnień do podpisu/autoryzacji);

Krok 2 (I stopień autoryzacji): główny księgowy dokonuje wstępnej kontroli operacji zgodnie z art. 54 uofp – weryfikuje zgodność paczki przelewów w banku z podpisaną papierowo/elektronicznie listą płac oraz planem finansowym i dokonuje pierwszego podpisu paczki w banku;

Krok 3 (II stopień autoryzacji): kierownik jednostki dokonuje ostatecznego zatwierdzenia i wysłania przelewów (drugi podpis).

Dla prawidłowości tego procesu konieczne jest, aby główny księgowy oraz kierownik jednostki dokonywali faktycznej weryfikacji zatwierdzanych przez siebie przelewów. W orzecznictwie Głównej Komisji Orzekającej w Sprawach o Naruszenie Dyscypliny Finansów Publicznych podkreślane jest znaczenie prawidłowo zaprojektowanych i funkcjonujących mechanizmów kontroli zarządczej, w tym mechanizmów kontroli operacji finansowych.

PRZYKŁAD

W starostwie powiatowym za naliczanie wynagrodzeń odpowiedzialny jest główny księgowy. Jego zadaniem jest również wprowadzenie przelewów do systemu oraz ich zatwierdzenie łącznie z kierownikiem jednostki. Taki sposób weryfikacji dokonywanych transakcji należy uznać za nieprawidłowy. Nie zapewnia on bowiem co najmniej dwustopniowej kontroli wydatkowania środków.

W małych jednostkach, gdzie ze względów technicznych system bankowy nie pozwala na odebranie pracownikowi ds. płac uprawnień do autoryzacji (np. wspólny klucz dostępowy lub sztywne profile uprawnień łączonych), ryzyko nadużyć należy ograniczyć poprzez kontrolę proceduralną i następczą.

W takim przypadku kierownik jednostki powinien wdrożyć następujące mechanizmy:

- **proceduralny model autoryzacji w wewnętrznej instrukcji** (np. polityce rachunkowości lub procedurze kontroli zarządczej) – należy wprowadzić bezwzględny zakaz

eprasa.pl 82873458cf

dokonywania pierwszego podpisu bankowego przez pracownika, który sporządził listę płac. Paczkę przelewów w banku – mimo technicznych uprawnień pracownika – muszą fizycznie zweryfikować i podpisać wyłącznie główny księgowy (I podpis) oraz kierownik (II podpis);

- **obowiązkową kontrolę następczą (raport zwrotny)** – najpóźniej następnego dnia po realizacji wypłaty główny księgowy ma obowiązek wygenerować z systemu bankowego Raport zrealizowanych przelewów (wyciąg bankowy) i zestawić go z zatwierdzoną zbiorczą listą płac. Weryfikacja ta musi zostać udokumentowana (np. poprzez adnotację „Zgodny z listą płac z dnia...", datę i podpis głównego księgowego);
- **cykliczny audyt krzyżowy** – raz na kwartał kierownik jednostki lub wyznaczony pracownik (niezaangażowany w proces płacowy) powinien dokonać wyrywkowej kontroli zgodności numerów kont bankowych pracowników z umowami o pracę/oświadczeniami pracowniczymi, aby wykluczyć ryzyko transferu środków na tzw. konta widma.

Samo istnienie ograniczeń technicznych w systemie bankowym nie zwalnia kierownika z odpowiedzialności za brak rozdzielenia funkcji. Jeśli system nie pozwala na blokadę uprawnień, kierownik musi zrekompensować to ryzyko rygorystyczną kontrolą dokumentacji i procedurami wewnętrznymi.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 53–54, art. 68–69 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1483; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 912)
- art. 11 lub art. 18 ustawy z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1484)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 18 października 2016 r. (sygn. akt I PK 242/15)

©℗
Ewa Łukasik
ekspert z zakresu prawa pracy i bhp, autorka wielu publikacji z tej tematyki

Abonament 2027

INFOR
Zał. R. Pleńkowski w 1987 r.



Przedłuż abonament
MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń na 2027 rok

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 82873458cf

1 Oskładkowanie kosztów zakwaterowania pracowników w podróży służbowej

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Koszty zakwaterowania pracownika w podróży służbowej co do zasady nie stanowią podstawy wymiaru składek ZUS. Dotyczy to zarówno zwrotu udokumentowanych kosztów noclegu, ryczałtu za nocleg, jak i zakwaterowania zapewnionego bezpośrednio przez pracodawcę. Również zwrot kosztów przekraczających limity określone w przepisach o podróżach służbowych może korzystać z wyłączenia składkowego, jeżeli przekroczenie znajduje uzasadnienie i zostało zaakceptowane przez pracodawcę. Kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa rozliczeń ma prawidłowa dokumentacja oraz właściwe zakwalifikowanie wyjazdu jako podróży służbowej.

Podróż służbowa wiąże się z koniecznością pokrycia przez pracodawcę określonych kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z wykonywaniem obowiązków poza stałym miejscem pracy. Jednym z istotnych elementów rozliczenia delegacji są koszty zakwaterowania, których sposób rozliczenia ma bezpośrednie znaczenie dla ich kwalifikacji podatkowej i składkowej.

Przychód podatkowy a podstawa wymiaru składek ZUS

W celu prawidłowego określenia, czy koszty zakwaterowania pracownika w podróży służbowej podlegają oskładkowaniu, należy przeanalizować, co stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: updof).

Powstanie obowiązku składkowego zależy bowiem od tego, czy dane świadczenie w rozumieniu przepisów podatkowych stanowi przychód ze stosunku pracy, tj.:

- jeżeli dane świadczenie przekazywane przez pracodawcę na rzecz pracownika nie generuje u niego przychodu ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów updof, to automatycznie i konsekwentnie nie może ono wejść do podstawy wymiaru składek ZUS,
- jeżeli dane świadczenie stanowi przychód ze stosunku pracy, to może zostać wyłączone z podstawy wymiaru składek ZUS wyłącznie na mocy wyraźnego przepisu szczególnego.

W przypadku podróży służbowych kluczowym przepisem szczególnym jest § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie

eprasa.pl 82873458cf

szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (dalej: rozporządzenie składkowe). Przepis ten stanowi, że podstawy wymiaru składek nie stanowią diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika – do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju.

Zwrot kosztów noclegu w podróży służbowej na podstawie rachunku lub faktury

Zwrot udokumentowanych kosztów noclegu jest obowiązkiem pracodawcy (art. $77^{[5]}$ § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

Za nocleg w kraju pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak niewyższej za jedną dobę hotelową niż 20-krotność stawki diety (§ 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, dalej: rozporządzenie delegacyjne).

Obecnie górny limit zwrotu kosztów wynosi 900 zł za jedną dobę hotelową (20 x 45 zł).

W podróży zagranicznej zwrot kosztów następuje w wysokości udokumentowanej rachunkiem w granicach limitów określonych dla poszczególnych państw w załączniku do rozporządzenia delegacyjnego (§ 16 ust. 1 tego rozporządzenia).

Zwrot kosztów przekraczających limity rozporządzenia delegacyjnego a składki ZUS

Najważniejsza i zarazem najbardziej problematyczna w praktyce jest sytuacja, gdy realne koszty hotelowe przewyższają ustawowe limity (np. z uwagi na brak tańszych noclegów lub konieczność nocowania w hotelu, w którym odbywa się konferencja).

W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów noclegu stwierdzonych rachunkiem w wysokości przekraczającej limit (§ 8 ust. 2 rozporządzenia delegacyjnego – dla podróży krajowych – oraz § 16 ust. 3 tego rozporządzenia – dla podróży zagranicznych).

W tym zakresie pojawiają się wątpliwości dotyczące tego, czy kwota stanowiąca nadwyżkę ponad limit, na zwrot której pracodawca wyraził zgodę, podlega oskładkowaniu.

Jeśli pracodawca wyrazi formalną zgodę na zwrot kosztów przewyższających limity, uznając dany przypadek za uzasadniony, to cała kwota zwrotu wynikająca z rachunku hotelowego (w tym nadwyżka ponad limit) korzysta z pełnego zwolnienia z podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a updof. W konsekwencji cała

eprasa.pl 82873458cf

kwota zwrotu (wraz z nadwyżką) jest wyłączona z podstawy wymiaru składek ZUS. Potwierdzają to m.in. interpretacje Dyrektora KIS: z 12 marca 2026 r. (sygn. 0114-KDIP3--2.4011.52.2026.1.JK2) i z 19 czerwca 2016 r. (sygn. 0114-KDIP3-2.4011.471.2026.1.JM).

WAŻNE! Brak zgody pracodawcy lub brak obiektywnego uzasadnienia dla przekroczenia limitu określonego w rozporządzeniu delegacyjnym skutkuje tym, że kwota nadwyżki staje się opodatkowanym przychodem pracownika i musi zostać w pełni oskładkowana.

Ryczałt za nocleg przy braku dokumentacji kosztowej

Jeżeli pracownikowi w podróży służbowej nie zapewniono bezpłatnego noclegu, a jednocześnie nie przedłożył on rachunku za hotel, przysługuje mu zwrot kosztów w formie ryczałtu noclegowego.

Ryczałt w podróży krajowej wypłacany jest na podstawie § 8 ust. 3 rozporządzenia delegacyjnego i wynosi 150% diety krajowej, co obecnie daje kwotę 67,50 zł za każdy nocleg.

Wskazany ryczałt przysługuje przy spełnieniu warunku formalnego – nocleg musi trwać co najmniej 6 godzin pomiędzy godzinami 21.00 a 7.00.

Ryczałt w podróży zagranicznej wynosi 25% limitu dobowego określonego dla danego państwa w załączniku do rozporządzenia (np. dla Niemiec ryczałt stanowi 42,50 euro, a dla Francji – 50 euro). Przy podróżach zagranicznych nie wprowadzono dodatkowego wymogu minimum 6 godzin trwania noclegu w określonych ramach czasowych.

Ryczałt a brak realnie poniesionego kosztu (nocleg u rodziny lub znajomych)

W praktyce pracodawcy często kwestionują prawo do zwolnienia ryczałtu noclegowego ze składek ZUS i podatku dochodowego od osób fizycznych, jeżeli wiedzą, że pracownik nocował u rodziny lub znajomych i faktycznie nie poniósł żadnych kosztów. Stanowisko to jest całkowicie błędne i sprzeczne z ugruntowaną linią orzeczniczą. Wypłata ryczałtu noclegowego jest całkowicie oderwana od faktu realnego poniesienia wydatku oraz jego wysokości. Istotą ryczałtu jest bowiem uproszczenie rozliczeń i kompensata ogólnych niedogodności życiowych związanych z nocowaniem pracownika poza domem.

W uchwale z 12 czerwca 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/14, OSNP 2014/12/164) Sąd Najwyższy stwierdził, że:

SN *(…) brak przedstawienia rachunku za usługi hotelarskie oznacza, że pracownik nie korzystał z hotelu (wzgląd na racjonalnego prawodawcę, który to przewidział); wówczas zwrot kosztów noclegu zostaje ograniczony do 25% limitu stanowiącego ryczałt za koszty realnie ponoszone w czasie podróży, bez korzystania z usług hotelowych; istota*

eprasa.pl 82873458cf

„ryczałtu" jako świadczenia kompensacyjnego (w tym wypadku przeznaczonego na pokrycie kosztów noclegu) polega na tym, że świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywistego poniesienia kosztów i nie pokrywa w całości wszystkich wydatków z określonego tytułu (bo nie są one udokumentowane); w zależności od okoliczności konkretnego przypadku kwota ryczałtu – która jako uśredniona i ujednolicona ustalona jest przez prawodawcę – pokryje więc pracownikowi koszty noclegowe w wymiarze mniejszym albo większym niż faktycznie przez niego poniesione.

W konsekwencji ryczałt wypłacony pracownikowi za nocleg u rodziny lub znajomych w prawidłowej wysokości (tj. do limitu 67,50 zł w kraju i 25% limitu za granicą) korzysta z pełnego wyłączenia z podstawy wymiaru składek ZUS oraz zwolnienia z podatku dochodowego. Wyłączenie to nie ma zastosowania wyłącznie wtedy, gdy to pracodawca (lub strona zagraniczna/przyjmująca) bezpośrednio zapewnił pracownikowi bezpłatny nocleg.

PRZYKŁAD

Wojciech K. odbywał podróż służbową z Gdyni do Rzeszowa. Wyjechał pociągiem o godz. 22.00, wykupując bilet na miejsce w wagonie sypialnym (koszt biletu wraz z dopłatą za miejsce sypialne wyniósł 250 zł i został udokumentowany fakturą PKP). Pociąg dojechał do Rzeszowa o godz. 6.30 rano. Pracownik złożył wniosek o zwrot kosztu biletu oraz dodatkowo o wypłatę ryczałtu za nocleg w wysokości 67,50 zł, argumentując, że nocował w pociągu ponad 6 godzin w przedziale nocnym. Zwrot kosztów noclegu lub ryczałt za nocleg nie przysługuje za czas przejazdu. Koszt biletu wraz z rezerwacją miejsca sypialnego (250 zł) stanowi udokumentowany koszt przejazdu, który jest zwolniony z podatku dochodowego i składek ZUS. Ryczałt za nocleg (67,50 zł) za tę noc nie przysługuje. Gdyby pracodawca go wypłacił, kwota ta podlegałaby w całości opodatkowaniu i oskładkowaniu jako świadczenie niezgodne z rozporządzeniem.

Bezpośrednie zapewnienie bezpłatnego noclegu przez pracodawcę

Niejednokrotnie pracodawca we własnym zakresie rezerwuje i opłaca pokój hotelowy dla pracownika (faktura wystawiana jest bezpośrednio na firmę) lub udostępnia mu bezpłatne mieszkanie służbowe na czas podróży.

Zapewnienie bezpłatnego zakwaterowania w czasie podróży służbowej leży wyłącznie w interesie pracodawcy, który wydaje polecenie służbowe i organizuje proces pracy poza stałym miejscem jej wykonywania. Świadczenie to nie służy zaspokajaniu osobistych potrzeb socjalnych pracownika, lecz jest niezbędnym narzędziem umożliwiającym prawidłowe wykonanie powierzonych mu zadań służbowych.

Zgodnie z przełomowym wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13), aby **świadczenie rzeczowe mogło zostać uznane za przychód pracownika, musi ono przynieść mu realną korzyść w postaci powiększenia aktywów lub**

eprasa.pl 82873458cf

uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść w celach prywatnych. Ponieważ pracownik w normalnych warunkach nie ponosi kosztów noclegów w hotelach w celach zawodowych, sfinansowanie tego świadczenia przez firmę nie generuje po jego stronie żadnego przysporzenia majątkowego.

Wartość bezpośrednio zapewnionego pracownikowi noclegu (niezależnie od standardu i ceny hotelu) nie stanowi dla niego przychodu ze stosunku pracy. W związku z tym wydatek ten w całości leży poza zakresem podstawy wymiaru składek ZUS.

Tabela. **Zestawienie form zakwaterowania w podróży służbowej oraz ich kwalifikacja podatkowo-składkowa**

Forma świadczenia	Podróż krajowa	Podróż zagraniczna	Skutki podatkowe i składkowe (ZUS/PIT)
Zwrot na podstawie rachunku/faktury (do limitu)	Zwrot do 900 zł za dobę.	Zwrot do wysokości limitu określonego dla danego państwa.	Zwolnione z podatku i składek ZUS.
Zwrot na podstawie rachunku/faktury (ponad limit)	Kwota przekroczenia dopuszczalna za uprzednią zgodą pracodawcy.	Kwota przekroczenia dopuszczalna za uprzednią zgodą pracodawcy.	Zwolnione z podatku i składek ZUS pod warunkiem wyrażenia zgody przez pracodawcę (uzasadniony przypadek).
Ryczałt noclegowy (brak rachunku/faktury)	150% diety (67,50 zł, wymóg minimum 6 godz. noclegu w godz. 21.00–7.00)	25% limitu dla danego państwa. Brak dodatkowego wymogu minimalnej liczby godzin noclegu.	Zwolnione z podatku i składek ZUS do wysokości limitu. Brak obowiązku wykazania kosztów poniesionych przez pracownika.
Bezpośrednie zapewnienie zakwaterowania	Pracodawca bezpośrednio opłaca hotel (faktura na firmę) lub udostępnia lokal.	Pracodawca bezpośrednio opłaca hotel (faktura na firmę) lub udostępnia lokal.	Zwolnione z podatku i składek ZUS.

Rekomendacje dla pracodawcy

W celu pełnego zabezpieczenia rozliczeń kosztów zakwaterowania w podróżach służbowych przed ewentualnymi roszczeniami ZUS zaleca się wdrożenie stosownych procedur i środków zaradczych.

Przede wszystkim niezbędne jest stworzenie i formalne wprowadzenie wewnętrznego regulaminu (np. polityki podróży służbowych lub regulaminu podróży służbowych). W regulaminie tym należy określić jasną ścieżkę postępowania w przypadku konieczności rezerwacji noclegu przekraczającego limity ustawowe. Procedura ta powinna opierać się na specjalnym formularzu (papierowym lub elektronicznym w systemie kadrowo-płacowym), w którym pracownik lub organizator podróży wskazuje konkretne, obiektywne przyczyny przekroczenia limitu, takie jak brak wolnych miejsc o niższym standardzie, konieczność zakwaterowania w hotelu konferencyjnym czy nagły charakter wyjazdu.

eprasa.pl 82873458cf

Zatwierdzenie takiego formularza przez upoważnionego przełożonego przed wyjazdem (lub niezwłocznie po powrocie w sytuacjach nagłych) stanowi istotny dokument dowodowy dla kontrolerów ZUS.

PRZYKŁAD

Marcin P. został wysłany w zagraniczną podróż służbową do Monachium (Niemcy), gdzie limit za nocleg zgodnie z rozporządzeniem delegacyjnym wynosi 170 euro za dobę. Pracownik z uwagi na odbywające się w tym czasie targi branżowe zarezerwował pokój w cenie 280 euro za dobę. Pracodawca po powrocie pracownika zwrócił mu pełną kwotę na podstawie przedłożonej faktury. W firmie nie obowiązywały jednak żadne regulaminy wewnętrzne, a zwrot nastąpił bez sporządzenia jakiejkolwiek dokumentacji wskazującej na uzasadniony przypadek i bez pisemnej aprobaty kierownika jednostki. Sam fakt wypłaty kwoty wyższej niż limit określony w rozporządzeniu delegacyjnym nie powoduje automatycznego obowiązku jej oskładkowania, pod warunkiem że mamy do czynienia z uzasadnionym przypadkiem, a pracodawca wyraził na to zgodę. Jednak w warunkach kontroli ZUS lub kontroli skarbowej ciężar dowodu spoczywa na płatniku składek. ZUS stoi na stanowisku, że brak jakichkolwiek procedur weryfikacyjnych, brak pisemnej zgody przełożonego przed wyjazdem lub bezpośrednio po nim oraz brak wykazania obiektywnego braku tańszego noclegu oznacza, iż pracodawca dokonał zwrotu w sposób arbitralny. Nadwyżka w kwocie 110 euro za każdą dobę (280 euro – 170 euro) zostanie zakwalifikowana przez ZUS jako przychód pracownika podlegający wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

W przypadku wypłaty ryczałtów za noclegi krajowe służby kadrowo-płacowe powinny też każdorazowo weryfikować dokumenty podróży (np. godziny przyjazdu i odjazdu wynikające z biletów lotniczych lub kolejowych). W razie braku takich dokumentów pracodawca powinien wymagać od pracownika złożenia oświadczenia o dokładnych godzinach trwania noclegu, aby potwierdzić zachowanie wymogu minimum 6 godzin snu przypadających pomiędzy godzinami 21.00 a 7.00.

PRZYKŁAD

Joanna S. odbywała krajową podróż służbową ze Szczecina do Warszawy. Z biletów PKP wynika, że pociąg dotarł na stację docelową w Warszawie w nocy o godz. 1.30. Pracownica udała się bezpośrednio do mieszkania prywatnego (nie hotelu) i rano stawiła się na spotkanie u kontrahenta. Po powrocie zadeklarowała w rozliczeniu delegacji prawo do ryczałtu za nocleg w kwocie 67,50 zł. Ryczałt za nocleg w podróży krajowej przysługuje wyłącznie wtedy, gdy nocleg trwał co najmniej 6 godzin i czas ten w całości przypadał w godzinach nocnych pomiędzy 21.00 a 7.00. W tym przypadku, licząc od momentu faktycznego przybycia do Warszawy (1.30) do godziny 7.00, maksymalny możliwy czas noclegu wyniósł jedynie 5,5 godziny. Pracownicy nie przysługuje prawo

eprasa.pl 82873458cf

do ryczałtu noclegowego. Jeżeli pracodawca dobrowolnie zaakceptuje to rozliczenie i wypłaci jej kwotę 67,50 zł, to na gruncie rozporządzenia delegacyjnego będzie ona stanowiła świadczenie nienależne. W związku z tym ta kwota nie korzysta ze zwolnienia składkowego i musi zostać doliczona do przychodu pracownika oraz w pełni oskładkowana wszystkimi składkami ZUS (ubezpieczenia społeczne i zdrowotne).

Pomimo utrwalonej i korzystnej linii interpretacyjnej organów podatkowych i sądów w omawianym zakresie wydane decyzje formalnie chronią jedynie podmioty, które o nie wnioskowały. Pracodawcy, u których koszty podróży służbowych stanowią istotną pozycję kosztową (np. firmy doradcze, audytorskie, serwisowe), powinni wystąpić z własnym wnioskiem do ZUS o wydanie indywidualnej interpretacji, szczegółowo opisując stosowane u siebie procedury weryfikacji wydatków ponadlimitowych. Uzyskanie takiej decyzji daje pełną ochronę prawną podczas kontroli płatnika składek, jeżeli stan faktyczny był zgodny z rzeczywistością.

Trzeba przy tym ściśle kontrolować charakter wyjazdów pracowników. **Wyjazdy incydentalne, mające na celu wykonanie konkretnego, nietypowego zadania poza stałym miejscem pracy, należy kwalifikować jako podróż służbową.** Natomiast w sytuacjach, gdy pracownik jest wysyłany do pracy w innej lokalizacji na dłuższy, ciągły okres (np. na kilkumiesięczny kontrakt budowlany), należy bezwzględnie dokonać czasowego oddelegowania (zmiany stałego miejsca pracy w drodze aneksu do umowy o pracę). Kwalifikowanie stałej pracy w jednym miejscu jako nieustającej podróży służbowej jest najczęstszą przyczyną podważania rozliczeń przez ZUS i doliczania składek od całości wypłaconych świadczeń.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 18 ust. 1, art. 83d 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. 734)
- art. $77^{[5]}$ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 9 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1354)
- § 2 ust. 1 pkt 15 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)
- § 2, § 5, § 8, § 16 i załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 2190)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- uchwała SN z 12 czerwca 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/14, OSNP 2014/12/164)
- wyrok TK z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja Dyrektora KIS z 12 marca 2026 r. (sygn. 0114-KDIP3-2.4011.52.2026.1.JK2)
- interpretacja Dyrektora KIS z 19 czerwca 2016 r. (sygn. 0114-KDIP3-2.4011.471.2026.1.JM)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem

eprasa.pl 82873458cf

2 W jaki sposób należy rozliczyć roczną składkę zdrowotną w przypadku zakończenia działalności gospodarczej

PROBLEM

Przedsiębiorca zakończył jednoosobową działalność 31 grudnia 2025 r., ale nadal pozostaje płatnikiem składek. Osoba ta opłaca składki za opiekunkę do dziecka, z którą ma zawartą umowę uaktywniającą. Co miesiąc były przedsiębiorca składał elektronicznie, za pomocą programu Płatnik, dokumenty ZUS DRA i RCA, gdzie rozliczał tylko składki za opiekunkę. Problem pojawił się przy próbie złożenia dokumentów rozliczeniowych za kwiecień 2026 r., w których należało wykazać również rozliczenie składki zdrowotnej za 2025 r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Przedsiębiorca został wykazany w deklaracji ZUS DRA w sekcji X z kodem, z jakim prowadził działalność, oraz w sekcji XII – z danymi do rozliczenia składki zdrowotnej, a także został utworzony ZUS RCA za opiekunkę. Jednak program Płatnik wykazuje błąd krytyczny. Jak postąpić w tej sytuacji? Czy dokumenty trzeba złożyć w formie papierowej, czy jest inna możliwość, aby ich zestaw wysłać elektronicznie?

RADA

Nie ma potrzeby zmiany formy przekazywanych dokumentów i nadal można złożyć je w dotychczas stosowanej przez Państwa formie elektronicznej. Aby dokumenty rozliczeniowe zostały poprawnie zweryfikowane w programie Płatnik, należy utworzyć dwa odrębne zestawy za kwiecień 2026 r., w których trzeba wykazać rozliczenie roczne składki zdrowotnej za przedsiębiorcę oraz rozliczenie miesięczne składek opłacanych za opiekunkę. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

W razie likwidacji działalności gospodarczej przedsiębiorca nie składa żadnych dodatkowych dokumentów po wyrejestrowaniu z ZUS. Ma natomiast obowiązek sporządzenia rocznego rozliczenia składki zdrowotnej po zakończeniu roku. Dotyczy to płatników składek opodatkowanych skalą podatkową, podatkiem liniowym lub ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych.

Niejednokrotnie osoby te są nadal płatnikami składek wobec innych osób, np. niani zatrudnionej na podstawie umowy uaktywniającej. W związku z tym pojawiają się wąt-

eprasa.pl 82873458cf

pliwości, czy i w jaki sposób w takich sytuacjach należy przekazać do ZUS dokumenty rozliczeniowe.

Forma przekazania dokumentów rozliczeniowych do ZUS. Przepisy ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa) ustanawiają zasadę cyfryzacji w zakresie przekazywania przez płatników składek dokumentów do ZUS. Ustawodawca uzależnił dopuszczalność stosowania tradycyjnej (papierowej) formy pisemnej przekazywania tych dokumentów od stanu zatrudnienia i liczby ubezpieczonych zgłoszonych przez danego płatnika składek. W związku z tym:

- **płatnicy składek uprawnieni do formy papierowej (rozliczający składki za nie więcej niż 5 ubezpieczonych)** – mają swobodę wyboru pomiędzy kanałem elektronicznym (np. portal eZUS/aplikacja ePłatnik, program Płatnik) a formą papierową. Papierowe dokumenty rozliczeniowe (np. ZUS DRA, ZUS RCA) mogą zostać złożone osobiście w placówce ZUS, przekazane przez ustanowionego pełnomocnika albo przesłane przesyłką pocztową. Do grupy tej zaliczają się m.in. mikroprzedsiębiorcy rozliczający wyłącznie siebie, rodzice zatrudniający nianię na podstawie umowy uaktywniającej oraz podmioty zgłaszające od 1 do 5 zleceniobiorców bądź pracowników;
- **płatnicy składek zobowiązani do formy elektronicznej (rozliczający składki za co najmniej 6 ubezpieczonych)** – mają ustawowy obowiązek przekazywania deklaracji i raportów imiennych za pośrednictwem oprogramowania teleinformatycznego (program Płatnik lub portal eZUS). Złożenie przez te podmioty dokumentów w formie papierowej bez uprzedniej zgody ZUS skutkuje uznaniem ich za bezskuteczne lub obarczone wadą formalną.

Dyrektor właściwego ze względu na siedzibę płatnika składek oddziału ZUS może w szczególnie uzasadnionych przypadkach (np. brak możliwości technicznych, zdarzenia losowe) wydać decyzję zezwalającą płatnikowi składek rozliczającemu 6 i więcej osób na składanie dokumentów w formie papierowej lub na informatycznych nośnikach danych.

Rozliczenie rocznej składki zdrowotnej przez przedsiębiorcę po zakończeniu działalności gospodarczej. Przedsiębiorca, który zakończył prowadzenie działalności gospodarczej, roczne rozliczenie składki zdrowotnej wykazuje w ZUS DRA za kwiecień kolejnego roku. Jeżeli zamknął działalność w trakcie roku, w deklaracji ZUS DRA za kwiecień wypełnia tylko część dotyczącą rocznego rozliczenia składki zdrowotnej.

Sytuacja wygląda nieco inaczej w przypadku przedsiębiorcy, który pozostaje płatnikiem składek w stosunku do niani zatrudnionej na podstawie umowy uaktywniającej.

W takim przypadku, aby pomyślnie wysłać do ZUS zestaw dokumentów, należy podzielić dokumentację na dwa odrębne zestawy rozliczeniowe w ramach tego samego miesiąca (np. kwietnia 2026 r.). Jest to standardowa procedura dopuszczana w takich przypadkach przez ZUS. Przebiega ona w następujący sposób:

eprasa.pl 82873458cf

Krok 1. Przygotowanie zestawu dla byłego przedsiębiorcy:

- należy sporządzić wyłącznie deklarację ZUS DRA (bez dołączania raportów RCA) o właściwym identyfikatorze, np. 01 04 2026, wpisując kod tytułu ubezpieczenia, z jakim działalność była prowadzona, przykładowo do 31 grudnia 2025 r. (np. 05 10 00),
- w sekcji XII należy wypełnić dane dotyczące rocznego rozliczenia składki zdrowotnej za 2025 r.

Ponieważ zestaw nie zawiera dokumentu ZUS RCA, system nie wykaże błędu o zakazie dodawania raportów imiennych.

Krok 2. Przygotowanie zestawu dla opiekunki:

- należy sporządzić komplet dokumentów rozliczeniowych za opiekunkę na formularzach ZUS DRA i ZUS RCA z identyfikatorem 01 04 2026 (lub kolejnym, jeśli program tego wymaga, ale kluczowy jest zakres numeracji ubezpieczonych). Dla osób zatrudniających nianię lub pomoc domową ZUS przewidział zakres numeracyjny zaczynający się od 40.

W tym zestawie ZUS DRA będzie jedynie podsumowaniem składek wynikających z raportu ZUS RCA opiekunki.

PRZYKŁAD

Przedsiębiorca prowadził jednoosobową działalność gospodarczą opodatkowaną ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych do 31 grudnia 2025 r. (kod tytułu ubezpieczenia 05 10 00). Od 1 września 2025 r. zatrudnia on nianię na podstawie umowy uaktywniającej (kod tytułu ubezpieczenia 04 30 00) i jest dla niej płatnikiem składek. W dokumentach za kwiecień 2026 r., które należało złożyć do 20 maja 2026 r., powinien uwzględnić rozliczenie miesięczne za nianię oraz roczne rozliczenie składki zdrowotnej opłacanej za siebie za 2025 r.

W tym celu płatnik składek powinien złożyć następujące dokumenty:

- zestaw 1 (oznaczony identyfikatorem 01 04 2026):
  - w bloku X ZUS DRA oznaczonym numerem deklaracji 01 za kwiecień 2026 r. – podaje kod 05 10 00,
  - w bloku XII – wypełnia sekcję dotyczącą ryczałtu (rok 2025, kwota przychodu, roczna podstawa wymiaru, roczna składka, suma składek należnych z deklaracji miesięcznych za 2025 r. oraz kwota dopłaty lub zwrotu).

  Ponieważ taki zestaw zawiera wyłącznie jeden dokument ZUS DRA, to po uruchomieniu funkcji „Weryfikuj zestaw" uzyskuje status „poprawny";
- zestaw 2 (oznaczony identyfikatorem 40 04 2026):
  - tworzy imienny raport ZUS RCA z numerem 40 za kwiecień 2026 r. dla niani, z kodem 04 30 00 i należnymi składkami od jej wynagrodzenia za kwiecień br.;
  - tworzy deklarację zbiorczą ZUS DRA z numerem 40 za kwiecień 2026 r., agregującą składki wykazane w raporcie RCA niani. Blok XII tej deklaracji dotyczący rocznego rozliczenia składki na ubezpieczenie zdrowotne należy pozostawić pusty.

Po uruchomieniu funkcji „Weryfikuj zestaw" taki zestaw uzyskuje status „poprawny".

eprasa.pl 82873458cf

Opisana w pytaniu sytuacja wynika z rygorystycznych reguł walidacji systemu Płatnik, które nie pozwalają na łączenie w jednym zestawie dokumentów (o tym samym identyfikatorze, np. 01) aktywnego rozliczania pracowników/zleceniobiorców oraz historycznego rozliczenia rocznego byłego przedsiębiorcy.

Ostateczny termin na przekazanie obu zestawów dokumentów za kwiecień 2026 r. oraz na uregulowanie ewentualnej niedopłaty składki zdrowotnej za 2025 r. minął 20 maja 2026 r.

W przypadku wystąpienia nadpłaty wniosek RZS-R generowany na portalu eZUS (PUE ZUS) należało złożyć najpóźniej do 1 czerwca 2026 r. Brak takiego wniosku spowodował, że ZUS zapewne automatycznie rozliczył nadpłatę na koncie płatnika składek do końca roku kalendarzowego, o ile nie posiada on zaległości składkowych.

Zgodnie bowiem z przepisami ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych nienależnie opłacone składki podlegają zaliczeniu przez ZUS z urzędu na poczet zaległych lub bieżących składek, a w razie ich braku – na poczet przyszłych składek.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 50–51 ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 798; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)
- art. 81 ust. 2j–2k, art. 81 ust. 2qa 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. 1007)
- art. 24 ust. 6, art. 47a 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. 734)
- § 2 i załącznik nr 24 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 kwietnia 2026 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)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem

Abonament 2027

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.



Przedłuż abonament
MONITORA prawa pracy
i ubezpieczeń
i wybierz jeden z prezentów!

Zobacz więcej:
oferta2027.infor.pl

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

eprasa.pl 82873458cf

1 Zasady przyznawania zasiłku opiekuńczego – sposób postępowania

Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu wyłącznie wówczas, gdy konieczność osobistego sprawowania opieki powoduje realną potrzebę zwolnienia go od świadczenia pracy zarobkowej. Zasiłek opiekuńczy jest należny bez okresu wyczekiwania. Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Precyzyjne ustalenie uprawnień pracownika do zasiłku opiekuńczego na etapie przyjmowania dokumentacji zasiłkowej chroni płatnika składek przed negatywnymi konsekwencjami finansowymi podczas kontroli ZUS, zapobiega nieuzasadnionej wypłacie świadczeń ze środków FUS, a także gwarantuje ubezpieczonemu terminową realizację jego ustawowych uprawnień.

Osoby uprawnione do zasiłku opiekuńczego

Prawo do świadczeń z tytułu opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny przysługuje osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym – zarówno obowiązkowo, jak i dobrowolnie. Należą do nich m.in.: pracownicy, członkowie spółdzielni, osoby odbywające służbę zastępczą, marynarze, nakładcy, zleceniobiorcy czy osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące (art. 11 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dalej: ustawa systemowa).

Prawo do zasiłku opiekuńczego

Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu wyłącznie wówczas, gdy konieczność osobistego sprawowania opieki powoduje realną potrzebę zwolnienia go od świadczenia pracy zarobkowej. Wskazany zasiłek wypłacany jest za każdy dzień sprawowania opieki, nie wyłączając dni wolnych od pracy, sobót, niedziel oraz świąt (art. 35 ust. 2 w zw. z art. 11 ust. 4 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa). Omawiane świadczenie nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę, z wyjątkiem opieki nad chorym dzieckiem do lat 2 (art. 34 ustawy zasiłkowej). Prawo do zasiłku jest ograniczone limitem dni w roku kalendarzowym, niezależnie od liczby osób uprawnionych, liczby dzieci lub liczby członków rodziny wymagających opieki (art. 33 ustawy zasiłkowej).

eprasa.pl 82873458cf

Wysokość zasiłku opiekuńczego i zasady ustalania podstawy wymiaru

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje bez okresu wyczekiwania. Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku. W przypadku ubezpieczonych będących pracownikami podstawę wymiaru świadczenia stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała konieczność sprawowania osobistej opieki. W sytuacji gdy niezdolność do pracy z powodu opieki powstała przed upływem 12 miesięcy zatrudnienia, podstawę wymiaru zasiłku ustala się z faktycznie przepracowanych pełnych miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia. Dla ubezpieczonych niebędących pracownikami (np. zleceniobiorców czy przedsiębiorców) podstawę stanowi przeciętny miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe za okres 12 miesięcy kalendarzowych lub krótszy w przypadku podlegania temu ubezpieczeniu przez mniej niż 12 miesięcy.

Wymóg przebywania we wspólnym gospodarstwie domowym

Kluczową przesłanką warunkującą przyznanie prawa do zasiłku opiekuńczego w przypadku opieki nad chorym członkiem rodziny (w tym chorym dzieckiem w wieku powyżej 14 lat) jest wymóg przebywania we wspólnym gospodarstwie domowym z osobą chorą w okresie sprawowania opieki. Warunek ten uważa się za spełniony również wtedy, gdy ubezpieczony pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z chorym tylko przez okres trwania choroby lub konieczności sprawowania opieki (np. w przypadku tymczasowego zamieszkania z rodzicem w celu zapewnienia mu niezbędnej pomocy).

Przesłanki stosowania formularza Z-15A (opieka nad dzieckiem)

Formularz Z-15A stosuje się wyłącznie w przypadku ubiegania się o zasiłek opiekuńczy z tytułu osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem/dziećmi. Przepisy art. 32 ustawy zasiłkowej definiują następujące okoliczności uprawniające do zastosowania tego druku:

1) sprawowanie opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadkach:
   a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
   b) choroby niani, z którą rodzice zawarli umowę uaktywniającą, o której mowa w art. 50 ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, lub choroby dziennego opiekuna sprawującego opiekę nad dzieckiem,
   c) porodu, choroby lub pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, którzy stale opiekują się dzieckiem, jeżeli zdarzenia te uniemożliwiają im sprawowanie opieki,

eprasa.pl 82873458cf

d) konieczności izolacji dziecka z powodu podejrzenia choroby zakaźnej lub poddania go kwarantannie/izolacji w warunkach domowych na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;

2) sprawowanie opieki nad chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat (jeżeli o zasiłek opiekuńczy wnioskuje osoba będąca jego rodzicem);
3) sprawowanie opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym do ukończenia 18 lat;
4) sprawowanie opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym w wieku od 8 lat do ukończenia 18 lat w przypadku porodu, choroby lub pobytu w szpitalu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem.

Przesłanki stosowania formularza Z-15B (opieka nad innym członkiem rodziny)

Formularz Z-15B jest przeznaczony do zgłaszania przez osobę ubezpieczoną roszczeń o zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad innym chorym członkiem rodziny. Na podstawie przepisów ustawy zasiłkowej za innego członka rodziny uważa się:

- chore dziecko w wieku powyżej 14 lat (przy czym Z-15B ma zastosowanie wówczas, gdy opiekę nad dzieckiem sprawuje i wnioskuje o zasiłek osoba niebędąca jego rodzicem, np. babcia, ojczym; w przeciwnym wypadku właściwy jest formularz Z-15A);
- chorego małżonka;
- chorych rodziców, rodzica współmałżonka (teścia/teściową), dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz ojczyma i macochę – pod warunkiem przebywania we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.

PRZYKŁAD

Dziecko pracownicy urodziło się 15 października 2012 r. Lekarz wystawił zaświadczenie lekarskie e-ZLA z tytułu opieki nad chorym dzieckiem na okres od 12 do 22 października 2026 r. (11 dni). Podczas trwania opieki, 15 października 2026 r., dziecko ukończyło 14 lat.

Pracownica ma obowiązek złożyć wniosek na formularzu ZUS Z-15A za cały okres zwolnienia. Płatnik składek dokonuje podziału i rozliczenia limitu zasiłkowego w następujący sposób:

- za okres od 12 do 14 października 2026 r. (3 dni – gdy dziecko miało jeszcze 13 lat) świadczenie rozliczane jest w ramach ogólnego limitu 60 dni w roku kalendarzowym (art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej);
- od 15 października 2026 r. (tj. dnia 14. urodzin) dziecko uzyskuje status innego członka rodziny w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 3 ustawy zasiłkowej. Dni opieki od 15 do 22 października 2026 r. (8 dni) pomniejszają przysługujący rodzinie 14-dniowy limit roczny.

eprasa.pl 82873458cf

PRZYKŁAD

Chore 16-letnie dziecko wymaga opieki domowej. W tym samym gospodarstwie domowym zamieszkują matka dziecka oraz jej mąż (ojczym dziecka). Najpierw opiekę przez 5 dni sprawuje matka, a następnie zwolnienie lekarskie e-ZLA na kolejne 5 dni otrzymuje ojczym. Matka dziecka (rodzic biologiczny) składa do swojego pracodawcy wniosek na formularzu ZUS Z-15A, wskazując dane dziecka oraz oświadczając o wspólnym gospodarowaniu i braku innych domowników. Ojczym dziecka (niebędący rodzicem biologicznym ani adopcyjnym) ubiega się o zasiłek z tytułu opieki nad chorym dzieckiem współmałżonka, stanowiącym dla niego innego członka rodziny na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Ojczym składa do swojego pracodawcy wniosek na formularzu ZUS Z-15B. Łączny okres pobierania zasiłku przez matkę (Z-15A) i ojczyma (Z-15B) na to dziecko nie może przekroczyć 14 dni w danym roku kalendarzowym.

Ustawowe limity roczne pobierania zasiłku opiekuńczego

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres ściśle wskazany w ustawie zasiłkowej.

Tabela. **Szczegółowe zestawienie limitów rocznych dni zasiłku opiekuńczego w zależności od kategorii osoby objętej opieką**

Kategoria osoby/przypadek opieki	Przeznaczony formularz	Roczny limit dni zasiłku opiekuńczego	Kluczowe warunki i ograniczenia
Zdrowe lub chore dziecko do 8 lat oraz chore dziecko do ukończenia 14 lat	Z-15A	60 dni	Limit stanowi łączną maksymalną liczbę dni w roku kalendarzowym na opiekę nad dziećmi i innymi członkami rodziny.
Chore dziecko niepełnosprawne (14–18 lat) oraz dziecko niepełnosprawne (8–18 lat) w przypadku choroby/porodu/hospitalizacji stałego opiekuna	Z-15A	30 dni	Wymagane orzeczenie o niepełnosprawności ze szczególnymi wskazaniami. Limit ten wlicza się do ogólnego limitu rocznego (60 dni).
Inny chory członek rodziny (w tym dziecko w wieku powyżej 14 lat)	Z-15A/Z-15B	14 dni	Limit roczny na opiekę nad dorosłymi i dziećmi powyżej 14 lat – wlicza się do limitu 60 dni.
Łączny limit roczny (opieka nad dziećmi i innymi członkami rodziny)	Z-15A/Z-15B	Maksymalnie 60 dni (lub 30 dni)	Limit jest niezależny od liczby ubezpieczonych rodziców/opiekunów oraz liczby dzieci i członków rodziny wymagających opieki.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Odrębną instytucją jest dodatkowy zasiłek opiekuńczy (art. 32a ustawy zasiłkowej). Przysługuje on ubezpieczonemu ojcu dziecka lub innemu członkowi najbliższej rodziny,

eprasa.pl 82873458cf

jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w wymiarze do 8 tygodni (do ukończenia przez dziecko 8. tygodnia życia), jeżeli ubezpieczona matka dziecka przed upływem 8 tygodni po porodzie:

- przebywa w szpitalu lub innej placówce leczniczej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem,
- legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji,
- porzuciła dziecko.

WAŻNE! Okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie pomniejsza podstawowego limitu rocznego tego zasiłku (60 dni, 30 dni lub 14 dni) określonego w art. 33 ustawy zasiłkowej.

Sam wybór właściwego druku stanowi wstęp do dalszych procedur formalnych – o sprawnym rozpatrzeniu roszczenia decyduje bowiem wybór odpowiedniego kanału i formy złożenia dokumentacji niezbędnej do ustalenia prawa do omawianego zasiłku i jego wypłaty.

Formy i procedury składania wniosków o ustalenie prawa do zasiłku opiekuńczego i jego wypłatę

Procedura przekazywania wniosku Z-15A lub Z-15B oraz podmiot wypłacający świadczenie zależą od statusu płatnika składek ustalanego na 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego, tj.:

- płatnik składek zgłaszający do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 osób – jest podmiotem uprawnionym do ustalania prawa do zasiłków i ich wypłaty. Ubezpieczony pracownik składa wniosek Z-15A lub Z-15B bezpośrednio u pracodawcy. Płatnik składek weryfikuje dokumenty, ustala prawo do świadczenia i dokonuje wypłaty w terminie wypłaty wynagrodzenia;
- płatnik składek zgłaszający do ubezpieczenia chorobowego do 20 osób – wypłaty świadczenia dokonuje bezpośrednio ZUS. Pracownik składa wniosek bezpośrednio w ZUS lub u pracodawcy, który niezwłocznie przekazuje go do organu rentowego wraz z zaświadczeniem płatnika składek na formularzu Z-3 (dla pracowników) lub Z-3a (dla zleceniobiorców).

Wniosek o zasiłek opiekuńczy ubezpieczony może złożyć w postaci:

- dokumentu elektronicznego – za pośrednictwem portalu PUE ZUS/eZUS lub platformy ePUAP,
- papierowej – wniosek jest sporządzony na urzędowym druku, który można złożyć osobiście płatnikowi składek lub w placówce ZUS albo przesłać za pośrednictwem operatora pocztowego – **jeżeli płatnikiem zasiłku jest ZUS**,

eprasa.pl 82873458cf

- papierowej lub elektronicznej – wykorzystując funkcjonujące w zakładzie pracy systemy kadrowo-płacowe (portale pracownicze, HR-workflow) lub poprzez e-mail (np. wniosek w formie skanu lub podpisanego pliku PDF) – **jeżeli płatnikiem zasiłku jest płatnik składek.**

Co istotne, wniosek o zasiłek opiekuńczy należy złożyć na każdy przerwany okres sprawowania opieki.

PRZYKŁAD

Pracownica otrzymała e-ZLA na opiekę nad chorym dzieckiem od lekarza rodzinnego na okres od poniedziałku do piątku (19–23 października 2026 r.) i złożyła wniosek Z-15A obejmujący te dni. W niedzielę 25 października 2026 r. stan dziecka się pogorszył i lekarz nocnej pomocy lekarskiej wystawił kolejne e-ZLA na okres od 25 do 30 października 2026 r. Pracownica uznała, że to kolejne zwolnienie na to samo dziecko i nie złożyła nowego druku Z-15A. Jednak brak obowiązku składania ponownego wniosku dotyczy wyłącznie zaświadczeń e-ZLA wystawionych na nieprzerwany okres opieki nad tym samym dzieckiem. Wskutek przerwy przypadającej na sobotę 24 października 2026 r. nastąpiło przerwanie okresu, co obliguje ubezpieczoną do złożenia nowego formularza Z-15A. Płatnik składek ma obowiązek wstrzymać wypłatę zasiłku za drugi okres do czasu otrzymania nowego wniosku.

Dla skutecznego dochodzenia prawa do zasiłku opiekuńczego ubezpieczony zobowiązany jest przedłożyć wraz z wnioskiem Z-15A lub Z-15B komplet dokumentów źródłowych.

Płatnik składek ma obowiązek przechowywać wnioski zasiłkowe (zarówno papierowe z własnoręcznym podpisem, jak i dokumenty elektroniczne/skany z zakładowego systemu) przez okres wymagany do kontroli ZUS, tj. przez 5 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym dokonano rozliczenia świadczenia w deklaracji ZUS DRA/RSA.

Zasiłek opiekuńczy za dni wolne od pracy i weekendy

Zasiłek opiekuńczy przysługuje za każdy dzień sprawowania opieki, nie wyłączając dni wolnych od pracy (art. 35 ust. 2 w zw. z art. 11 ust. 4 ustawy zasiłkowej). ZUS stoi na stanowisku, że jeśli zwolnienie lekarskie oraz wniosek Z-15A lub Z-15B obejmują ciągły okres (np. od poniedziałku do niedzieli), zasiłek wypłaca się za wszystkie 7 dni. Dni wolne wliczają się również do ustawowego limitu rocznego (60 lub 14 dni). Pomimo zwolnienia obejmującego również dni wolne od pracy ubezpieczony może wskazać wyłącznie dni robocze sprawowania opieki przypadające w tym okresie. Zasiłek zostanie wówczas wypłacony tylko za wnioskowany okres.

Wyjątek dotyczy ubezpieczonych wykonujących pracę w zmianowym systemie czasu pracy. Jeżeli ubezpieczony ma zgodnie z harmonogramem świadczyć pracę w sobotę i/lub niedzielę, a w domu przebywa drugi domownik mogący zapewnić opiekę w te

eprasa.pl 82873458cf

dni, zasiłek zostanie wypłacony wyłącznie za te dni sprawowania opieki, w których nie było domownika mogącego zapewnić opiekę. W dniach, w których drugi domownik jest w domu i nie świadczy pracy, ubezpieczony nie otrzymuje zasiłku i ma obowiązek podjąć pracę zgodnie z harmonogramem.

Płatnik składek wypłaca zasiłek opiekuńczy za wszystkie dni kalendarzowe objęte wnioskiem (w tym soboty i niedziele). W przypadku pracowników pracujących w systemie zmianowym lub równoważnym płatnik składek porównuje harmonogram czasu pracy obu rodziców/domowników. Jeżeli z analizy grafiku wynika, że w dzień pracy wnioskodawcy drugi domownik miał dzień wolny i mógł zapewnić opiekę, za ten dzień zasiłek nie przysługuje.

Obecność innego domownika a prawo do zasiłku

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. **Za osobę mogącą zapewnić opiekę uważa się członka rodziny, który jest w pełni sprawny fizycznie i psychicznie oraz nie świadczy w tym czasie pracy (np. domownik przebywający na urlopie wypoczynkowym, osoba bezrobotna, emeryt).**

W świetle wytycznych ZUS za członka rodziny mogącego zapewnić opiekę nie uważa się w szczególności: osoby całkowicie niezdolnej do pracy, osoby chorej, osoby niesprawnej fizycznie lub psychicznie ze względu na swój wiek, pracownika odpoczywającego po pracy na nocnej zmianie, osoby prowadzącej działalność pozarolniczą lub gospodarstwo rolne, osoby niezobowiązanej do sprawowania opieki na podstawie przepisów ustawy z 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, jeśli odmawia ona sprawowania tej opieki.

W konsekwencji chory domownik nie może sprawować opieki nad innym członkiem rodziny, który jej wymaga. Wobec faktu, że choroba pozbawia daną osobę faktycznej możności zajmowania się chorym podopiecznym, ubezpieczony zachowuje prawo do zasiłku opiekuńczego.

W praktyce kadrowo-płacowej istotnym problemem dla płatników składek pozostaje weryfikacja prawdziwości oświadczeń zawartych przez ubezpieczonego we wniosku ZUS Z-15A lub ZUS Z-15B w takiej sytuacji. Jeżeli chorym domownikiem jest osoba zatrudniona, fakt jej niezdolności do pracy potwierdza zaświadczenie lekarskie e-ZLA zarejestrowane w systemie teleinformatycznym ZUS. Wątpliwości powstają natomiast wówczas, gdy chory domownik nie pracuje i nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu (np. bezrobotny współmałżonek). Wówczas płatnik składek powinien uzyskać od ubezpieczonego zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku, potwierdzające chorobę tego domownika. Jeżeli ubezpieczony nie przedłoży takiego zaświadczenia, należy przyjąć, że jest inny członek rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku. Samo wskazanie we wniosku o zasiłek opiekuńczy, że „domownik jest chory", nie stanowi wystarczającego dowodu, jeżeli domownik ten nie posiada zaświadczenia e-ZLA. Płatnik składek ma wówczas prawny obowiązek zażądać dokumentu medycznego wystawionego na zwykłym druku przez lekarza leczącego tego domownika.

eprasa.pl 82873458cf

Zasada braku innego domownika nie ma zastosowania w przypadku opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat (art. 34 zdanie drugie ustawy zasiłkowej). W takim przypadku ubezpieczony rodzic ma prawo do zasiłku opiekuńczego bez względu na to, czy w domu przebywają inni członkowie rodziny zdolni do zapewnienia opieki (np. niepracująca matka czy babcia).

Przy wniosku o zasiłek na chore dziecko do 2 lat płatnik składek nie weryfikuje sekcji dotyczącej obecności innych domowników. W przypadku opieki nad dziećmi powyżej 2. roku życia oraz innymi członkami rodziny płatnik składek szczegółowo analizuje oświadczenie dotyczące obecności innych uczestników zawarte we wniosku Z-15A lub Z-15B. Jeżeli ubezpieczony wskaże obecność domownika mogącego podjąć opiekę, płatnik odmawia wypłaty zasiłku, a w razie wątpliwości może przekazać do ZUS dokumenty w celu wydania decyzji.

Zmiana pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego

Ustawowe limity zasiłku opiekuńczego (60 dni, 30 dni i 14 dni) są limitami zbiorczymi i niepodzielnymi w skali roku kalendarzowego. Dotyczą one łącznie wszystkich ubezpieczonych uprawnionych oraz wszystkich członków rodziny wymagających opieki, niezależnie od liczby pracodawców, u których ubezpieczony był zatrudniony w danym roku.

Nowy pracodawca przy przyjmowaniu wniosku Z-15A lub Z-15B ma obowiązek zweryfikować oświadczenie ubezpieczonego w ww. zakresie. **Ubezpieczony składa pod rygorem odpowiedzialności oświadczenie o liczbie dni zasiłku opiekuńczego wykorzystanych w danym roku kalendarzowym u poprzednich płatników składek.** Płatnik sumuje te dni z dniami wnioskowanymi u niego. Po osiągnięciu łącznego limitu 60 dni (lub odpowiednio 30/14 dni) w roku kalendarzowym płatnik składek zaprzestaje wypłaty świadczenia za kolejne dni, wystawiając za nie zaświadczenie o okresie usprawiedliwionej nieobecności bez prawa do zasiłku.

Przedawnienie roszczeń o wypłatę zasiłku opiekuńczego

Regulacje dotyczące przedawnienia roszczeń o świadczenia zasiłkowe określają trzy tryby terminu przedawnienia:

- **podstawowy** – roszczenie o wypłatę zasiłku opiekuńczego przedawnia się po upływie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który przysługuje zasiłek,
- **przeszkoda obiektywna** – jeżeli niezgłoszenie roszczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego (np. obiektywny brak możliwości złożenia dokumentów, stan siły wyższej), termin 6 miesięcy liczy się od dnia, w którym ustała przeszkoda uniemożliwiająca złożenie wniosku,
- **błąd płatnika składek lub ZUS** – jeżeli niewypłacenie zasiłku w całości lub w części było następstwem błędu płatnika składek lub organu rentowego, roszczenie o wypłatę przedawnia się po upływie 3 lat.

eprasa.pl 82873458cf

Płatnik składek odrzuca wnioski o zasiłek opiekuńczy złożone po upływie 6 miesięcy od zakończenia okresu opieki, chyba że pracownik udokumentuje obiektywną przeszkodę uniemożliwiającą wcześniejsze złożenie dokumentów. W sytuacji gdy w wyniku błędu służb kadrowo-płacowych (np. błędnego ustalenia podstawy wymiaru lub nieuzasadnionej odmowy przyznania zasiłku) zasiłek nie został wypłacony, płatnik składek ma obowiązek wypłacić należne wyrównanie zasiłku do 3 lat wstecz.

Prawidłowe ustalanie prawa do zasiłku opiekuńczego oraz bezbłędna obsługa formularzy Z-15A i Z-15B wymagają od służb kadrowo-płacowych stałej kontroli proceduralnej. Aby zabezpieczyć płatnika składek przed ryzykiem korekt ze strony ZUS, zaleca się wdrożenie i przestrzeganie następujących działań:

- **weryfikacji podmiotowej i dotyczącej wieku** – rygorystyczne sprawdzanie wieku dziecka i ważności orzeczeń o niepełnosprawności, co warunkuje wybór właściwego druku (Z-15A lub Z-15B) oraz przypisanie właściwego rocznego limitu (60 dni, 30 dni lub 14 dni),
- **ewidencji limitów rocznych** – prowadzenie skrupulatnej kontroli wykorzystanych dni zasiłkowych w roku kalendarzowym, ze szczególnym uwzględnieniem oświadczeń o dniach wykorzystanych u poprzednich pracodawców oraz przez drugiego rodzica/małżonka,
- **weryfikacji statusu domownika** – pamiętanie o bezwzględnym prawie do zasiłku na chore dziecko do 2. roku życia (art. 34 ustawy zasiłkowej) bez względu na obecność innych domowników oraz weryfikowaniu braku domowników przy dzieciach starszych i dorosłych członkach rodziny,
- **kompletności dokumentacji towarzyszącej** – sprawdzanie dołączanych załączników (e-ZLA, zaświadczenia lekarskie na zwykłych drukach, decyzje Sanepidu, orzeczenia, oświadczenia ZAS-36 składanego przez rodzica ubiegającego się o wypłatę zasiłku opiekuńczego z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w związku z nieprzewidzianym zamknięciem żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, albo chorobą opiekuna dziennego lub niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą) przed zatwierdzeniem wypłaty świadczenia,
- **dbałości o terminowość** – przestrzeganie 6-miesięcznego terminu przedawnienia roszczeń oraz eliminacja błędów własnych przy wyliczaniu podstawy wymiaru, co zapobiega rozszerzeniu odpowiedzialności płatnika do 3 lat wstecz.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11 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. 734)
- art. 11 ust. 4, art. 32–35 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)

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

eprasa.pl 82873458cf

2 Czy nieodpracowanie prywatnego wyjścia z pracy wpływa na wysokość zasiłku chorobowego

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Nasza pracownica jest zatrudniona na pełny etat w systemie podstawowym (od poniedziałku do piątku) z wynagrodzeniem w stałej miesięcznej stawce. W trakcie miesiąca skorzystała z wyjścia prywatnego w wymiarze 4 godzin, zgłaszając przełożonemu zamiar jego późniejszego odpracowania. Ze względu na nagłą i dłuższą chorobę, która nastąpiła w kolejnych dniach, pracownica nie zdążyła odpracować tych godzin do końca miesiąca rozliczeniowego, co skutkowało naliczeniem jej za ten miesiąc niższego wynagrodzenia. Czy powinniśmy obniżyć pracownicy przysługujący jej zasiłek chorobowy proporcjonalnie o czas nieprzepracowanych 4 godzin?

RADA

Tak, w tym przypadku obniżone wynagrodzenie ma wpływ na wysokość podstawy wymiaru zasiłku pod warunkiem, że miesiąc, w którym pracownica nie odpracowała prywatnego wyjścia, wchodzi w okres, z którego ustalona jest podstawa zasiłkowa. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy). Należy podkreślić, że żaden przepis nie przewiduje wypłaty wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Co do zasady pracownik powinien odpracować zwolnienie w ramach okresu rozliczeniowego, w którego czasie go udzielono. Jeżeli pracownik nie odpracuje takiego wyjścia do końca okresu rozliczeniowego, pracodawca ma prawo i obowiązek proporcjonalnie obniżyć jego wynagrodzenie przysługujące za ten miesiąc.

Ustalanie podstawy wymiaru świadczeń chorobowych. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem co do zasady stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Przepisy zasiłkowe przewidują sytuacje, w których pracodawca jest zobowiązany do uzupełnienia pracownikowi wysokości wynagrodzenia. Jeżeli bowiem w okresie, który jest brany do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń chorobowych, ubezpieczony będący

eprasa.pl 82873458cf

pracownikiem nie osiągnął wynagrodzenia wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, to przy ustalaniu tej podstawy:

- wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy,
- przyjmuje się wynagrodzenie, po uzupełnieniu, z miesięcy, w których ubezpieczony będący pracownikiem przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy

(art. 38 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Uzupełnianie wynagrodzenia przy usprawiedliwionej nieobecności. Podstawę wymiaru wynagrodzenia lub zasiłku stanowi wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy. A zatem uzupełnienie wynagrodzenia polega na:

- przyjęciu do podstawy zasiłkowej wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, jeżeli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości,
- obliczeniu wynagrodzenia miesięcznego przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożenie przez liczbę dni, które ubezpieczony będący pracownikiem był zobowiązany przepracować w tym miesiącu, jeżeli przepracował choćby 1 dzień,
- przyjęciu kwoty zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości, wypłaconej za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy u pracodawcy, u którego przysługuje zasiłek chorobowy, jeżeli ubezpieczony będący pracownikiem nie osiągnął żadnego wynagrodzenia.

Powyższe zasady dotyczą uzupełniania wynagrodzenia miesięcznego. Takiemu uzupełnieniu nie podlega wynagrodzenie dzienne. W związku z tym kilkugodzinna nieobecność w pracy w danym miesiącu powoduje, że wynagrodzenie za taki miesiąc uwzględnia się w podstawie wymiaru wynagrodzenia bądź zasiłku chorobowego w wysokości faktycznie uzyskanej.

WAŻNE! Przepisy o uzupełnianiu wynagrodzenia stosuje się do nieobecności obejmujących pełne dni pracy. Uzupełnieniu nie podlega wynagrodzenie obniżone z powodu kilkugodzinnych nieobecności.

PRZYKŁAD

Anna T. uzyskuje stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 6000 zł brutto. W październiku 2026 r. skorzystała z 4 godzin wyjścia prywatnego i ich nie odpracowała. Na początku listopada br. zachorowała. Jej podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (w 2026 r. wykorzystała limit 33 dni wynagrodzenia chorobowego) stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie (po pomniejszeniu o 13,71% składek ZUS) wyliczone

eprasa.pl 82873458cf

z okresu od listopada 2025 r. do października 2026 r. Wyliczenie podstawy zasiłkowej wygląda następująco:

Krok 1. Pomniejszenie wynagrodzenia za październik 2026 r. o nieodpracowane godziny:

6000 zł : 168 godz. = 35,71 zł;

35,71 zł x 4 godz. = 142,84 zł; 6000 zł – 142,84 zł = 5857,16 zł; 5857,16 zł – 803,02 zł (5857,16 zł x 13,71%) = **5054,14 zł.**

Krok 2. Wyliczenie podstawy zasiłkowej:

{[6000 zł – 822,60 zł (6000 zł – 13,71%)] x 11} + 5054,14 zł = 62 005,54 zł,

62 005,54 zł : 12 miesięcy = **5167,13 zł.**

Krok 3. Wyliczenie zasiłku za 1 dzień:

5167,13 zł x 80% = 4133,70 zł,

4133,70 zł : 30 = **137,79 zł** (dniówka zasiłkowa).

Gdyby Anna T. odpracowała 4 godziny w danym okresie rozliczeniowym, to podstawę wymiaru zasiłku stanowiłoby wówczas przeciętne miesięczne wynagrodzenie w wysokości 6000 zł, pomniejszone o składki finansowane przez ubezpieczonego i o odpowiedni procent. Byłaby to kwota 4141,92 zł [(6000 zł – 822,60 zł) = 5177,40 zł x 80%]. Dniówka zasiłkowa wyniosłaby 138,06 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 80, art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 37 ust. 2, art. 38 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)

©℗

Joanna Grzelińska-Darłak

radca prawny, praktyk z wieloletnim doświadczeniem w zakresie ubezpieczeń społecznych

Abonament 2027

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.



Przedłuż abonament
MONITORA prawa pracy
i ubezpieczeń
i wybierz jeden z prezentów!

Zobacz więcej:
oferta2027.infor.pl

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

eprasa.pl 82873458cf

1 Czy można wystawić skierowanie na badania kontrolne i okresowe na jednym formularzu

PROBLEM

Pracownik przebywał na 3-miesięcznym zwolnieniu lekarskim. W jego trakcie przypadał termin badań okresowych bhp. Czy w takim przypadku można wydać pracownikowi skierowania na badania kontrolne po chorobie i okresowe na jednym dokumencie, czy też należy wystawić dwa odrębne skierowania?

RADA

Powinni Państwo wydać pracownikowi jeden dokument – na wzorze skierowania na badania profilaktyczne – i zaznaczyć na nim oba rodzaje badań: kontrolne oraz okresowe. Wystawianie dwóch odrębnych dokumentów nie jest konieczne. Skierowanie można wydać już teraz („na przyszłość"), tak aby pracownik mógł umówić termin wizyty u lekarza, natomiast badanie pracownik powinien wykonać w pierwszym dniu po zakończeniu niezdolności do pracy, jeszcze przed dopuszczeniem do pracy.

UZASADNIENIE

Pracownik ma obowiązek poddawać się okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, podlega natomiast kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

Skierowanie na badania profilaktyczne. Każde badanie profilaktyczne – wstępne, okresowe i kontrolne – przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (art. 229 § 4a k.p.). Skierowanie powinno zawierać w szczególności określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane (§ 4 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia 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, dalej: rozporządzenie o badaniach lekarskich pracowników). Wzór takiego skierowania został określony w załączniku nr 3a do rozporządzenia o badaniach lekarskich pracowników.

eprasa.pl 82873458cf

Zbieg terminu badania kontrolnego i okresowego. Sytuacja zbiegu terminu badania kontrolnego i okresowego nie jest wprost uregulowana w przepisach, jednak w praktyce przyjmuje się, że w takim przypadku wystarczy, aby pracodawca w jednym skierowaniu wskazał oba rodzaje badań. Nie jest więc konieczne wystawianie dwóch skierowań. Oba badania kończą się bowiem takim samym orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu albo istnienie takich przeciwwskazań, a procedury badania okresowego i kontrolnego są identyczne. **Lekarz w wydanym orzeczeniu również powinien zakreślić oba rodzaje badań, a następnie na końcu druku podać datę następnego badania okresowego.** Jeżeli lekarz wskaże tylko jeden rodzaj badania, nie zachodzi konieczność ponawiania drugiego, skoro w skierowaniu zaznaczono oba rodzaje, a wykonane procedury i treść orzeczenia są takie same dla obu badań.

WAŻNE! Na skierowaniu na badania profilaktyczne można zaznaczyć dwa rodzaje badania: kontrolne i okresowe, a następnie lekarz może wydać jedno orzeczenie.

Ponadto w wyniku choroby pracownika trwającej dłużej niż 30 dni dotychczasowe orzeczenie wydane z racji badań okresowych staje się nieaktualne – „zastępuje" je orzeczenie z badań kontrolnych, a lekarz może wyznaczyć w nim datę następnego badania okresowego. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu (art. 229 § 4 k.p.), dlatego badanie musi zakończyć się orzeczeniem przed powrotem pracownika do świadczenia pracy.

Termin wydania skierowania. Przepisy nie określają momentu wydania skierowania – pracodawca może je wystawić w dowolnym czasie umożliwiającym pracownikowi umówienie się na badanie i wykonanie go w wymaganym terminie, także z wyprzedzeniem, jeszcze w czasie trwania zwolnienia lekarskiego. Samych badań pracownik nie powinien natomiast wykonywać w okresie orzeczonej niezdolności do pracy – powinien stawić się u lekarza w pierwszym dniu po jej zakończeniu. Nieobecność pracownika w pracy, spowodowana brakiem ważnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do jej wykonywania, o ile nie nastąpiła z winy tego pracownika, powinna zostać potraktowana jako nieobecność usprawiedliwiona z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

PRZYKŁAD

Pracownica jest zatrudniona jako księgowa. Jej orzeczenie z badań okresowych jest ważne do 31 października 2026 r. W połowie września 2026 r. otrzymała zwolnienie lekarskie – najpierw z powodu grypy, a później ze względu na zapalenie oskrzeli i jej niezdolność do pracy potrwa łącznie 61 dni – od 16 września do 15 listopada 2026 r. Termin badań okresowych (31 października br.) upływa więc w trakcie choroby. Zatem

eprasa.pl 82873458cf

w takim przypadku dział kadr powinien wystawić jedno skierowanie na badania profilaktyczne (na wzorze z załącznika nr 3a do rozporządzenia o badaniach lekarskich pracowników) i zaznaczyć na nim jednocześnie „badanie kontrolne" i „badanie okresowe", a w informacji uzupełniającej odnotować, że badanie ma zostać wykonane w pierwszym dniu po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Wymogi formalne zostaną spełnione, ponieważ skierowanie będzie zawierało określenie rodzaju badania, jakie ma być wykonane (§ 4 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia o badaniach lekarskich pracowników).

Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy zatrudnionego pracownika, a za czas niewykonywania pracy w związku z badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 229 § 3 k.p.).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 229 § 2–4a ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- § 3 ust. 4a pkt 5, pkt 11, § 4 ust. 1, ust. 1a, ust. 2 pkt 1, 3, 4, ust. 3 oraz załącznik 3a do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 607; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 726)

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

2 Czy zespół powypadkowy może uznać zaświadczenie o urazie wystawione przez fizjoterapeutę

PROBLEM

Nasz pracownik uległ wypadkowi w pracy, w wyniku czego doznał kontuzji kręgosłupa. Po wypadku nie przyniósł jednak zaświadczenia od lekarza, a dostarczył opinię sporządzoną przez fizjoterapeutę. Czy w świetle obowiązujących przepisów uraz musi być potwierdzony wyłącznie przez lekarza medycyny pracy, czy też dokumentacja sporządzona przez fizjoterapeutę może stanowić dla zespołu powypadkowego wiążącą podstawę do uznania zdarzenia za wypadek przy pracy?

RADA

Co do zasady uraz doznany przez pracownika w związku z wypadkiem przy pracy nie musi być wykazany wyłącznie za pomocą dokumentacji

eprasa.pl 82873458cf

sporządzonej przez lekarza. Dokumentacja lub opinia fizjoterapeuty może stanowić element materiału dowodowego, którym posługuje się zespół powypadkowy przy ustalaniu rodzaju i skutków wypadku. Nie oznacza to jednak, że opinia fizjoterapeuty w każdym przypadku może zastąpić dokumentację lub opinię lekarską. Zakres jej znaczenia należy oceniać z uwzględnieniem kompetencji zawodowych fizjoterapeuty oraz charakteru ustalanego urazu.

UZASADNIENIE

Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1) podczas lub przy wykonywaniu przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
2) podczas lub przy wykonywaniu przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy (art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, dalej: ustawa wypadkowa).

W razie wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom (art. 234 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

Ustalanie okoliczności wypadku. Pracodawca zatrudniający pracownika, który uległ wypadkowi, po uzyskaniu zawiadomienia o zdarzeniu powinien powołać zespół powypadkowy (co do zasady składający się z pracownika służby bhp oraz społecznego inspektora pracy). Zadaniem tego zespołu jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenie – niepóźniej niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku – protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku (według wzoru określonego w załączniku do rozporządzenia z 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy).

Potwierdzenie urazu. Przez uraz rozumie się uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego (art. 2 pkt 13 ustawy wypadkowej).

Przepisy nie wprowadzają przy tym generalnej zasady, zgodnie z którą fakt wystąpienia urazu może zostać potwierdzony wyłącznie przez lekarza. Należy jednak uwzględnić, że ustalenie, czy w konkretnym przypadku doszło do urazu w rozumieniu ustawy wypadkowej, może wymagać specjalistycznej wiedzy. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy, wskazując, że ustalenie, czy u ubezpieczonego wystąpił uraz, powinno być poprzedzone szczegółowymi ustaleniami faktycznymi, a ponieważ kwestia ta zazwyczaj

eprasa.pl 82873458cf

wymaga specjalistycznej wiedzy medycznej, w postępowaniu sądowym może wymagać opinii biegłych lekarzy (wyrok SN z 9 czerwca 2009 r., sygn. akt II PK 318/08).

W praktyce przyjmuje się, że poszkodowany przedstawia zespołowi powypadkowemu zaświadczenie wydane przez lekarza, który udzielał mu pomocy medycznej (np. w szpitalnym oddziale ratunkowym), przy czym może to być zarówno zaświadczenie specjalnie wystawione, jak i np. karta informacyjna ze szpitala lub stacji pogotowia ratunkowego, wynik badania diagnostycznego (np. RTG, USG) itp. Istotne jest, aby z takiego dokumentu jednoznacznie wynikało, jakie były następstwa danego wypadku (rodzaj urazu oraz jego umiejscowienie). Pisemna informacja dotycząca urazu, jakiego doznał poszkodowany w wypadku przy pracy, ma istotne znaczenie dla celów dowodowych, ponieważ zespół powypadkowy bazujący jedynie na samym ustnym oświadczeniu poszkodowanego mógłby narazić się na zarzut niestarannego działania. Szczególnie że przepisy przewidują, iż zespół powypadkowy powinien zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku (§ 7 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy). Treść przepisu nie ogranicza jednak możliwości korzystania przez zespół powypadkowy wyłącznie z wiedzy lekarza. Wprost przewidziano możliwość zasięgnięcia opinii „innych specjalistów", jeżeli jest to potrzebne do oceny rodzaju i skutków wypadku. W przypadku fizjoterapeuty ma to tym bardziej uzasadnienie, ponieważ zakres wykonywania tego zawodu obejmuje m.in. diagnostykę funkcjonalną pacjenta oraz wydawanie opinii i orzeczeń dotyczących stanu funkcjonalnego osób poddawanych fizjoterapii i przebiegu procesu fizjoterapii (art. 4 ust. 2 pkt 1 i 9 ustawy z 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty). Fizjoterapeuta może zatem dokonywać ocen pozostających w zakresie jego ustawowych kompetencji.

Opinie lekarza a opinia fizjoterapeuty. Nie oznacza to jednak, że opinia fizjoterapeuty jest zawsze równoważna opinii lekarskiej. Znaczenie dokumentu należy oceniać przez pryzmat jego treści i zakresu kompetencji osoby, która go sporządziła. Jeżeli konieczne jest np. ustalenie rozpoznania medycznego, charakteru uszkodzenia anatomicznego albo innych kwestii wymagających kompetencji lekarskich, zespół powypadkowy powinien uwzględnić potrzebę uzyskania opinii lekarza.

W praktyce poszkodowany powinien przedstawić zespołowi powypadkowemu możliwie pełną dokumentację dotyczącą następstw zdarzenia. Może to być m.in. karta informacyjna z leczenia szpitalnego, dokumentacja z udzielenia pomocy medycznej, wyniki badań diagnostycznych oraz dodatkowo dokumentacja fizjoterapeutyczna.

PRZYKŁAD

Pracownik podczas wykonywania pracy gwałtownie podniósł ciężki przedmiot i poczuł silny ból w odcinku lędźwiowym kręgosłupa. Bezpośrednio po zdarzeniu zgłosił je przełożonemu, a następnie rozpoczął fizjoterapię. Fizjoterapeuta w dokumentacji opisał ograniczenie ruchomości kręgosłupa, występujące dolegliwości bólowe oraz

eprasa.pl 82873458cf

ograniczenia funkcjonalne i wskazał na ich wystąpienie po zdarzeniu zgłoszonym jako wypadek przy pracy. Taka dokumentacja może stanowić jeden z dowodów, które zespół powypadkowy powinien uwzględnić przy ustalaniu skutków zdarzenia. Jeżeli jednak na podstawie całokształtu dokumentacji powstanie wątpliwość co do rodzaju urazu albo konieczne będzie ustalenie kwestii wymagającej wiedzy lekarskiej, zespół powinien rozważyć zasięgnięcie opinii lekarza.

Zatem przepisy nie ustanawiają bezwzględnego wymogu, aby każdy uraz wypadkowy był potwierdzony wyłącznie przez lekarza. Dokumentacja lub opinia fizjoterapeuty może być wykorzystana przez zespół powypadkowy, zwłaszcza w zakresie oceny stanu funkcjonalnego poszkodowanego. Jeżeli jednak charakter sprawy wymaga specjalistycznej wiedzy lekarskiej, sama opinia fizjoterapeuty może nie być wystarczająca do dokonania pełnych ustaleń dotyczących urazu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2 pkt 13, art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1644; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- art. 234 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- § 7 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870)
- art. 4 ust. 2 pkt 1 i 9 ustawy z 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 584)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 9 czerwca 2009 r. (sygn. akt II PK 318/08)

©℗
Maciej Ambroziewicz
specjalista ds. bhp, wpisany na listę biegłych sądowych w dziedzinie bhp, kierownik wieloosobowej komórki bhp w jednym z największych szpitali w kraju

Abonament 2027

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.



Przedłuż abonament
MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń na 2027 rok

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 82873458cf

POLECAMY

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Jakie są różnice między podróżą służbową a oddelegowaniem
- Czy możliwy jest przekraczający limity zwrot kosztów noclegu w podróży służbowej osobie objętej ustawą kominową
- Jak opłacać składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz na FP, FS i FGŚP za członków rady nadzorczej
- Jak dokonywać potrąceń z zasiłku macierzyńskiego

W INFORLEX:

- **Wideoporada:** Czy pracodawca może polecić pracownikowi na zwolnieniu incydentalne wykonanie jakieś czynności zawodowej
- **Wideoszkolenie**: Trzynastka bez błędów. ZFŚS w praktyce
- **Poradnik Gazety Prawnej nr 10:** Instrukcja obsługi spółki z o.o.
- **Kadry i Płace w Sferze Budżetowej nr 10:** Mobbing, dyskryminacja i molestowanie – przygotowanie jednostki do nowych wymogów prawnych

PRENUMERATA 2027

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1301 zł brutto

MONITOR księgowego w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1420 zł brutto

BIULETYN VAT w wersji cyfrowej
abonament na 12 miesięcy w cenie 1095 zł brutto

BIULETYN głównego księgowego w wersji cyfrowej
abonament na 12 miesięcy w cenie 1069 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 pionu produktów cyfrowych
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, 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 1218 egz.

eprasa.pl 82873458cf

INFORLEX
KOMPLEKSOWA BAZA WIEDZY

Szybka odpowiedź
Sprawdzone źródła



Nowość

Testuj bezpłatnie

Teraz INFORLEX z **Asystentem AI** ✨

- Szybkie, precyzyjne i praktyczne odpowiedzi
- Odpowiedzi oparte na wiarygodnych źródłach INFORLEX
- Opieka merytoryczna ekspertów INFORLEX

inforlex.pl

eprasa.pl 82873458cf

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Abonament 2027

OFERTA DLA CIEBIE

Przedłuż abonament na 2027 rok i wybierz prezent!



Wybierz swój prezent na:

oferta2027.infor.pl

Warunkiem otrzymania prezentu jest opłacenie zamówienia na okres 12 miesięcy w terminie wskazanym w specyfikacji. Prezent rzeczowy uzależniony jest od wartości zamówienia.

eprasa.pl 82873458cf

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr **11** (443) listopad 2026
dodatek

Temat na życzenie

Choroba pracownika – uprawnienia i obowiązki pracodawcy

1. Usprawiedliwianie nieobecności przez pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby 2
2. Dowody potwierdzające niezdolność do pracy 3
3. Zasady orzekania o czasowej niezdolności do pracy 5
4. Udostępnianie zwolnień lekarskich na PUE ZUS/e-ZUS 6
5. Ewidencja nieobecności z powodu choroby 6
6. Kontrola zwolnień lekarskich 7
7. Wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy 12
8. Wynagrodzenie za miesiąc, w którym wystąpiła choroba 23
9. Zwolnienie lekarskie wystawione na dzień przepracowany 25
10. Choroba po wypłacie wynagrodzenia 26
11. Prawo do świadczeń z ZFŚS pracownika niezdolnego do pracy 28
12. PPK w okresie absencji chorobowej 28
13. Zwolnienie lekarskie a urlop wypoczynkowy 28
14. Powrót do pracy po długotrwałej niezdolności do pracy 29
15. Niezdolność do pracy a rozwiązanie umowy o pracę 30

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

ISSN 1731-996X

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

eprasa.pl 82873458cf

Choroba pracownika – uprawnienia i obowiązki pracodawcy

Niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby wiąże się dla pracodawcy z określonymi obowiązkami, w tym z koniecznością prawidłowego ustalenia prawa do świadczeń chorobowych i ich wysokości. Pracodawca musi też odpowiednio ewidencjonować ten rodzaj nieobecności, a ponadto respektować szczególną ochronę przed zwolnieniem z pracy takich pracowników.

Pomimo wprowadzenia elektronicznych zwolnień lekarskich i bieżącego dostępu do nich pracodawców pracownik nadal zobligowany jest informować pracodawcę o absencji najpóźniej w drugim dniu jej trwania. Pracodawca ma też uprawnienie do kontroli takich zwolnień, podczas których weryfikuje, czy ubezpieczony nie wykonuje pracy zarobkowej lub nie podejmuje aktywności sprzecznej z celem zwolnienia lekarskiego.

1. Usprawiedliwianie nieobecności przez pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby

Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy (§ 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, dalej: rozporządzenie o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy).

Jedną z przyczyn niestawienia się pracownika do pracy jest niezdolność do niej z powodu choroby. **Mimo że elektroniczne zwolnienie lekarskie wpływa na profil pracodawcy, nie zwalnia to jednak pracownika od obowiązku poinformowania o absencji, jej przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności.** Pracownik powinien niezwłocznie, niepóźniej jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy, uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie tej nieobecności, jeżeli jest ona wiadoma lub możliwa do przewidzenia (§ 2 pkt 2 rozporządzenia o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy). Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, pracownik zawiadamia o tym osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Niedotrzymanie tego terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami, zwłaszcza obłożną chorobą pracownika połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest w tym przypadku zaświadczenie lekarskie.

Nieprzekazanie pracodawcy informacji o nieobecności w pracy lub przekazanie jej w sposób inny niż przewidują przepisy może być uznane za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy, co może się wiązać z nałożeniem kary porządkowej w postaci upomnienia lub udzielenia nagany (art. 108 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

eprasa.pl 82873458cf

W skrajnych przypadkach konsekwencje mogą być dla pracownika znacznie dotkliwsze. Jak stwierdził Sąd Najwyższy, pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki, powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy, a niewywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika może stanowić ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Daje to pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (bez wypowiedzenia) z winy pracownika (wyrok SN z 16 czerwca 2004 r., sygn. akt I PK 639/03).

2. Dowody potwierdzające niezdolność do pracy

Niezdolność do pracy z powodu choroby musi być potwierdzona zaświadczeniem lekarskim wystawionym na wzorze ustalonym przepisami prawa. Jest to dokument nie tylko niezbędny do wypłaty przysługujących świadczeń, ale również w przypadku pracowników dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy.

Przy ustalaniu prawa do zasiłków i ich wysokości dowodami stwierdzającymi czasową niezdolność do pracy z powodu choroby, pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne są zaświadczenia lekarskie: w formie elektronicznej e-ZLA lub wydruk e-ZLA, albo formularz wydrukowany z systemu teleinformatycznego, gdy wystawienie zwolnienia lekarskiego e-ZLA nie jest możliwe.

Zaświadczenie lekarskie zawiera:

- identyfikator i datę wystawienia zaświadczenia lekarskiego,
- dane ubezpieczonego: pierwsze imię, nazwisko, numer PESEL, albo serię i numer paszportu i datę urodzenia, jeżeli nie nadano numeru PESEL, oraz adres miejsca pobytu ubezpieczonego w czasie trwania niezdolności do pracy,
- dane płatnika składek: numer identyfikacji podatkowej – NIP, lub numer PESEL, albo serię i numer paszportu, jeżeli nie ma obowiązku posługiwania się NIP i nie nadano numeru PESEL, oraz rodzaj identyfikatora płatnika składek,
- imię, nazwisko i numer prawa wykonywania zawodu wystawiającego zaświadczenie lekarskie oraz adres miejsca udzielania świadczeń zdrowotnych,
- okres orzeczonej czasowej niezdolności do pracy, w tym okres pobytu w szpitalu,
- informacje o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłku chorobowego lub jego wysokość (wystąpienie choroby zakaźnej, okres zasiłkowy, choroba w okresie ciąży, niezdolność spowodowana nadużyciem alkoholu), podane z zastosowaniem odpowiednich kodów literowych,
- wskazania lekarskie – odpowiednio: chory powinien leżeć albo chory może chodzić,
- okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny, datę urodzenia tego członka rodziny i stopień jego pokrewieństwa lub powinowactwa z ubezpieczonym,
- numer statystyczny choroby ubezpieczonego ustalony według Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych,
- oznaczenie instytucji, w której ubezpieczony został zgłoszony do ubezpieczenia.

eprasa.pl 82873458cf

W przypadku spełniania warunków podlegania ubezpieczeniom społecznym z co najmniej dwóch tytułów do tych ubezpieczeń niezdolność do pracy z powodu choroby dotyczy każdego z tych tytułów, dla których odrębnie wystawia się zwolnienie od pracy.

W zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym informacje o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłku chorobowego lub jego wysokość podaje się z zastosowaniem następujących kodów literowych oznaczających:

- **kod A** – niezdolność do pracy powstałą po przerwie nieprzekraczającej 60 dni – spowodowaną tą samą chorobą, która była przyczyną niezdolności do pracy przed przerwą,
- **kod B** – niezdolność do pracy przypadającą w okresie ciąży,
- **kod C** – niezdolność do pracy spowodowaną nadużyciem alkoholu,
- **kod D** – niezdolność do pracy spowodowaną gruźlicą,
- **kod E** – niezdolność do pracy spowodowaną chorobą zakaźną.

W zaświadczeniu lekarskim, na pisemny wniosek ubezpieczonego, nie umieszcza się kodu B i D. W przypadku braku kodu B stan ciąży dla potrzeb ustalenia wysokości świadczeń chorobowych potwierdza odrębne zaświadczenie od lekarza.

Okres czasowej niezdolności do pracy przypadający na czas pobytu ubezpieczonego w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą obejmuje okres od dnia przyjęcia do dnia wypisania ze szpitala albo odpowiednio tego podmiotu leczniczego. Zaświadczenie lekarskie wystawiane jest niepóźniej niż w dniu wypisania ubezpieczonego ze szpitala albo podmiotu leczniczego.

W przypadku pobytu dłuższego niż 14 dni zaświadczenie lekarskie wystawiane jest co 14 dni, ale na wniosek ubezpieczonego może być wystawione także w terminie późniejszym.

Jeżeli dana osoba podlega ubezpieczeniom z dwóch lub więcej tytułów, lekarz wystawia na wniosek ubezpieczonego odpowiednią liczbę zaświadczeń lekarskich.

Zaświadczenie lekarskie dla kolejnego płatnika zasiłku, potwierdzające wcześniej orzeczoną dla innego płatnika niezdolność do pracy, może być wystawione na wniosek ubezpieczonego w terminie późniejszym.

Należy przy tym zwrócić uwagę na zasady postępowania z e-ZLA wystawionym wstecznie. Zaświadczenie lekarskie e-ZLA (z wyjątkiem wystawionego przez lekarza psychiatrę albo za okres pobytu w szpitalu lub innej placówce leczniczej), które:

- w całości obejmuje okres dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień badania, kwalifikowane jest jako zaświadczenie wystawione na okres wsteczny;
- obejmuje także okres dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień badania, dzielone jest automatycznie na odrębne zaświadczenia, których okres jest kwalifikowany jako:
  - bieżący, tj. niedłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień badania,
  - wsteczny, tj. dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień badania.

Wówczas na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS oraz na profilu informacyjnym ubezpieczonego na PUE ZUS/e-ZUS zaświadczenie lekarskie e-ZLA za okres wsteczny ma status „Wsteczne – do wyjaśnienia". Z kolei na wydruku zaświadczenia le-

eprasa.pl 82873458cf

karskiego e-ZLA znajduje się informacja, że zaświadczenie lekarskie jest wystawione za okres wsteczny, niezgodnie z zasadami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy.

Zaświadczenie to stanowi dokument do wypłaty świadczeń tylko w przypadku, gdy zostanie uznane przez ZUS za uzasadnione medycznie. W takim przypadku status zaświadczenia lekarskiego e-ZLA na profilu informacyjnym płatnika składek oraz na profilu informacyjnym ubezpieczonego zostaje zmieniony na „Wsteczne – uzasadnione medycznie".

W przeciwnym razie, **gdy wsteczne zaświadczenie lekarskie nie zostanie przez ZUS zakwalifikowane jako uzasadnione medycznie, ubezpieczony nie nabywa prawa do świadczeń chorobowych.** W takim przypadku status zaświadczenia lekarskiego e-ZLA na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS oraz na profilu informacyjnym ubezpieczonego na PUE ZUS zmieni się na „Wsteczne – nieuzasadnione medycznie".

3. Zasady orzekania o czasowej niezdolności do pracy

Orzekanie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne następuje po przeprowadzeniu bezpośredniego badania stanu zdrowia ubezpieczonego lub chorego członka rodziny.

Przy orzekaniu brane są pod uwagę wszystkie okoliczności istotne dla oceny stanu zdrowia i upośledzenia funkcji organizmu powodujące czasową niezdolność do pracy ubezpieczonego, ze szczególnym uwzględnieniem rodzaju i warunków pracy.

Po przeprowadzeniu bezpośredniego badania stanu zdrowia ubezpieczonego wystawiane jest zaświadczenie lekarskie. Okres czasowej niezdolności do pracy określany jest liczbą dni. Zaświadczenie lekarskie wystawiane jest na okres od dnia, w którym przeprowadzono badanie, lub od dnia bezpośrednio następującego po dniu badania.

Może być ono wystawione na okres rozpoczynający się po dniu badania, niepóźniej jednak niż 4. dnia po dniu badania, jeżeli:

- bezpośrednio po dniu badania przypadają dni wolne od pracy,
- badanie jest przeprowadzane w okresie wcześniej orzeczonej czasowej niezdolności do pracy.

Okres orzeczonej czasowej niezdolności do pracy może obejmować okres niedłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień, w którym przeprowadzono badanie, jeżeli jego wyniki wykazują, że ubezpieczony w tym okresie niewątpliwie był niezdolny do pracy. W przypadku stwierdzenia lub podejrzenia zaburzeń psychicznych ograniczających zdolność ubezpieczonego do oceny własnego postępowania okres czasowej niezdolności do pracy orzeczonej przez lekarza psychiatrę może obejmować okres wcześniejszy.

Zaświadczenie lekarskie wystawiane jest na okres, w którym ubezpieczony ze względu na jego stan zdrowia powinien powstrzymać się od pracy, jednak niedłuższy niż do dnia, w którym jest niezbędne przeprowadzenie ponownego badania stanu jego zdrowia.

Lekarz wystawiający zaświadczenie lekarskie jednocześnie dokonuje oceny, czy stan zdrowia ubezpieczonego uzasadnia potrzebę przeprowadzenia rehabilitacji leczniczej. Jeśli tak jest, to sporządza wniosek o rehabilitację leczniczą.

eprasa.pl 82873458cf

Przy długotrwałej niezdolności do pracy, niepóźniej niż 60 dni przed zakończeniem okresu zasiłkowego, lekarz przeprowadza badanie i ocenia, czy stan zdrowia ubezpieczonego uzasadnia zgłoszenie wniosku o ustalenie prawa do:

- świadczenia rehabilitacyjnego,
- renty z tytułu niezdolności do pracy.

Lekarz informuje pacjenta o terminie takiego badania.

Stosownie do wyników oceny lekarz wystawia zaświadczenie o stanie zdrowia dla celów świadczeń z ubezpieczenia społecznego i informuje ubezpieczonego o potrzebie niezwłocznego zgłoszenia wniosku o ustalenie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

4. Udostępnianie zwolnień lekarskich na PUE ZUS/e-ZUS

W obecnym stanie prawnym każdy płatnik składek ma obowiązek posiadania profilu informacyjnego płatnika składek na PUE ZUS/e-ZUS, gdzie udostępniane jest wystawione zaświadczenie lekarskie e-ZLA. Jeśli natomiast zaświadczenie lekarskie zostało wystawione w trybie alternatywnym (tzn. lekarz nie miał możliwości wystawienia go elektronicznie i ma ono formę papierową), ubezpieczony musi dostarczyć je płatnikowi składek, chyba że posiada informację, iż zaświadczenie lekarskie zostało już wprowadzone do systemu (zostało zelektronizowane) i udostępnione na profilu informacyjnym płatnika składek.

Jeżeli płatnik składek nie jest płatnikiem zasiłków, zwolnienie papierowe przekazuje do ZUS w ciągu 7 dni od dnia otrzymania go od ubezpieczonego.

5. Ewidencja nieobecności z powodu choroby

Pracodawca ma obowiązek rejestrować czas pracy pracowników, który jest normowany zgodnie z przepisami k.p. W tym celu prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika, aby prawidłowo ustalać jego wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą. W ramach tego obowiązku mieści się prowadzenie oddzielnie dla każdego pracownika dokumentacji dotyczącej m.in. ewidencjonowania czasu pracy, która zawiera również informacje o rodzaju i wymiarze usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Nieobecność z powodu choroby potwierdzona zwolnieniem lekarskim jest nieobecnością usprawiedliwioną i trzeba ją odnotować w ewidencji czasu pracy w celu prawidłowego rozliczenia czasu pracy, wynagrodzenia oraz świadczeń chorobowych.

Należy pamiętać, że wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony z zachowaniem norm dobowych i średniotygodniowych, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. Mimo że świadczenie chorobowe przysługuje za każdy dzień, w tym wolny od pracy, to wymiar czasu pracy u pracownika ulega obniżeniu tylko o godziny dla pracownika robocze. Natomiast usprawiedliwiona nieobecność w dniu rozkładowo wolnym od pracy nie ma wpływu na wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym.

Przepisy prawa pracy nie narzucają sposobu oznaczania nieobecności w ewidencji czasu pracy. Zatem pracodawca może samodzielnie opracować system skrótów definiu-

eprasa.pl 82873458cf

jących poszczególne absencje, w tym z powodu choroby, płatne i niepłatne. Do tych drugich można zaliczyć np. dni choroby przypadającej w tzw. okresie wyczekiwania, a także dalszą niezdolność po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, kiedy pracownik oczekuje na decyzję o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego lub renty.

6. Kontrola zwolnień lekarskich

Sposób wykorzystywania przez ubezpieczonych zwolnień od pracy zgodnie z ich celem podlega kontroli. Kontrolę może przeprowadzić ZUS, w stosunku do:

- ubezpieczonych, których płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych,
- osób, które pobierają zasiłki po ustaniu tytułu ubezpieczenia,

a także płatnik składek, który jest płatnikiem zasiłków w danym roku kalendarzowym w czasie trwania ubezpieczenia osób zatrudnionych.

Do przeprowadzenia kontroli uprawniony jest także ten pracodawca, który wypłaca zatrudnionym pracownikom wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy z powodu choroby na podstawie art. 92 k.p. Ma on prawo do przeprowadzania tej kontroli za okres, za który przysługuje to wynagrodzenie, nawet jeżeli nie jest uprawniony do wypłaty zasiłków z FUS.

Pracodawca, który jest osobą fizyczną, może sam przeprowadzić kontrolę lub ją zlecić:

- innemu pracownikowi – np. komórki kadrowo-płacowej,
- firmie zewnętrznej.

W tym drugim przypadku strony zawierają umowę, która powinna określać zakres i cel przetwarzania danych osobowych niezbędnych do przeprowadzenia kontroli. Pracodawca nadal pozostaje administratorem danych osobowych swoich pracowników i musi zadbać o to, aby nie zostały naruszone przepisy o ochronie danych osobowych.

Natomiast pracodawca niebędący osobą fizyczną przeprowadza kontrolę za pośrednictwem osób działających w jego imieniu, np. upoważnionego pracownika, albo zleca ją podmiotowi zewnętrznemu.

6.1. Warunki i sposób przeprowadzania kontroli

Wyznaczony przez pracodawcę kontroler działa i rozpoczyna kontrolę na podstawie wystawionego mu imiennego upoważnienia, które powinno zawierać numer dokumentu tożsamości i datę jego wydania.

Kontrola może być zlecona bez względu na wskazania lekarskie, że „chory powinien leżeć” czy „chory może chodzić”.

Pracodawca może wskazać do objęcia kontrolą w szczególności osoby, które:

- często korzystają z krótkotrwałych zwolnień lekarskich od pracy,
- otrzymują kolejne zwolnienia lekarskie od różnych lekarzy,
- korzystają z kolejnych okresów zasiłkowych,
- były już pozbawione prawa do wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego w związku z niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnień od pracy,
- po wystawieniu przez lekarza orzecznika ZLA/K otrzymują kolejne zwolnienia lekarskie,

eprasa.pl 82873458cf

- podejrzewa się o to, że w czasie zwolnienia od pracy wykonują pracę zarobkową lub podejmują aktywność niezgodnie z jego celem.

Kontrola powinna być przeprowadzona z poszanowaniem prywatności osoby kontrolowanej i innych osób przebywających w miejscu kontroli oraz przepisów prawa, w tym dotyczących ochrony danych osobowych. Działania kontrolne nie powinny zakłócać procesu leczenia i nie mogą doprowadzać do pogorszenia się zdrowia osoby kontrolowanej.

Osoba kontrolująca nie może wymagać od osoby kontrolowanej podania informacji o stanie zdrowia lub przyczynie, która spowodowała jej niezdolność do pracy.

6.2. Prawa i obowiązki kontrolera i osoby kontrolowanej

Zarówno kontroler, jak i osoba kontrolowana mają określone prawa i obowiązki wynikające z dokonywanej kontroli.

Kontrolujący ma prawo do:

- wstępu do miejsca, gdzie przeprowadza kontrolę,
- legitymowania osoby kontrolowanej, aby ustalić jej tożsamość,
- uzyskiwania informacji od osoby kontrolowanej, jej płatnika składek lub jej lekarza leczącego, jeżeli jest to uzasadnione celem prowadzonej kontroli.

Kontrolujący jest zobowiązany do:

- okazania osobie kontrolowanej lub osobie przebywającej w miejscu przeprowadzania kontroli legitymacji służbowej albo pracowniczej oraz upoważnienia do przeprowadzenia kontroli,
- poinformowania osoby kontrolowanej o jej prawach, w tym o możliwości zgłoszenia zastrzeżeń do protokołu kontroli,
- zachowania w tajemnicy wszelkich informacji dotyczących prywatności osoby kontrolowanej pozyskanych w czasie kontroli.

Osoba kontrolowana ma obowiązek:

- umożliwić przeprowadzenie kontroli,
- udostępnić kontrolującemu informacje, które dotyczą kontroli,
- składania wyjaśnień w zakresie kontroli na żądanie kontrolującego.

6.3. Czas i miejsce kontroli

Pracodawca powinien przeprowadzać kontrolę zwolnień lekarskich w miarę potrzeby, bez ustalania z góry stałych jej terminów. Kontrole mogą być nasilone w okresach, w których wzrasta liczba pracowników korzystających ze zwolnień od pracy z powodu choroby.

Kontrola przeprowadzana jest w miejscu zamieszkania, miejscu czasowego pobytu w okresie orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby, które podawane jest w zaświadczeniu lekarskim e-ZLA, innym miejscu, jeżeli jest to konieczne ze względu na cel kontroli.

Pracownik w czasie wizyty lekarskiej jest zobowiązany przekazać lekarzowi, który wystawia zaświadczenie lekarskie, swój adres pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy, jeżeli różni się on od jego adresu zamieszkania. **Pracownik ma także obowiązek poinformować pracodawcę oraz ZUS o zmianie swojego miejsca pobytu w trakcie niezdolności do pracy w ciągu 3 dni od tej zmiany.** Może to zrobić za pośrednictwem

eprasa.pl 82873458cf

platformy eZUS, telefonicznie, e-mailem lub pocztą. Jeżeli informacja jest przekazywana pocztą, liczy się data nadania przesyłki.

Jeżeli pracownik nie przekaże lekarzowi informacji o swoim miejscu pobytu w czasie zwolnienia od pracy, które jest inne niż adres zamieszkania, albo nie poinformuje pracodawcy oraz ZUS o zmianie miejsca pobytu w trakcie niezdolności do pracy w terminie 3 dni od tej zmiany, a osoby w czasie kontroli nie zastaną go pod adresem wskazanym w zaświadczeniu lekarskim i nie ma innych okoliczności wskazujących na nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia od pracy, to nie można uznać, że pracownik nieprawidłowo wykorzystał zwolnienie od pracy.

Taki błąd nie ma związku ze stanem zdrowia ani z powodami udzielenia zwolnienia i nie świadczy o tym, że ubezpieczony nie był faktycznie chory.

Jeśli kontrola była przeprowadzona w miejscu pobytu ubezpieczonego wskazanym w zaświadczeniu lekarskim lub w miejscu zamieszkania i osoby kontrolujące nie zastały ubezpieczonego, kontrolę należy w miarę możliwości ponowić. Dodatkowo trzeba zwrócić się do pracownika, aby wyjaśnił przyczyny tej nieobecności. **Nieobecność w miejscu pobytu lub w miejscu zamieszkania w czasie przeprowadzania kontroli nie musi oznaczać niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy.** Jeżeli pracownik poda uzasadniony powód swojej nieobecności, np. wizyta u lekarza, odbywanie rehabilitacji itp., nie można uznać, że zwolnienie od pracy wykorzystywał nieprawidłowo.

W przypadku gdy pracownik odmawia wyjaśnień co do przyczyn swojej nieobecności w czasie kontroli, uznaje się, że niewłaściwie wykorzystywał zwolnienie od pracy.

6.4. Cel kontroli

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy z powodu choroby polega na ustaleniu, czy pracownik w okresie orzeczonej niezdolności do pracy:

- nie wykonuje pracy zarobkowej lub
- nie podejmuje aktywności niezgodnej z celem zwolnienia.

Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa) określa, że:

- **pracą zarobkową** jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy;
- **aktywnością niezgodną z celem zwolnienia od pracy** są wszelkie działania utrudniające lub wydłużające proces leczenia lub rekonwalescencję, z wyłączeniem zwykłych czynności dnia codziennego lub czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Wymienione okoliczności mogą spowodować utratę prawa do zasiłku, przy czym są to dwie niezależne od siebie przesłanki, które nie muszą występować łącznie.

eprasa.pl 82873458cf

6.5. Praca i inna aktywność podczas orzeczonej niezdolności do pracy

Podstawowym celem zwolnienia lekarskiego jest leczenie i regeneracja zdrowia pracownika, a ostatecznie odzyskanie przez niego zdolności do pracy. Okres zwolnienia od pracy pracownik powinien przeznaczyć na powrót do zdrowia. Celem świadczeń wypłacanych z ubezpieczenia chorobowego jest zapewnienie środków finansowych, których osoba niezdolna do pracy nie może uzyskiwać z powodu choroby. Dlatego wykonywanie pracy zarobkowej w okresie zwolnienia od pracy z powodu choroby jest uznawane za niezgodne z celem tego zwolnienia.

Zatem osoba niezdolna do pracy z powodu choroby – niezależnie od tego, czy wskazaniem na zwolnieniu jest to, że może chodzić, czy że ma leżeć – powinna powstrzymać się od wykonywania pracy zarobkowej. **Do pracy zarobkowej należy zaliczyć także pracę zdalną.** Jeżeli więc pracownik, który na co dzień wykonuje pracę w biurze, w czasie zwolnienia lekarskiego przechodzi na tryb pracy z domu, twierdząc, że nie stanowi to dla niego obciążenia i nie naraża się na opóźnienie w dochodzeniu do zdrowia, należy uznać, że wykonuje on pracę zarobkową.

Podobnie jest z podejmowaniem aktywności niezgodnych z celem zwolnienia od pracy, tj. działań utrudniających lub wydłużających proces leczenia lub rekonwalescencję, jednak z wyłączeniem zwykłych czynności dnia codziennego lub czynności incydentalnych, których podjęcia w czasie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności.

W czasie zwolnienia osoba niezdolna do pracy może wykonywać:

- zwykłe czynności życia codziennego (np. może iść po zakupy, odprowadzić dziecko do szkoły czy przedszkola, głównie wtedy, gdy jest osobą samotną i nie może uzyskać w tym zakresie pomocy innych osób);
- czynności incydentalne, których podjęcia wymagają istotne okoliczności:
  - związane z pracą zarobkową (np. jednorazowe podpisanie dokumentów, gdy brak osób uprawnionych do takiego podpisu, ale bez polecenia pracodawcy),
  - niezwiązane z pracą zarobkową (np. udział w pogrzebie osoby bliskiej, załatwienie sprawy urzędowej, której nie można przełożyć).

PRZYKŁAD 1

Pracownik przebywa na 2-tygodniowym zwolnieniu lekarskim, z którego wynika, że powinien leżeć. Pracodawca przeprowadził kontrolę prawidłowości wykorzystywania przez pracownika zwolnienia od pracy. Upoważniona osoba przeprowadzająca kontrolę zastała pracownika koszącego trawnik przed domem. W związku z tym, że czynność ta nie jest niezbędną czynnością życia codziennego, należy uznać, że pracownik wykorzystywał zwolnienie od pracy niezgodnie z jego celem.

Aktywnością, która z reguły nie oznacza od razu działania sprzecznego z celem zwolnienia lekarskiego, może być spacer osoby chorej, która według wskazań lekarskich „może chodzić". Jeżeli więc kontrolowanego pracownika nie ma w domu, ale wyjaśni on, że był na przechadzce, szczególnie zalecanej przez lekarza, to można usprawiedliwić taką nieobecność i nie wpłynie ona negatywnie na prawo do zasiłku.

eprasa.pl 82873458cf

PRZYKŁAD 2

Pracodawca zlecił przeprowadzenie kontroli prawidłowości wykorzystywania przez pracownika zwolnienia od pracy z powodu choroby. W zaświadczeniu lekarskim jest adnotacja, że „chory może chodzić". W trakcie kontroli ustalono, że pracownik wyjechał na obóz przygotowujący do wspinaczki wysokogórskiej. Taką aktywność, jako uciążliwą i obciążającą organizm chorego, można zakwalifikować jako wykorzystywanie zwolnienia niezgodnie z jego celem.

Jeśli chodzi o uczestnictwo w kursach czy szkoleniach w trakcie trwania orzeczonej niezdolności do pracy, to trudno w tym przypadku przyjąć jednoznacznie, że zawsze będzie się ono wiązało z utratą prawa do zasiłku. Dany przypadek może wymagać np. konsultacji z lekarzem czy zdobywania wiedzy w czasie zwolnienia i nie będzie to zbyt obciążające ani nie opóźni procesu leczenia. Zapewne niedozwolone będą tzw. szkolenia obowiązkowe, których podstawą jest art. $94^{[13]}$ k.p.

Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, z regulaminu, przepisów prawa lub umowy o pracę, oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, to takie szkolenia odbywają się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika jest wliczany do czasu pracy. Zatem skoro tego typu szkolenia są wliczane do czasu pracy, to trzeba uznać, że należą one do czasu pracy, a więc wykonywania pracy zarobkowej.

Podobnie jest z obowiązkowymi szkoleniami z zakresu bhp, które też odbywają się w czasie pracy, czyli wtedy, gdy pracownik jest do dyspozycji pracodawcy. W czasie zwolnienia lekarskiego pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

Od 1 stycznia 2027 r. na żądanie ubezpieczonego lekarz nie wystawi zwolnienia lekarskiego z danego tytułu ubezpieczeń, jeżeli praca zarobkowa w tym miejscu zatrudnienia będzie mogła być wykonywana ze względu na rodzaj tej pracy. Wówczas ubezpieczony będzie musiał poinformować płatnika zasiłków o okresie, na który zostało mu wystawione zwolnienie od pracy z innego tytułu.

6.6. Protokół kontroli

Kontrola kończy się sporządzeniem protokołu kontroli, który należy przygotować w każdym przypadku, tj. wówczas, gdy:

- nie stwierdzono nieprawidłowości w wykorzystywaniu zwolnienia od pracy,
- stwierdzono nieprawidłowość w wykorzystywaniu zwolnienia od pracy.

Protokołu kontroli nie sporządza się, jeżeli pracownika nie było w miejscu kontroli. Wówczas należy np. spisać notatkę, a następnie wyjaśnić, dlaczego pracownika nie było w miejscu kontroli (jeśli zgodnie z zaświadczeniem lekarskim powinien być pod wskazanym adresem).

Osoba kontrolująca sporządza protokół kontroli w dwóch egzemplarzach. Jeden z nich otrzymuje osoba kontrolowana.

Osoba kontrolowana ma prawo złożyć zastrzeżenia do ustaleń zawartych w protokole lub aneksie do protokołu kontroli w ciągu 7 dni od dnia, w którym otrzyma protokół kontroli

eprasa.pl 82873458cf

lub jego aneks, wskazując równocześnie stosowne środki dowodowe. Zastrzeżenia osoby kontrolowanej rozpatruje ZUS.

Jeżeli pracodawca przeprowadził kontrolę i sporządził protokół kontroli oraz ewentualnie aneks, z których wynika, że zwolnienie od pracy było wykorzystywane nieprawidłowo, to powinien niezwłocznie przekazać te dokumenty do oddziału ZUS właściwego ze względu na siedzibę płatnika składek. Dokumenty powinny być przekazane łącznie ze zgłoszonymi zastrzeżeniami.

6.7. Konsekwencje naruszenia zasad wykorzystywania zwolnienia lekarskiego

Ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego, a także do wynagrodzenia chorobowego, za cały okres zwolnienia od pracy w przypadku, gdy w okresie orzeczonej niezdolności do pracy:

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

Jeśli zwolnienie lekarskie obejmuje okres pobytu w szpitalu i okres niezdolności do pracy po wypisaniu ze szpitala, utrata prawa do zasiłku chorobowego dotyczy tylko okresu niezdolności do pracy po wypisaniu ze szpitala.

ZUS, na podstawie protokołu kontroli, z którego wynika, że zwolnienie od pracy było wykorzystywane niezgodnie z jego celem, wszczyna postępowanie w sprawie odmowy prawa do zasiłku chorobowego i wydaje stosowną decyzję.

W przypadku gdy kontrola dotyczyła niezdolności do pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie chorobowe, to ZUS rozpatruje zastrzeżenia na podstawie przekazanego przez pracodawcę protokołu kontroli, ale nie wydaje decyzji w sprawie uprawnień do tego wynagrodzenia.

Pracodawca nie musi jednak przekazywać tego protokołu do ZUS, jeżeli podczas kontroli stwierdził nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia od pracy, za które przysługuje wynagrodzenie chorobowe, ale pracownik nie zgłosił zastrzeżeń. Wówczas to pracodawca podejmuje decyzję we własnym zakresie.

Jeżeli pracodawca wypłacił zasiłek chorobowy, a w wyniku kontroli ustalił, że zwolnienie było wykorzystywane nieprawidłowo, to powinien przekazać do oddziału ZUS protokół kontroli oraz inne dokumenty w tej sprawie. Na tej podstawie oddział ZUS wydaje decyzję w sprawie ustania prawa do zasiłku chorobowego i zobowiązuje ubezpieczonego do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia.

Jeśli ubezpieczony nie złoży odwołania do sądu rejonowego i zgodzi się z wydaną decyzją, powinien wpłacić należność zgodnie z informacjami zawartymi w decyzji. Tym samym to ubezpieczony dokonuje bezpośrednio zwrotu zasiłku do ZUS. Natomiast płatnik składek nie koryguje dokumentów rozliczeniowych, w których wykazał ten zasiłek.

7. Wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy

Jednym z uprawnień pracowniczych w okresie czasowej niezdolności do pracy jest prawo do świadczeń chorobowych. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną

eprasa.pl 82873458cf

trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego. Pracownikowi, który ukończył 50. rok życia, prawo do 14-dniowego okresu wypłaty wynagrodzenia przysługuje, począwszy od następnego roku kalendarzowego po roku, w którym ukończył 50. rok życia (art. 92 k.p.).

Okres 33 dni lub odpowiednio 14 dni niezdolności do pracy jest ustalany w wyniku sumowania poszczególnych okresów niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, nawet jeśli pomiędzy nimi występują przerwy i jeśli pracownik w danym roku kalendarzowym był zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy.

Jeżeli w ciągu roku kalendarzowego pracownik podejmie dodatkowe lub kolejne zatrudnienie, do okresu 33 dni lub odpowiednio 14 dni niezdolności do pracy, w którym zachowuje prawo do wynagrodzenia, wliczone zostaną również okresy wypłaty tego wynagrodzenia przed podjęciem nowego zatrudnienia.

Do limitu 33 dni lub odpowiednio 14 dni niezdolności do pracy nie wlicza się dni choroby przypadających w tzw. okresie wyczekiwania, o którym mowa w kontekście nabycia prawa do zasiłku chorobowego.

W razie niezdolności do pracy trwającej w roku kalendarzowym łącznie dłużej niż 33 dni (14 dni), a więc począwszy od odpowiednio 34. i 15. dnia niezdolności, przysługuje zasiłek chorobowy finansowany ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, na zasadach określonych w przepisach ustawy zasiłkowej.

Płatnikami zasiłków w danym roku kalendarzowym są:

- **płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe**, którzy na 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego – a w stosunku do płatników składek, którzy na ten dzień nie zgłaszali nikogo do ubezpieczenia chorobowego – według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonali takiego zgłoszenia – zgłaszali do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych, albo
- **ZUS** – w stosunku do ubezpieczonych, których płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych, oraz osób uprawnionych do zasiłków za okres po ustaniu ubezpieczenia.

Pełnienie funkcji płatnika zasiłków przez płatnika składek polega na ustalaniu prawa do zasiłków, obliczaniu ich wysokości oraz wypłacaniu w terminach przyjętych dla wypłaty wynagrodzeń. Prawidłowo wypłacone zasiłki podlegają odliczeniu w ciężar bieżących należnych składek na ubezpieczenia społeczne.

7.1. Niezdolność do pracy z powodu choroby na przełomie roku

Jeżeli nieprzerwana niezdolność do pracy z powodu choroby przypada na przełomie roku kalendarzowego, a 31 grudnia pracownik ma prawo do wynagrodzenia chorobowego finansowanego przez zakład pracy, od 1 stycznia pracownikowi temu nadal przysługuje to wynagrodzenie. Jednak okres 33 dni lub odpowiednio 14 dni, za który w nowym roku kalendarzowym przysługuje wynagrodzenie chorobowe, jest liczony od 1 stycznia, czyli wchodzi do nowego limitu.

Natomiast w sytuacji gdy nieprzerwana niezdolność do pracy przypada na przełomie roku kalendarzowego, a 31 grudnia pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego, to od 1 stycz-

eprasa.pl 82873458cf

nia pracownikowi przysługuje nadal zasiłek chorobowy za cały okres tej nieprzerwanej niezdolności do pracy. Jeżeli to oddział ZUS rozpoczął wypłatę zasiłku przed 1 stycznia, to kontynuuje tę wypłatę za nieprzerwany okres niezdolności do pracy w nowym roku kalendarzowym, nawet jeżeli od 1 stycznia płatnik składek jest zobowiązany do wypłaty zasiłków swoim ubezpieczonym. W razie zmiany rodzaju pobieranego zasiłku po 1 stycznia wypłaty kolejnego zasiłku dokonuje już płatnik składek.

PRZYKŁAD 3

Załóżmy, że pracownica zachorowała 22 grudnia 2026 r. Zwolnienie lekarskie obejmuje okres od 22 grudnia 2026 r. do 15 stycznia 2027 r. Ponieważ w 2026 r. chorowała łącznie przez 10 dni, pracodawca wypłaci jej wynagrodzenie chorobowe za cały okres choroby, z tym że okres 15 dni stycznia będzie zaliczony już na poczet nowego limitu na 2027 r.

PRZYKŁAD 4

Pracownik w wieku poniżej 50 lat w 2026 r. chorował łącznie przez ponad 33 dni. Przyjmijmy, że kolejne zwolnienie lekarskie wpłynęło do pracodawcy na okres od 28 grudnia 2026 r. do 10 stycznia 2027 r. Wobec tego za wszystkie te dni choroby pracownik otrzyma zasiłek finansowany przez ZUS. Jeżeli pracownik będzie nadal niezdolny do pracy i otrzyma kolejne zwolnienie na okres od 11 stycznia 2027 r., to ZUS w dalszym ciągu będzie wypłacał mu zasiłek chorobowy. Natomiast w przypadku gdy kolejne zaświadczenie od lekarza zostanie wystawione po przerwie, wówczas pracownikowi będzie przysługiwało wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy przez okres niedłuższy niż 33 dni.

7.2. Okres wyczekiwania

Wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje w przypadkach, w których nie przysługuje zasiłek chorobowy. A to oznacza, że w takim przypadku ubezpieczonego obowiązuje tzw. okres wyczekiwania. W przypadku pracowników, którzy podlegają ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo, okres ten wynosi 30 dni, niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę. Może to być zarówno umowa o pracę na okres próbny, na czas określony, jak i umowa o pracę na czas nieokreślony. Do okresu ubezpieczenia chorobowego (okresu wyczekiwania) wliczane są poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego. Oznacza to, że **jeżeli niezdolność powstała np. po okresie urlopu wychowawczego, który jest odrębnym od stosunku pracy tytułem do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, a nie chorobowego, do okresu wyczekiwania zaliczany jest okres ubezpieczenia chorobowego sprzed tego urlopu.**

PRZYKŁAD 5

Pracownik został zatrudniony 12 października 2026 r. Od 1 stycznia do 30 września 2026 r. realizował umowę zlecenia i był ubezpieczony w zakresie ubezpieczenia chorobowego (na swój wniosek). Zachorował 29 października 2026 r. Za okres niezdolności do pracy przysługuje mu wynagrodzenie chorobowe, gdyż do okresu wyczekiwania należy

eprasa.pl 82873458cf

zaliczyć mu okres ubezpieczenia chorobowego z umowy zlecenia. Gdyby od ostatniego dnia okresu objęcia ubezpieczeniem chorobowym minęło ponad 30 dni, pracownik nabyłby prawo do wynagrodzenia chorobowego dopiero po 30 dniach, tj. od 12 listopada br.

7.3. Okres zasiłkowy i świadczenie rehabilitacyjne

Podstawowy okres zasiłkowy wynosi 182 dni. Dłuższy, bo wynoszący 270 dni, okres zasiłkowy przysługuje, jeżeli niezdolność do pracy jest spowodowana gruźlicą albo przypada na okres ciąży. W przypadku braku oznaczenia kodem literowym (D lub B) niezdolność do pracy z tych powodów może zostać stwierdzona przez lekarza zaświadczeniem lekarskim wystawionym na zwykłym druku.

Do jednego okresu zasiłkowego wliczane są okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Natomiast do tego samego okresu zasiłkowego nie są wliczane okresy niezdolności do pracy przypadające przed przerwą niedłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

Do okresu zasiłkowego wliczane są okresy orzeczonej niezdolności do pracy, za które przysługuje wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy i zasiłek chorobowy, a także okresy, w których ubezpieczony nie ma prawa do tych świadczeń z przyczyn wymienionych w art. 14–17 ustawy zasiłkowej, np. w razie wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem.

Od 1 stycznia 2027 r. bez względu na liczbę tytułów ubezpieczenia chorobowego płatnicy zasiłków będą ustalać jeden okres zasiłkowy, również w sytuacji, gdy ubezpieczony posiadający więcej niż jeden tytuł ubezpieczeń tylko z jednego z nich będzie niezdolny do wykonywania pracy, a w ramach innego będzie świadczył pracę.

Jeżeli po wyczerpaniu okresu zasiłkowego pracownik jest nadal niezdolny do pracy, ale dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy, lekarz orzecznik ZUS może przyznać świadczenie rehabilitacyjne na okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, niedłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

Świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz do urlopu dla poratowania zdrowia, udzielonego na podstawie odrębnych przepisów.

7.4. Wysokość świadczeń chorobowych

Ubezpieczony, który stał się niezdolny do pracy, ma prawo do świadczeń w okresie niemożności świadczenia pracy (wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego).

Zarówno wynagrodzenie chorobowe, jak i zasiłek chorobowy oraz świadczenie rehabilitacyjne przysługują za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Wynagrodzenie chorobowe wynosi:

- **80%** podstawy wymiaru,

eprasa.pl 82873458cf

- **100%** podstawy wymiaru, jeżeli niezdolność powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroba przypada w czasie ciąży,
- **100%** podstawy wymiaru w razie poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

Miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 80% podstawy wymiaru, a 100% podstawy wymiaru zasiłku – jeżeli niezdolność do pracy:

- przypada w okresie ciąży,
- powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
- powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Świadczenie rehabilitacyjne wynosi:

- **90%** podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych 3 miesięcy,
- **75%** tej podstawy za pozostały okres,
- **100%** podstawy, jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży.

7.5. Choroba po ustaniu tytułu ubezpieczenia

Zasiłek chorobowy (a także wynagrodzenie chorobowe) przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Jeżeli więc pracownik zachorował, podlegając jeszcze ubezpieczeniu chorobowemu, a w czasie niezdolności do pracy zatrudnienie zostało zakończone, za okres nieprzerwanej niezdolności przypadającej po ustaniu tytułu przysługuje zasiłek, ale pod pewnymi warunkami. **Zasiłek będzie przysługiwał również w przypadku, gdy niezdolność powstanie już po ustaniu tytułu ubezpieczenia, ale niepóźniej niż w ciągu 14 dni od ustania tego tytułu, i będzie trwała minimum 30 dni.**

Zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy powstałej w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, jak i z tytułu niezdolności do pracy powstałej po ustaniu tytułu ubezpieczenia nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli osoba niezdolna do pracy:

- ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy,
- kontynuuje działalność zarobkową lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby,
- nie nabyła prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia, w przypadku zaliczania okresu wyczekiwania,
- jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego,
- podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określonemu w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

eprasa.pl 82873458cf

PRZYKŁAD 6

Pracownik był przez kilka lat zatrudniony u pracodawcy A i jednocześnie wykonuje umowę zlecenia dla zleceniodawcy B. Zatrudnienie pracownicze ustało 31 października 2026 r. Pracownik otrzymał zwolnienie lekarskie do 15 grudnia 2026 r. Za okres tej niezdolności do pracy nie ma on prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu stosunku pracy i z tego z tytułu, gdyż nadal realizuje umowę zlecenia. Prawo do zasiłku chorobowego może być ustalone z umowy cywilnej, jeżeli z tego tytułu zleceniobiorca podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.

7.6. Podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłku

Wynagrodzenie chorobowe obliczane jest według zasad obowiązujących przy ustalaniu zasiłku chorobowego. A to oznacza, że zasady ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku są wspólne. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Natomiast za wynagrodzenie uważany jest przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez ubezpieczonego (zwykle łącznie 13,71% podstawy). Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych zatrudnienia, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego ustalana jest poprzez przyjęcie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pełne miesiące kalendarzowe tego zatrudnienia. Miesiąc, w którym pracownik został zatrudniony od pierwszego roboczego dnia miesiąca traktowany jest jako pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia i wynagrodzenie za ten miesiąc przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. Podstawą wymiaru zasiłku chorobowego za 1 dzień niezdolności do pracy jest 1/30 część wynagrodzenia stanowiącego jego podstawę wymiaru.

Wskazana podstawa ustalana jest z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u aktualnego płatnika składek, w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy (z tytułu którego przysługuje zasiłek). Można tu wyróżnić dwa zastrzeżenia. Pierwsze dotyczy przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie określonym w art. $23^{[1]}$ k.p. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego ustalana jest na podstawie wynagrodzenia uzyskanego u poprzedniego i aktualnego płatnika składek.

Drugie zastrzeżenie dotyczy sytuacji, że **gdy pracownika zatrudnił ten sam pracodawca, bez przerwy, na podstawie kolejno następujących po sobie umów o pracę, to przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynagrodzenie wypłacone z tytułu tych umów należy zsumować.** Nie traktuje się jako przerwy w ubezpieczeniu przerwy przypadającej na dzień ustawowo wolny od pracy.

PRZYKŁAD 7

Pracownik został zatrudniony 3 sierpnia 2026 r. (1 i 2 sierpnia przypadały odpowiednio w sobotę i niedzielę – dni wolne od pracy dla pracownika) na czas określony do 31 października 2026 r. Kolejny stosunek pracy został nawiązany 2 listopada 2026 r. (1 listopada jest dniem wolnym od pracy). Pracownik zachorował w grudniu 2026 r. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od sierpnia do listopada 2026 r.

eprasa.pl 82873458cf

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wraz ze składnikami, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą stopie procentowej składek na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej ze środków pracownika (13,71%). W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy kwoty te ulegają odpowiednio zmniejszeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

W 2026 r. podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu 13,71% tej kwoty, tj. 4147,09 zł (4806 zł – 13,71%). **Natomiast od 1 stycznia 2027 r. najniższa podstawa będzie wynosiła 4271,35 zł (4950 zł – 13,71%).**

Najniższa podstawa nie dotyczy pracowników, do których nie mają zastosowania przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, np. młodocianych zatrudnionych na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego.

7.7. Składki ZUS i podatek od świadczeń chorobowych

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (a także chorobowe, wypadkowe) stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z wyjątkiem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby. Zatem wynagrodzenie chorobowe nie podlega składkom na ubezpieczenia społeczne, ale stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Natomiast zasiłki chorobowe jako przychody z innych źródeł nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ani składki zdrowotnej.

W kwestii opodatkowania wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy oraz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego podatkowo należą do dwóch odrębnych źródeł przychodów. Wskazane wynagrodzenie mieści się w pojęciu przychodów ze stosunku pracy. Za przychody ze stosunku pracy uważa się bowiem wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Natomiast zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego są uważane za przychody z innych źródeł. Choć obie te należności podlegają opodatkowaniu na zasadach ogólnych według skali, to w trakcie roku podatkowego zakład pracy jako płatnik oblicza od nich miesięczne zaliczki na podatek dochodowy w odmienny sposób. Jeżeli zakład pracy jest w danym roku kalendarzowym uprawniony do wypłaty zasiłków, to ma obowiązek poboru zaliczek także od wypłacanych świadczeń jednak bez odliczania kosztów uzyskania przychodów. Natomiast wynagrodzenie chorobowe jako przychód ze stosunku pracy ulega obniżeniu o miesięczną normę kosztów uzyskania przychodów i w konsekwencji opodatkowaniu podlega dochód, a nie przychód jak w przypadku zasiłków.

eprasa.pl 82873458cf

PRZYKŁAD 8

W październiku 2026 r. pracownik przebywał przez 16 dni na zwolnieniu lekarskim, za które przysługiwało mu wynagrodzenie chorobowe. Przez pozostałe 15 dni tego miesiąca nabył prawo do zasiłku chorobowego. Wynagrodzenie chorobowe wyniosło 2577,12 zł, a zasiłek – 2416,05 zł. Pracownik ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów oraz pełnej kwoty zmniejszającej podatek, wynoszącej 300 zł miesięcznie.

Rozliczenie świadczenia chorobowego za październik 2026 r.:

- 2577,12 zł x 9% = 231,94 zł (składka zdrowotna należna do ZUS),
- 2577,12 zł – 250 zł = 2327,12 zł,
- 2327,12 zł + 2416,05 zł = 4743,17 zł, a po zaokrągleniu do pełnych złotych – 4743 zł (dochód – podstawa opodatkowania),
- (4743 zł x 12%) – 300 zł = 269,16 zł, a po zaokrągleniu do pełnych złotych – 269 zł (zaliczka na podatek dochodowy),
- (2577,12 zł + 2416,05 zł) – 231,94 zł – 269 zł = 4492,23 zł (wynagrodzenie i zasiłek do wypłaty).

Warto zwrócić uwagę, że **zwolnione ze składek ZUS mogą być niektóre składniki wynagrodzenia, które przysługują (są wypłacane) za okresy pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku.** Prawo do tych składników w okresie pobierania wymienionych należności musi jednak wynikać z postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, np. regulaminu wynagradzania, statutu czy uchwały organu zarządzającego. Przykładowo może to być dodatek za staż pracy, który jest wypłacany obok wynagrodzenia chorobowego czy zasiłku. Jeżeli choroba obejmuje tylko część miesiąca, składnik jest zwolniony tylko w tej części, która przypada za okres choroby.

Ponadto wyłączone z obciążeń składkowych są także dodatki uzupełniające 80% zasiłek chorobowy wypłacane przez pracodawców – do kwoty nieprzekraczającej łącznie z zasiłkiem chorobowym 100% przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składek.

7.8. Potrącenia ze świadczeń chorobowych

Zasadą jest obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia w pełnej wysokości. Ustawodawca dopuszcza jednak sytuacje, w których pracodawca ma prawo pomniejszyć wynagrodzenie pracownika. Pracodawca musi przy tym przestrzegać 4 najważniejszych zasad:

- z wynagrodzenia pracownika można potrącić tylko należności określone w przepisach k.p.,
- potrąceń dokonuje się w ściśle określonej kolejności,
- potrącenie jest możliwe w granicach wskazanych w przepisach k.p. (z wyjątkiem potrąceń za zgodą pracownika),
- dokonując potrąceń (z wyjątkiem potrąceń alimentacyjnych), trzeba pamiętać o kwocie wynagrodzenia wolnej od potrąceń.

Pracodawca bez zgody pracownika nie może dokonywać potrąceń żadnych innych kwot, z wyjątkiem wymienionych w art. 87 § 1 k.p., tj.:

- sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,

eprasa.pl 82873458cf

- sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- kar pieniężnych.

Potrącenia wskazane w przepisach k.p. dokonywane są z wynagrodzenia za pracę. Pod tym pojęciem mieści się również wynagrodzenie chorobowe jako przychód ze stosunku pracy. Oznacza to, że z wynagrodzenia chorobowego przeprowadza się potrącenia w granicach określonych w art. 87 k.p., oraz z zachowaniem kwoty wolnej, z wyjątkiem gdy przedmiotem zajęcia są alimenty.

Potrącenia są limitowane i mogą być dokonywane tylko w następujących granicach:

- w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości 3/5 wynagrodzenia,
- w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości 1/2 wynagrodzenia.

W przypadku dokonywania potrąceń z tytułu innych należności, zaliczek pieniężnych i świadczeń alimentacyjnych potrącenia nie mogą w sumie przekroczyć 3/5 wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrącane są w granicach określonych w art. 108 k.p.

Obowiązuje też kwota wolna od potrąceń w wysokości:

- **minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne (oraz zdrowotne), zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- **75% wynagrodzenia minimalnego, określonego powyżej po odliczeniach obowiązkowych** – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- **90% wynagrodzenia minimalnego określonego powyżej po odliczeniach obowiązkowych** – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty wolne ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

PRZYKŁAD 9

Wynagrodzenie pracownika jest zajęte z tytułu niealimentacyjnego na łączną sumę 30 000 zł. Za październik 2026 r. pracownik otrzyma:

- wynagrodzenie chorobowe za 5 dni w wysokości 805,35 zł oraz
- wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca – 5833,35 zł.

Aby dokonać potrącenia, należy zsumować obie należności i ustalić dochód netto, czyli kwotę po odliczeniu: składek na ubezpieczenia społeczne pracownika – 799,75 zł, składki zdrowotnej – 525,51 zł, i zaliczki na podatek dochodowy – 371 zł (pracownik nie jest uczestnikiem PPK). Łączne wynagrodzenie po tych odliczeniach wyniosło 4942,44 zł (pracownik ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów i pełnej kwoty zmniejszającej podatek dochodowy). Pracodawca może dokonać potrącenia do wy-

eprasa.pl 82873458cf

sokości połowy wynagrodzenia, czyli 2471,22 zł. Jednocześnie musi zachować kwotę wolną od potrąceń, która w 2026 r. dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 3605,85 zł. Pracodawca może więc potrącić 1336,59 zł, a pracownikowi musi wypłacić 3605,85 zł (4942,44 zł – 1336,59 zł = 3605,85 zł).

Z wynagrodzenia chorobowego można również dokonać potrącenia za pisemną zgodą pracownika (art. 91 k.p.). Jeżeli potrącenie to należność na rzecz pracodawcy, kwota wolna wynosi 100% wynagrodzenia minimalnego po wszystkich odliczeniach podatkowo-składkowych, a w przypadku innej należności – jest to 80% tego wynagrodzenia minimalnego.

Zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa podlegają potrąceniom i egzekucji według zasad wynikających z przepisów ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dalej: ustawa emerytalna (art. 833 § 5 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego). Analogicznie stanowi art. 9 § 5 ustawy z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

Zgodnie z ustawą emerytalną z przysługującego ubezpieczonemu zasiłku mogą być potrącane tylko należności wymienione w art. 139 ust. 1 tej ustawy, a więc najczęściej m.in.:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie: należności alimentacyjnych, należności z tytułu świadczeń z funduszu alimentacyjnego wypłaconych osobie uprawnionej na podstawie ustawy z 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów,
- należności alimentacyjne potrącane na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż należności alimentacyjne.

Pracodawca powinien dokonywać potrąceń, do których został upoważniony w takiej kolejności, w jakiej zostały wymienione w art. 139 ust. 1 ustawy emerytalnej, co znaczy, że w pierwszej kolejności potrącane są świadczenia alimentacyjne. Świadczenia te mogą być potrącane do wysokości 60% zasiłku, a inne egzekwowane należności – do wysokości 25% kwoty zasiłku, przed odliczeniem zaliczki na podatek dochodowy.

W razie zbiegu potrąceń sum egzekwowanych na pokrycie świadczeń alimentacyjnych z innymi należnościami łączne potrącenie nie może przekroczyć 60% kwoty zasiłku. Obowiązuje bowiem zasada, że granicę potrąceń wyznacza najwyższy wskaźnik procentowy dla zbiegających się potrąceń. Trzeba jednak pamiętać o kolejności i najpierw dokonać potrąceń na rzecz zobowiązań z tytułu alimentów. Kwoty wolne podlegają corocznej waloryzacji od 1 marca na zasadach określonych dla emerytur i rent. Od 1 marca 2026 r. obowiązują następujące kwoty wolne:

- **849,42 zł** – przy potrącaniu: sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności alimentacyjnych, wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi, należności alimentacyjnych potrącanych na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego,
- **1401,57 zł** – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności innych niż alimentacyjne, wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi.

eprasa.pl 82873458cf

Jeżeli po odliczeniu zaliczki z tytułu podatku dochodowego wysokość świadczenia jest niższa niż kwota świadczenia wolna od potrąceń i egzekucji, nie należy dokonywać zajęcia.

Podane kwoty wolne ustalane są proporcjonalnie do wypłacanego świadczenia. Oznacza to, że kwota wolna to kwota miesięczna, czyli stosowana w przypadku zasiłku wypłacanego za cały miesiąc. Natomiast jeżeli zasiłek przysługuje za część miesiąca, kwotę wolną należy stosownie zmniejszyć do liczby dni, za które przysługuje zasiłek. W tym celu kwotę wolną należy podzielić przez 30 i pomnożyć przez liczbę dni pobierania zasiłku. Podzielnik jest stały i nie zależy od liczby dni kalendarzowych miesiąca. Nie wynika to co prawda wprost z przepisów ustawy emerytalnej, ale ZUS stosuje go, biorąc pod uwagę, że stawkę dzienną zasiłku też uzyskuje się, dzieląc podstawę przez 30.

PRZYKŁAD 10

Wynagrodzenie pracownika jest zajęte przez komornika. Pracownik ma zobowiązanie z tytułu alimentów w wysokości 800 zł miesięcznie oraz raty niespłaconego kredytu. Przez cały październik 2026 r. pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim i przysługiwał mu zasiłek chorobowy w wysokości 4279,98 zł brutto (ma prawo do pełnej kwoty zmniejszającej podatek). Z uwagi na zbieg potrąceń łącznie nie mogą one przekroczyć 60% kwoty zasiłku, tj. 2567,99 zł (4279,98 zł x 60%). Kwota wolna od potrąceń dla zobowiązań alimentacyjnych wynosi 849,42 zł. Zasiłek chorobowy po odliczeniu podatku wynosi 4065,98 zł, a po pomniejszeniu o alimenty 3265,98 zł (4065,98 zł – 800 zł).

W ramach kwoty granicznej 2567,99 zł mieszczą się zarówno alimenty, jak i pozostała należność. Kwota na zaspokojenie długu bankowego stanowi więc różnicę pomiędzy kwotą graniczną a alimentami, czyli na spłatę pożyczki pracodawca powinien przekazać 1767,99 zł (2567,99 zł – 800 zł).

Kwota wolna od potrąceń w przypadku należności niealimentacyjnej wynosi 1401,57 zł. Po potrąceniach pracownikowi pozostanie (należy mu wypłacić) 1498,99 zł (3265,98 zł – 1767,99 zł), czyli więcej niż kwota wolna.

PRZYKŁAD 11

Pracownik ma zajęcie komornicze niealimentacyjne na kwotę ponad 30 000 zł. W październiku 2026 r. przez 7 dni przebywał na zasiłku chorobowym, który wypłaci pracodawca. Zasiłek za 7 dni wyniósł 963,13 zł. Potrącenie nie może przekroczyć 25% kwoty zasiłku, tj. 240,78 zł (963,13 zł × 25%). Należy przy tym ustalić kwotę wolną przy potrącaniu należności niealimentacyjnej, proporcjonalną do okresu pobierania zasiłku, w następujący sposób:

- 1401,57 zł : 30 = 46,72 zł,
- 46,72 zł × 7 dni = 327,04 zł.

Zasiłek netto przed dokonaniem potrąceń wynosi 847,13 zł. Z tej kwoty można potrącić 240,78 zł, tj. kwotę graniczną. Zasiłek do wypłaty wyniesie 606,35 zł (847,13 zł – 240,78 zł). Kwota wolna została zachowana (606,35 zł > 327,04 zł).

eprasa.pl 82873458cf

8. Wynagrodzenie za miesiąc, w którym wystąpiła choroba

Tryb naliczania wynagrodzenia za część miesiąca regulują § 11–12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (dalej: rozporządzenie o wynagrodzeniach). Rozróżnia ono dwa sposoby ustalania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca w zależności od tego, czy absencja pracownika spowodowana jest chorobą czy inną usprawiedliwioną przyczyną.

Nieobecności, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy płatne przez pracodawcę bądź świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, wymagają zastosowania dzielnika 30 (średnia arytmetyczna dni kalendarzowych w miesiącu). Aby obliczyć wynagrodzenie ustalone w stawce miesięcznej w stałej wysokości za czas przepracowany, jeżeli pracownik za część miesiąca otrzymał wynagrodzenie chorobowe, należy:

Krok 1. miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez 30,

Krok 2. otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,

Krok 3. obliczoną kwotę wynagrodzenia odjąć od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc (§ 11 rozporządzenia o wynagrodzeniach).

PRZYKŁAD 12

Pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 8 dni, za które otrzymał wynagrodzenie chorobowe. Jego miesięczne wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę wynosi 5900 zł. Aby ustalić wynagrodzenie za część miesiąca, należy:

- miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez 30: 5900 zł : 30 dni = 196,67 zł,
- otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim: 196,67 zł × 8 dni = 1573,36 zł.

Tak obliczona kwota odejmowana jest od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc: 5900 zł – 1573,36 zł = 4326,64 zł. Otrzymana kwota stanowi wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca.

Opisany sposób obliczania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca odnosi się również do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy czy innych niż podstawowy systemach czasu pracy.

Powyższy mechanizm naliczeń należy również zastosować, aby ustalić wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, podczas gdy przez jego resztę pracownik miał prawo do zasiłku chorobowego przewidzianego w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Metoda ustalania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca, w sytuacji gdy przez pozostałą jego część pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim, jest taka sama, bez

eprasa.pl 82873458cf

względu na liczbę dni miesiąca. Pozostaje ona w ścisłym powiązaniu z regulacją dotyczącą sposobu obliczania zasiłku chorobowego. Podstawą wymiaru zasiłku za jeden dzień niezdolności do pracy jest bowiem 1/30 przyjmowanego wynagrodzenia, niezależnie od liczby dni kalendarzowych w danym miesiącu, a pensja ustalona w stałej miesięcznej stawce przysługuje w tej samej kwocie, zarówno gdy miesiąc ma 28 dni, jak i 31 dni.

PRZYKŁAD 13

Załóżmy, że pracownik w okresie od 1 do 24 lutego 2027 r. (24 dni) przebywał na zwolnieniu lekarskim i za czas tej nieobecności otrzymał wynagrodzenie chorobowe. Jego miesięczne wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę wynosi 5000 zł. W celu obliczenia wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca należy:

Krok 1. miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez 30: 5000 zł : 30 dni (a nie przez 28) = 166,67 zł,

Krok 2. otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim: 166,67 zł × 24 dni = 4000,08 zł,

Krok 3. tak obliczoną kwotę odjąć od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc: 5000 zł – 4000,08 zł = 999,92 zł.

Kwota 999,92 zł to wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca (w tym przypadku 4 dni robocze przypadające od 25 do 28 lutego 2027 r.).

Zastosowanie schematu naliczeń polegającego na podzieleniu płacy miesięcznej przez 30, a nie 28 lub 29 dni, powoduje, że za czas przepracowany pracownik otrzyma wyższe wynagrodzenie, niż otrzymałby, gdyby jako dzielnik można było zastosować 28 czy 29 w roku przestępnym.

Aby obliczyć wynagrodzenie za czas przepracowany, gdy miesiąc ma 31 dni, a pracownik przez jego część przebywał na zwolnieniu lekarskim, należy także stosować zasadę zawartą w § 11 rozporządzenia o wynagrodzeniach, zgodnie z którą stałą płacę miesięczną dzieli się przez 30, a nie przez 31 dni.

Jeśli w miesiącu, który ma 31 dni, pracownik przez 30 dni chorował, a przez 1 dzień pracował, przysługuje mu wynagrodzenie za ten 1 dzień.

Standardowy powołany wcześniej wzór z podzielnikiem 30 nie ma zastosowania w sytuacji, kiedy to pracownik przez część miesiąca nie pracował z powodu choroby, ale za ten okres nie nabył prawa do wynagrodzenia chorobowego ani zasiłku (jest w tzw. okresie wyczekiwania). Obliczenie wynagrodzenia polega w takim przypadku na podzieleniu wynagrodzenia miesięcznego przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu (tzw. nominał czasu pracy ustalony zgodnie z art. 130 k.p.). Otrzymaną kwotę wynagrodzenia za 1 godzinę pracy należy pomnożyć przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych.

PRZYKŁAD 14

Pracownik został zatrudniony 1 września 2026 r. Od tego dnia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, w tym chorobowemu ze stosunku pracy. Pracownik zachorował 24 września br. Zwolnienie lekarskie zostało wystawione do 15 października 2026 r.

eprasa.pl 82873458cf

Ponieważ pomiędzy obecnym zatrudnieniem (ubezpieczeniem), a poprzednim minęło ponad 30 dni, pracownika obowiązuje 30-dniowy okres wyczekiwania na wynagrodzenie/zasiłek chorobowy. Jego wynagrodzenie to 6500 zł miesięcznie. Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca wynosi:

- 6500 zł : 176 godz. (liczba godzin do przepracowania we wrześniu) = 36,93 zł – stawka godzinowa,
- 36,93 zł x 136 godz. (17 dni po 8 godz.) = 5022,48 zł – wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca.

Pracownik nabędzie prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 1 do 15 października 2026 r. Wynagrodzenie za przepracowaną część października należy już obliczyć na ogólnych zasadach, czyli z zastosowaniem podzielnika 30.

Zdarza się, że zwolnienie lekarskie pracownika obejmuje jedynie dni dla niego robocze, wyznaczone zgodnie z grafikiem. W efekcie poza niezdolnością do pracy są tylko dni wolne (np. soboty, niedziele, święta). W związku z tym może nasuwać się pytanie, czy w przypadku nieprzepracowania ani jednego dnia z ustalonego wymiaru pracownik ma prawo do wynagrodzenia określonego w stawce miesięcznej. Odpowiedź jest negatywna. Wynagrodzenie przysługuje bowiem za pracę wykonaną (art. 80 k.p.). Natomiast wynagrodzenie częściowe w przypadku prawa do zasiłków obliczane jest według § 11 rozporządzenia o wynagrodzeniach, ale za „przepracowaną część miesiąca". Aby zastosować wzór z użyciem podzielnika 30, pracownik musiałby przepracować chociaż 1 dzień. Zatem **w przypadku nieprzepracowania żadnego dnia pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, chyba że pracodawca postąpiłby na korzyść podwładnych i wypłacił część pensji za dni wolne.**

Może być też sytuacja odwrotna, czyli zwolnienie lekarskie zostało wystawione tylko na dni wolne. Wówczas pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia, również zgodnie z regułą, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Nie ma w tym przypadku przepracowanej części miesiąca. Pracownik wykonał pracę zgodnie ze swoim zaplanowanym wymiarem czasu pracy. Za taki miesiąc pracownik zachowa prawo także do wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego, które przysługują za każdy dzień orzeczonej niezdolności do pracy, w tym za dni dla niego wolne od pracy.

9. Zwolnienie lekarskie wystawione na dzień przepracowany

Zdarza się, że pracownik po przepracowaniu całego dnia udaje się do lekarza, który wystawia zwolnienie lekarskie od tego dnia. W innym, nierzadko występującym, przypadku pracownik już w trakcie pracy źle się czuje i prosi pracodawcę o zwolnienie z części dnia, aby skorzystać z wizyty lekarskiej. Powstaje pytanie, jak rozliczyć taki dzień zarówno w kwestii wynagrodzenia, jak i świadczeń chorobowych.

Zarówno wynagrodzenie chorobowe, jak i zasiłek przysługują za każdy dzień okresu wskazanego w zaświadczeniu lekarskim.

eprasa.pl 82873458cf

Z drugiej jednak strony, zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania tylko wtedy, gdy odrębne przepisy to przewidują. Ponadto pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Generalnie więc za ten sam dzień pracownik nabywa prawo albo do wynagrodzenia za pracę, albo wynagrodzenia chorobowego/zasiłku. Wynika to też z art. 12 ustawy zasiłkowej. **Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Okresy te wliczane są jednak do okresu zasiłkowego.**

Zasada jest więc taka, że jeżeli pracownik przepracował cały dzień roboczy, to zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia za ten dzień. Natomiast za taki dzień pomimo orzeczonej niezdolności wynagrodzenie chorobowe (ani zasiłek) nie przysługuje (pismo Departamentu Zasiłków ZUS z 4 sierpnia 2010 r., sygn. 992800/6000/91/2010/SKn/1).

Natomiast gdyby zdarzyło się, że pracownik zdążył przepracować tylko część dniówki, np. kilka godzin, po czym ze względu na zły stan zdrowia udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie, począwszy od tego dnia, to za każdą przepracowaną godzinę w tym dniu przysługuje mu normalne wynagrodzenie. Jednocześnie za ten sam pełny pierwszy dzień zwolnienia ma prawo do odpowiedniego świadczenia chorobowego. Nie jest ono bowiem rozliczane na godziny, lecz na pełne dni. Nie można więc wypłacić wynagrodzenia/zasiłku chorobowego za kilka godzin. W obu przypadkach pierwszy dzień niezdolności do pracy jest zaliczany do okresu zasiłkowego.

PRZYKŁAD 15

Pracownik 5 października 2026 r., po przepracowaniu 4 godzin, źle się poczuł i za zgodą pracodawcy opuścił zakład pracy, aby udać się do lekarza. Następnego dnia na profil PUE ZUS/e-ZUS pracodawcy wpłynęło zaświadczenie lekarskie na okres od 5 do 10 października 2026 r. (6 dni). Za dzień częściowo przepracowany, tj. 5 października, czyli za 4 godziny, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę, tj. za niepełny dzień roboczy, oraz wynagrodzenie chorobowe za pełny dzień. Wynagrodzenie wynosi 5800 zł miesięcznie. Za październik 2026 r. pracownikowi przysługuje:

- 5800 zł : 30 = 193,33 zł,
- 193,33 zł x 6 dni = 1159,98 zł,
- 5800 zł – 1159,98 zł = 4640,02 zł.

Wynagrodzenie za 4 godziny pracy należy obliczyć następująco:

- 5800 zł : 176 godz. = 32,95 zł,
- 32,95 zł x 4 godz. = 131,80 zł.

Wynagrodzenie za pracę łącznie wynosi 4771,82 zł (4640,02 zł + 131,80 zł). Za 6 dni października 2026 r. pracownikowi przysługuje także wynagrodzenie chorobowe.

10. Choroba po wypłacie wynagrodzenia

W praktyce często spotykana jest sytuacja, w której już po wypłacie pracownikowi wynagrodzenia za dany miesiąc w pełnej wysokości wpływa zwolnienie lekarskie obejmujące ostatnie dni tego miesiąca. Wątpliwości dotyczą sposobu rozliczenia powstałej nadpłaty wynagrodzenia – czy można ją odliczyć w kolejnym miesiącu, czy należy korygować listę płac.

eprasa.pl 82873458cf

Przykładowo, jeżeli np. 25. czy 27. dnia miesiąca, zgodnie z przyjętym przez pracodawcę terminem wypłat, zostanie pracownikowi wypłacone wynagrodzenie w pełnej wysokości i po tej wypłacie pracownik zachoruje jeszcze w tym samym miesiącu, dojdzie do nadpłaty wynagrodzenia za pracę. Oznacza to, że pracownik otrzymał wynagrodzenie jak za pełną frekwencję w pracy w tym miesiącu, podczas gdy faktycznie wynagrodzenie za część miesiąca przysługiwało mu w obniżonej wysokości. Pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca oraz odpowiednią należność chorobową – wynagrodzenie chorobowe i/lub zasiłek.

Jeżeli zwolnienie lekarskie jest krótkotrwałe (obejmuje kilka dni, najwyżej miesiąc), to taki przypadek nie wymaga korygowania rozliczeń. Kwota wynagrodzenia wypłacona za okres tej niezdolności (nadpłata) odliczana jest na podstawie art. 87 § 7 k.p. przy wypłacie wynagrodzenia w kolejnym terminie wypłat, tj. za następny miesiąc.

Takie odliczenie następuje bez konieczności uzyskiwania pisemnej zgody pracownika, ale pod warunkiem, że zostanie dokonane w najbliższym terminie płatności wynagrodzenia za pracę, przypadającym bezpośrednio po bezzasadnej wypłacie. Chodzi tu o najbliższy termin wypłaty na rzecz danego pracownika, a nie termin nadchodzący w zakładzie pracy, przyjęty dla ogółu pracowników.

PRZYKŁAD 16

U pracodawcy wynagrodzenia są wypłacane 27. dnia każdego miesiąca. Po wypłacie wynagrodzenia za październik 2026 r. na profil PUE ZUS/e-ZUS pracodawcy wpłynęło zwolnienie lekarskie pracownika na okres od 28 października do 3 listopada 2026 r. Stałe wynagrodzenie miesięczne pracownika wynosi 7000 zł.

Szczegółowe rozliczenie pensji jest następujące:

Krok 1. obliczenie wynagrodzenia chorobowego za 4 dni choroby w październiku i 3 dni choroby w listopadzie 2026 r.:

- 7000 zł – 13,71% = 6040,30 zł (podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego),
- 6040,30 zł : 30 = 201,34 zł (dzienna stawka wynagrodzenia chorobowego),
- 201,34 zł x 80% = 161,07 zł (dzienna obniżona stawka wynagrodzenia chorobowego),
- 161,07 zł x 7 dni = 1127,49 zł (wynagrodzenie chorobowe za łącznie 7 dni).

Wynagrodzenie chorobowe pracownik otrzyma od pracodawcy w następnym terminie płatności, tj. w listopadzie 2026 r. Natomiast pensja zasadnicza za listopad 2026 r. ulegnie odpowiedniemu pomniejszeniu.

Krok 2. obliczenie wynagrodzenia za przepracowaną część listopada 2026 r., z uwzględnieniem odliczenia nadpłaty wynagrodzenia za październik 2026 r.:

- 7000 zł : 30 = 233,33 zł,
- 233,33 zł x 7 dni = 1633,31 zł (kwota odliczenia z wynagrodzenia zasadniczego za okres choroby),
- 7000 zł – 1633,31 zł = 5366,69 zł (wynagrodzenie zasadnicze za listopad 2026 r.).

eprasa.pl 82873458cf

11. Prawo do świadczeń z ZFŚS pracownika niezdolnego do pracy

Pod pojęciem działalności socjalnej mieszczą się usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu są m.in. pracownicy i ich rodziny. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Z tego wynika, że:

- przyznawanie świadczeń o charakterze socjalnym odbywa się jedynie w oparciu o sytuację osobistą pracownika. Nie zależy natomiast od czynników związanych z pracą, a więc np. od faktycznego jej świadczenia. Oznacza to, że pracownicy przebywający na zwolnieniach lekarskich, w tym również długotrwałych, mogą ubiegać się o świadczenia socjalne wymienione w regulaminie funduszu. Decydujący jest bowiem fakt posiadania statusu pracownika, a nie tracą go osoby, które chorują;
- pracownicy nieobecni w pracy z powodu choroby wliczają się do stanu zatrudnienia na 1 stycznia danego roku kalendarzowego, od którego zależy obowiązek tworzenia funduszu (poza jednostkami budżetowymi).

12. PPK w okresie absencji chorobowej

Podmiot zatrudniający, który w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej zawarł umowę o prowadzenie PPK, ma obowiązek regularnego dokonywania wpłat do wybranej instytucji finansowej. Podmiot zatrudniający i uczestnik PPK finansują wpłaty w odpowiednich proporcjach, z własnych środków. Wysokość wpłat podstawowych i dodatkowych określana jest procentowo od wynagrodzenia uczestnika PPK. Artykuł 2 ust. 1 pkt 40 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych wskazuje, że „wynagrodzenie" to podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tzw. limitu 30-krotności. W związku z tym, skoro ani wynagrodzenie chorobowe, ani zasiłek chorobowy nie stanowią podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych, to od tych należności nie są naliczane wpłaty do PPK. Przykładowo pracownikowi, który przez cały miesiąc chorował i otrzymał wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy, albo obie te należności, pracodawca za ten miesiąc w ogóle nie naliczy wpłaty na PPK.

13. Zwolnienie lekarskie a urlop wypoczynkowy

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie uzyskałby, gdyby w tym czasie pracował (tzw. wynagrodzenie urlopowe).

eprasa.pl 82873458cf

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi na żądanie.

Pracodawca może nie ustalać planu urlopów, o ile zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem.

Celem urlopu jest przerwa od pracy na regenerację sił, dlatego k.p. przewiduje, że jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby czy odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracodawca jest zobowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy. Części urlopu niewykorzystanej z ww. powodów pracodawca jest zobowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Z powyższego wynika, że jeżeli pracownik miał już zaplanowany urlop od umówionej daty, ale zachorował, to nie może rozpocząć tego urlopu. Obowiązuje zwolnienie lekarskie, za które przysługuje odpowiednie świadczenie chorobowe, a nie wynagrodzenie urlopowe. Przebywanie na zwolnieniu lekarskim ma inny od urlopu cel, tj. wdrożenie leczenia zaordynowanego przez lekarza.

Części urlopu niewykorzystanej z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracodawca jest zobowiązany udzielić w terminie późniejszym (art. 165 pkt 1 i 2 k.p.). Z tego wynika, że jeżeli pracownik już rozpoczął urlop i w jego trakcie zachorował, otrzymując zwolnienie lekarskie, urlop ten ulega przerwaniu. Pracownik przechodzi na świadczenie chorobowe. Reszty urlopu pracodawca udzieli w innym, również uzgodnionym terminie.

Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem lub indywidualnym wnioskiem pracownika należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Jeżeli np. z powodu choroby, szczególnie długotrwałej, pracownik nie będzie mógł wykorzystać urlopu w roku, w którym nabył do niego prawo, urlop ten oczywiście nie przepada, lecz przechodzi na rok następny, ale powinien być spożytkowany do końca września tego kolejnego roku.

14. Powrót do pracy po długotrwałej niezdolności do pracy

Jeżeli pracownikowi kończy się zwolnienie lekarskie, może on albo normalnie wrócić do pracy, albo najpierw odbyć badania z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia. Zależy, jak długo trwała niezdolność. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 k.p.).

Kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Ważne jest, aby badania zostały wykonane już po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, a nie jeszcze w czasie jego trwania. Badania kontrolne przeprowadza się bowiem w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie

eprasa.pl 82873458cf

przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

WAŻNE! Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Problem pojawia się, gdy orzeczenie lekarza medycyny pracy jest niepomyślne i zawiera przeciwwskazania do wykonywania dotychczasowej pracy. Wtedy pracodawca może przenieść pracownika na inne stanowisko, oczywiście po uprzednim nowym skierowaniu pracownika na badania wstępne, gdzie orzeczenie o zdolności zostanie wydane. Natomiast jeśli pracodawca nie ma możliwości skierowania pracownika do innej pracy, to może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę, którego przyczyną jest utrata zdolności do dalszego świadczenia pracy. W czasie okresu wypowiedzenia pracownik nie świadczy pracy, ale można mu wypłacić wynagrodzenie przestojowe (na podstawie art. 81 § 1 k.p.), jeżeli przejawia gotowość do wykonywania innej pracy, a pracodawca mu jej nie oferuje (wyrok SN z 7 stycznia 2014 r., sygn. akt I PK 150/13, OSNP 2015/3/35).

Przepisy prawa pracy przewidują obowiązki i prawa pracodawcy w przypadku utraty przez pracownika zdolności do pracy:

- **w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej** – pracodawca jest zobowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy (jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy);
- **gdy pracownik, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych** – pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego jest zobowiązany przenieść go do odpowiedniej pracy (jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy),
- **gdy pracownik jest pod ochroną** (brakuje mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku) – pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

15. Niezdolność do pracy a rozwiązanie umowy o pracę

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 k.p.). To oznacza, że w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę (nie może złożyć

eprasa.pl 82873458cf

oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę), chyba że miałoby to nastąpić z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Natomiast gdyby zwolnienie lekarskie wpłynęło już po skutecznym wręczeniu pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, to w takim przypadku wypowiedzenie biegnie dalej. To samo dotyczy sytuacji, gdy w dniu, w którym pracownik świadczył pracę, otrzymał wypowiedzenie, a potem udał się do lekarza i na ten dzień uzyskał zwolnienie lekarskie – wypowiedzenie jest skuteczne. Potwierdzają to także orzeczenia Sądu Najwyższego:

SN *Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.* (wyrok SN z 14 października 1997 r., sygn. akt I PKN 322/97, OSNP 1998/15/451, oraz uchwała SN z 11 marca 1993 r., sygn. akt I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140).

W uzasadnieniu orzeczeń wyjaśniono, że: *przesłanką przewidzianego w art. 41 k.p. zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby, a także iż początek ochronnego okresu nieobecności w pracy wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają dalsze świadczenie pracy.*

Natomiast zawsze możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pracodawca może także rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Do wskazanego zakładowego stażu pracy u danego pracodawcy, od którego zależy długość okresów ochronnych, wlicza się okresy zatrudnienia przed powstaniem niezdolności do pracy, a ponadto:

- nie wlicza się okresu choroby przy zatrudnieniu krótszym niż 6 miesięcy (wyrok SN z 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 161/99, OSNP 2000/19/717), przy czym chodzi o 3-miesięczny okres nieprzerwanej choroby (stanowisko MRiPS z 14 kwietnia 2022 r.),
- wlicza się wszystkie okresy pracy u tego pracodawcy, niezależnie czy pomiędzy nimi występowały przerwy, a także okresy zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, gdy doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę na podstawie art. $23^{[1]}$ k.p.

Jeżeli więc pracownik chorujący długotrwale przekroczył już okres ochronny, tj. 3-miesięcznej niezdolności lub pobierania świadczeń chorobowych oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące (90 dni), i nadal jest niezdolny do pracy, to pracodawca może zastosować wobec niego ten tryb rozwiązania umowy o pracę. Jest to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, bez winy pracownika. Nie znaczy to jednak, że w przypadku braku okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego nie można z tego trybu skorzystać. Pracodawca może, ale nie musi, wybrać ten sposób rozwiązania umowy o pracę. Można np. rozstać się z pracownikiem za porozumieniem stron. Natomiast pracodawca nie mógłby skorzystać z tego sposobu zakończenia współpracy z takim pracownikiem,

eprasa.pl 82873458cf

gdyby odzyskał on zdolność do pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy, względnie tej samej, ale w innych warunkach (wyrok SN z 18 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 357/00, OSNP 2003/2/40).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić w każdym czasie, ale po upływie całego okresu pobierania świadczeń chorobowych i w przypadku, gdy pracownik nadal choruje. Po upływie okresu zasiłkowego (182 lub 270 dni) pracodawca powinien jeszcze wstrzymać się ze zwolnieniem natychmiastowym do uzyskania informacji, czy chory wystąpił o świadczenie rehabilitacyjne, czy rentę. Jeśli miałby otrzymać to pierwsze, pracodawca nie mógłby jeszcze rozwiązać umowy, gdyż mogłoby to nastąpić dopiero po 3 miesiącach pobierania tego świadczenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 pkt 3, art. 4, art. 6 ust. 1, art. 7, art. 8, art. 9, art. 13, art. 17, art. 18, art. 19 ust. 1, art. 36–45, art. 53, art. 55, art. 57, art. 61, art. 61b ust. 5 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)
- art. 41, art. 52 § pkt 1, art. 53, art. 80, art. 81 § 1, art. 87, art. 87[1], art. 91, art. 92, art. 94 pkt 9a, pkt 9b, art. 108, art. 130, art. 149, art. 165 pkt 1 i 2, art. 166, art. 229 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 2 ust. 1 pkt 40, art. 25 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 192; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 989)
- art. 8 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. 1123)
- art. 4 pkt 6a, art. 18 ust. 2, art. 41, art. 47 ust. 3c, art. 68–68e 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. 734)
- art. 139, art. 140, art. 141 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1749; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 425)
- art. 12 ust. 1, art. 20, art. 32 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1354)
- § 1–16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim (Dz.U. z 2015 r. poz. 2013)
- § 1, § 2 ust. 1 pkt 24, pkt 25 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)
- § 1, § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)
- § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927)
- § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 474)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 14 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 322/97, OSNP 1998/15/451)
- wyrok SN z 21 lipca 1999 r. (sygn. akt I PKN 161/99, OSNP 2000/19/717)
- wyrok SN z 18 kwietnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 357/00, OSNP 2003/2/40)
- wyrok SN z 16 czerwca 2004 r. (sygn. akt I PK 639/03)
- wyrok SN z 7 stycznia 2014 r. (sygn. akt I PK 150/13, OSNP 2015/3/35)
- uchwała SN z 11 marca 1993 r. (sygn. akt I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- pismo Departamentu Zasiłków ZUS z 4 sierpnia 2010 r. (sygn. 992800/6000/91/2010/SKn/1)

©℗

Izabela Nowacka

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

eprasa.pl 82873458cf

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr **11** (443) listopad 2026

e-dodatek

Kadry i płace
w sferze budżetowej

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

Wynagradzanie pracowników samorządowych – regulacje i praktyka

1. Składniki wynagrodzenia pracownika samorządowego 4
2. Wynagrodzenie zasadnicze 6
3. Dodatek za wieloletnią pracę 9
4. Dodatek specjalny 13
5. Dodatek funkcyjny 15
6. Dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne 17
7. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy 17
8. Dodatkowe wynagrodzenie roczne 20
9. Nagroda jubileuszowa 24

BĄDŹ eco
KORZYSTAJ Z WYDAŃ CYFROWYCH

ISSN 1731-996X

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

eprasa.pl 82873458cf

10. Odprawy 25

10.1. Odprawa emerytalna i rentowa 25

10.2. Odprawa w związku z upływem kadencji 27

11. Gwarancje wynagrodzenia w szczególnych sytuacjach 29

11.1. Wynagrodzenie pracownika odwołanego ze stanowiska 29

11.2. Gwarancja wynagrodzenia w okresie czasowego powierzenia wykonywania innej pracy 30

11.3. Przeniesienie pracownika w związku z reorganizacją jednostki 31

11.4. Wynagrodzenie pracownika w okresie zawieszenia stosunku pracy z powodu tymczasowego aresztowania 31

12. Regulamin wynagradzania 31

13. Zarządzenie określające maksymalne limity wynagrodzenia niektórych grup pracowników samorządowych 33

eprasa.pl 82873458cf

Wynagradzanie pracowników samorządowych – regulacje i praktyka

Pracownikom samorządowym oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują różnego rodzaju dodatki, nagrody, odprawy oraz inne świadczenia pracownicze. Przy ustalaniu prawa do tych należności w pierwszej kolejności zastosowanie mają pragmatyki służbowe, które dotyczą tej grupy zawodowej.

Podstawowym aktem prawnym regulującym zasady wynagradzania pracowników samorządowych jest ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (dalej: u.p.s., ustawa o pracownikach samorządowych). Przepisy tej ustawy mają charakter pragmatyki zawodowej, stanowiącej regulację szczególną wobec powszechnych przepisów prawa pracy. W konsekwencji w pierwszej kolejności do oceny prawnej stosunku pracy pracownika samorządowego stosuje się unormowania u.p.s., a przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) jedynie posiłkowo, na zasadzie i w granicach odesłania ustawowego, w tym w szczególności określające:

- gwarancję, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy k.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.),
- zasady równego traktowania pracowników i zakaz dyskryminacji płacowej (art. $11^{[1]}$, $11^{[3]}$ k.p., przepisy rozdz. IIa k.p., w szczególności art. $18^{[3c]}$ k.p.),
- prawo do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.),
- ochronę wynagrodzenia pracownika w wieku przedemerytalnym, pracownicy w ciąży, pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich (art. 42 w zw. z art. 39, art. 43 k.p.),
- wynagrodzenie po przywróceniu do pracy (art. 47, art. 57 k.p.),
- zasady zapłaty za pracę wykonaną i niewykonaną (art. 80 k.p.),
- zasady zapłaty za czas pozostawania w gotowości do pracy (art. 81 k.p.),
- zasady zapłaty za pracę wykonaną wadliwie (art. 82 k.p.),
- ochronę wynagrodzenia za pracę (art. 84–91 k.p.),
- zasady wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (art. 92 k.p.),
- odprawę pośmiertną (art. 93 k.p.),
- rekompensatę za pracę w porze nocnej (art. $151^{[8]}$ k.p.),
- wynagrodzenie urlopowe (art. 172 k.p.),
- dodatki wyrównawcze przewidziane w razie obniżenia wynagrodzenia dla pracownic w ciąży (art. 179 k.p.),
- zasady wynagradzania po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem (art. $186^{[4]}$ k.p.),
- zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas badań lekarskich (art. 185 i art. 229 § 3 k.p.),
- wynagrodzenie za czas opieki nad dzieckiem do lat 14 (art. 188 k.p.),
- zasady zachowania prawa do wynagrodzenia za czas powstrzymywania się od wykonywania pracy w przypadkach, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp

eprasa.pl 82873458cf

i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi niebezpieczeństwem innym osobom (art. 210 § 3 k.p.),
- zasady zachowania prawa do wynagrodzenia w przypadku oddalenia się przez pracownika z miejsca zagrożenia, jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa wyżej (art. 210 § 3 k.p.),
- prawo do dodatku wyrównawczego w razie przeniesienia pracownika do innej pracy z powodu stwierdzenia choroby zawodowej (art. 230 § 2 k.p.).

Aktem prawnym, który znajduje zastosowanie do wszystkich pracowników samorządowych, jest też ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (dalej: ustawa o trzynastkach).

Oprócz wskazanych przepisów odnoszących się do zasad wynagradzania wszystkich pracowników samorządowych w przypadku niektórych kategorii pracowników samorządowych zastosowanie znajdą również inne akty prawne regulujące szczególne uprawnienia w zakresie wynagrodzeń tych grup pracowników. Przykładem mogą być dodatkowe świadczenia przysługujące pracownikom socjalnym zatrudnionym w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, określone w art. 121 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

1. Składniki wynagrodzenia pracownika samorządowego

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikom samorządowym oraz sposób ustalania ich wysokości są uzależnione od podstawy nawiązania stosunku pracy z omawianą grupą pracowników. Wynagrodzenie pracowników samorządowych obejmuje składniki obligatoryjne i fakultatywne. Podstawowe składniki wynagrodzenia pracowników samorządowych określa art. 36 u.p.s.

Wszystkim pracownikom samorządowym, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy oraz zajmowane stanowisko, przysługują wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za wieloletnią pracę. Mają oni również prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nagrody jubileuszowej, jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz odprawy pośmiertnej. Natomiast wójtom (burmistrzom, prezydentom miast), staroście, wicestaroście, członkom zarządu powiatu oraz marszałkom, wicemarszałkom i członkom zarządu województwa przysługuje odprawa w związku z upływem kadencji.

Dla niektórych grup pracowników samorządowych, tj. wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty, marszałka województwa, obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia jest dodatek specjalny. Pozostałym pracownikom samorządowym dodatek specjalny może zostać przyznany fakultatywnie. Nieobowiązkowy charakter ma też dodatek funkcyjny.

Oprócz wyżej wskazanych elementów wynagrodzenia pracownik samorządowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę może otrzymać dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne, a także nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Do omawianej nagrody mają też prawo pracownicy samorządowi zatrudnieni na podstawie powołania.

Szczegółowe zasady w tym zakresie reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (dalej: r.w.p.s.).

eprasa.pl 82873458cf

Tabela 1. Zestawienie składników wynagrodzenia i sposobów ich ustalania

Podstawa nawiązania stosunku pracy	Przykładowe stanowiska	Składniki obligatoryjne (obowiązkowe)	Składniki fakultatywne (dodatkowe)	Sposób ustalania i limity wysokości
wybór	wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta, marszałek województwa	■ wynagrodzenie zasadnicze, ■ dodatek za wieloletnią pracę (stażowy), ■ dodatek specjalny (obligatoryjny dla tej grupy), ■ trzynastka, ■ nagroda jubileuszowa, ■ odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, ■ odprawa pośmiertna, ■ odprawa z tytułu upływu kadencji	dodatek funkcyjny (powszechnie przyznawany, ale fakultatywny)	maksymalną wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 1 do r.w.p.s.
powołanie	zastępca wójta (burmistrza, prezydenta miasta), skarbnik gminy/powiatu/województwa	■ wynagrodzenie zasadnicze, ■ dodatek za wieloletnią pracę (stażowy), ■ trzynastka, ■ nagroda jubileuszowa, ■ odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, ■ odprawa pośmiertna	■ dodatek funkcyjny, ■ dodatek specjalny (np. za zwiększony zakres zadań), ■ nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy	górne limity wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 2 do r.w.p.s.; kwoty ustala organ zatrudniający w akcie powołania w ramach tych limitów
umowa o pracę	dyrektorzy wydziałów, kierownicy, urzędnicy, młodsi referenci, pracownicy obsługi i pomocniczy	■ wynagrodzenie zasadnicze, ■ dodatek za wieloletnią pracę (stażowy), ■ trzynastka, ■ nagroda jubileuszowa, ■ odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, ■ odprawa pośmiertna	■ dodatek funkcyjny (dla stanowisk kierowniczych), ■ dodatek specjalny, ■ premie, ■ nagrody	określa je załącznik nr 3 do r.w.p.s., jedynie w zakresie minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego przypisanego do danej kategorii zaszeregowania (od I do XX); maksymalne stawki dla pracowników umownych musi określić samodzielnie pracodawca w wewnętrznym regulaminie wynagradzania

eprasa.pl 82873458cf

2. Wynagrodzenie zasadnicze

Podstawą do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego jest zajmowane przez pracownika samorządowego stanowisko oraz posiadane kwalifikacje zawodowe.

Dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w załączniku nr 3 do r.w.p.s. został określony minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania. W najniższej I kategorii zaszeregowania w 2026 r. minimalne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 4806 zł (co odpowiada kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w 2026 r.). W najwyższej XX kategorii zaszeregowania wynagrodzenie zasadnicze wynosi 6750 zł.

Pracodawca nie może uzgodnić w umowie o pracę z pracownikiem stawki wynagrodzenia zasadniczego poniżej ustalonej w r.w.p.s. W przeciwnym wypadku postanowienie umowne będzie nieważne i na podstawie art. 18 § 2 k.p. zostanie automatycznie zastąpione stawką minimalną z tabeli odpowiednią dla danej kategorii zaszeregowania.

W wyroku z 13 sierpnia 2015 r. (sygn. akt II PK 234/14, OSNP 2017/7/79) Sąd Najwyższy stwierdził, że:

SN *Nowelizacja rozporządzenia określającego warunki wynagradzania pracowników sfery budżetowej prowadzi do zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika z mocy prawa bez konieczności dokonania wypowiedzenia zmieniającego (art. 77^3 § 1 w związku z art. 42 k.p.).*

Zatem jeżeli pracodawca pomimo zmiany stawek wynagrodzenia nie dokona odpowiednich zmian w umowach o pracę, to pracownicy, których wynagrodzenie będzie niższe od minimalnego przewidzianego dla danego stanowiska, mają prawo do wynagrodzenia wynikającego wprost z r.w.p.s.

W regulaminie wynagradzania pracodawca powinien określić szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego poprzez wskazanie maksymalnej kategorii zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach pracy. Pracodawca może określić inne kwoty niż wynikające z r.w.p.s. Istotne jest, aby kwoty przypisane poszczególnym kategoriom w regulaminie wynagradzania nie były niższe niż te wskazane w r.w.p.s.

Do wprowadzenia regulaminu wynagradzania zobowiązany jest każdy pracodawca samorządowy, bez względu na stan zatrudnienia. Regulamin wynagradzania znajduje zastosowanie wyłącznie do pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie powołania ustalają właściwe organy w aktach powołania, natomiast wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru ustalają właściwe organy w formie uchwał.

Dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie powołania, tj. zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), skarbnika gminy, skarbnika powiatu, skarbnika województwa, wynagrodzenie zasadnicze zostało określone w załączniku nr 2 do r.w.p.s. poprzez wskazanie jego maksymalnego poziomu. Kwotę wynagrodzenia w ramach wskazanego w r.w.p.s. limitu określa w akcie powołania właściwy organ.

eprasa.pl 82873458cf

Tabela 2. Zasady ustalania wynagrodzenia pracowników powołanych

Stanowisko	Organ powołujący	Organ ustalający wynagrodzenie
Zastępca wójta (burmistrza, prezydenta miasta)	Wójt/Burmistrz/Prezydent miasta (w drodze zarządzenia)	Wójt/Burmistrz/Prezydent miasta
Skarbnik województwa	Sejmik województwa (na wniosek marszałka)	Marszałek województwa
Skarbnik powiatu	Rada powiatu (na wniosek starosty)	Starosta powiatu
Skarbnik gminy (miasta)	Rada gminy/miasta (na wniosek wójta/burmistrza/prezydenta)	Wójt/Burmistrz/Prezydent miasta

Dla pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru, tj.:

- w urzędzie marszałkowskim: marszałka województwa, wicemarszałka oraz pozostałych członków zarządu województwa – jeżeli statut województwa tak stanowi,
- w starostwie powiatowym: starosty, wicestarosty oraz pozostałych członków zarządu powiatu – jeżeli statut powiatu tak stanowi,
- w urzędzie gminy: wójta (burmistrza, prezydenta miasta),
- w związkach jednostek samorządu terytorialnego: przewodniczącego zarządu związku i pozostałych członków zarządu – jeżeli statut związku tak stanowi,
- w urzędzie m.st. Warszawy: burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy, zastępcy burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy i pozostałych członków zarządu dzielnicy m.st. Warszawy

– wysokość wynagrodzenia została określona w r.w.p.s. poprzez wskazanie stawek maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego tych osób (załącznik nr 1 do r.w.p.s.).

Maksymalne wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie wyboru nie może przekroczyć miesięcznie 11,2-krotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw. Natomiast minimalne wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie wyboru nie może być niższe niż 80% maksymalnego wynagrodzenia określonego dla poszczególnych stanowisk w r.w.p.s. (art. 37 ust. 3 i 4 u.p.s.).

Maksymalne wynagrodzenie na danym stanowisku stanowi sumę maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego, a w przypadku wójtów (burmistrzów, prezydentów miast), starostów oraz marszałków województwa, także kwoty dodatku specjalnego.

Wysokość maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru została uzależniona od liczby mieszkańców odpowiednio województwa, powiatu, gminy (a w przypadku Warszawy również dzielnicy).

eprasa.pl 82873458cf

Tabela 3. Maksymalne wynagrodzenie starostów, prezydentów miast (z wyłączeniem Warszawy), wójtów i burmistrzów

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (kwota w złotych)
1	Starosta w powiecie:	
	– powyżej 120 tys. mieszkańców	11 650
	– powyżej 60 tys. do 120 tys. mieszkańców	11 280
	– do 60 tys. mieszkańców	11 100
2	Prezydent miasta (miasta na prawach powiatu):	
	– powyżej 300 tys. mieszkańców	11 650
	– do 300 tys. mieszkańców	11 650
3	Wójt, burmistrz w gminie:	
	– powyżej 100 tys. mieszkańców	11 650
	– powyżej 15 tys. do 100 tys. mieszkańców	11 280
	– do 15 tys. mieszkańców	11 100

Wysokość wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie wyboru ustala:

- wójta (burmistrza, prezydenta miasta) – rada gminy, w drodze uchwały,
- starosty – rada powiatu, w drodze uchwały,
- marszałka województwa – sejmik województwa, w drodze uchwały,
- burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy, zastępcy/zastępców burmistrza i pozostałych członków zarządu dzielnicy m.st. Warszawy – prezydent m.st. Warszawy,
- przewodniczącego zarządu związku – w zależności od tego, jak stanowi statut związku, w przypadku przewodniczącego zwykle jest to zgromadzenie związku,
- pozostałych członków zarządu związku – w zależności od tego, jak stanowi statut związku,
- wicestarosty i pozostałych członków zarządu powiatu – starosta powiatu,
- wicemarszałka i pozostałych członków zarządu województwa – marszałek województwa.

W wyroku Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2008 r. (sygn. akt II PK 330/07, OSNP 2009/21–22/278) sąd stwierdził, że:

SN *W orzecznictwie NSA i SN przyjmuje się, że do stosunków pracy z wyboru, w szczególności do zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru, nie stosuje się przepisów k.p., w szczególności art. 42 k.p. Stosownie do art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Przepis ten nie ma zatem zastosowania do stosunku pracy powstałego na podstawie wyboru.*

eprasa.pl 82873458cf

Przepis art. 42 k.p. wprost odnosi się jedynie do umownych stosunków pracy. W związku z tym, że przepisy dotyczące stosunku pracy na podstawie wyboru (art. 73–75 k.p.) nie odsyłają do odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących umowy o pracę, nie jest możliwe zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego do stosunku pracy na podstawie wyboru. Wskazać należy, że kwestia zmiany wysokości (obniżenia) wynagrodzenia pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru nie została również uregulowana w u.p.s. Nie oznacza to jednak niedopuszczalności zmiany wysokości wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) przez radę gminy w okresie trwania jego mandatu. Takich przepisów gwarantujących stabilność warunków zatrudnienia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) nie zawiera ani ustawa o samorządzie gminnym, ani ustawa o pracownikach samorządowych, ani Kodeks pracy.

Rada gminy nie tylko uchwala wysokość wynagrodzenia wójta, ale może również to wynagrodzenie zmienić (w tym obniżyć) w formie kolejnych uchwał. Nie potrzebuje w tym zakresie zgody wójta ani nie dokonuje wobec niego wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie Sądu Najwyższego możliwość ta jest pochodną kompetencji kontrolnych rady gminy w stosunku do wójta. Wójt nie może domagać się stosowania przepisów k.p. w zakresie sposobu zmiany treści stosunku pracy. Przyjmując bowiem mandat, wyraził tym samym zgodę na podjęcie zatrudnienia na warunkach określonych przez radę gminy w ramach prawa powszechnie obowiązującego (wyrok SN z 3 września 2008 r., sygn. akt I PK 24/08).

Stanowisko takie zajął również NSA w wyroku z 11 września 2019 r. (sygn. akt II OSK 2220/19), wskazując, że:

NSA *Nie można podzielić stanowiska (…), że uchwała rady gminy zmieniająca wynagrodzenie pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru powinna zostać podjęta z zachowaniem stosownego okresu wypowiedzenia warunków pracy, a zatem należałoby zastosować postanowienia Kodeksu pracy dotyczące okresu wypowiedzenia w zakresie obniżenia wynagrodzenia (art. 42 k.p.). (…) Nie można uznać, że do stosunku pracy wójta (burmistrza, prezydenta miasta) ma zastosowanie wypowiedzenie zmieniające już tylko z tego powodu, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków musiałaby doprowadzić w myśl art. 42 § 3 Kodeksu pracy do ustania zatrudnienia, które w przypadku burmistrza ustaje tylko w razie wygaśnięcia mandatu. W przypadku pracowników samorządowych z wyboru, zmiana wysokości wynagrodzenia jest dopuszczalna w granicach określonych w przepisach prawa, bez względu na aprobatę pracownika.*

3. Dodatek za wieloletnią pracę

Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje wszystkim pracownikom samorządowym bez względu na podstawę zatrudnienia.

Pracownik samorządowy uzyskuje prawo do dodatku za wieloletnią pracę po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy kolejny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Przy obliczaniu wysokości dodatku za wieloletnią pracę uwzględniane jest jedynie wynagrodzenie zasadnicze pracownika. Nie należy brać pod uwagę innych składników wchodzących w skład wynagrodzenia pracownika.

eprasa.pl 82873458cf

Do okresów pracy uprawniających pracownika samorządowego do dodatku za wieloletnią pracę wliczane są:

- wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz
- inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje nie tylko za okresy pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, lecz także za wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.

Do stażu pracy zaliczane są inne okresy aktywności zawodowej niż stosunek pracy (art. $302^{[1]}$ § 1–7 k.p.), tj.:

- prowadzenie pozarolniczej działalności przez osobę fizyczną oraz okres pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe,
- wykonywanie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dalej: k.c.) oraz okresy pozostawania osobą współpracującą,
- wykonywanie umowy agencyjnej oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z tą osobą,
- pozostawanie członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- pozostawanie członkiem spółdzielni kółek rolniczych,
- okres pobierania tzw. ulgi na start dla przedsiębiorców (art. 18 ust. 1 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców) oraz okres pozostawania osobą współpracującą, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe,
- okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem oraz okres sprawowania przez osobę współpracującą osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe,
- udokumentowany okres pracy zarobkowej na innej podstawie niż umowa o pracę wykonywanej za granicą.

Od 1 stycznia 2026 r. obowiązuje w sektorze publicznym katalog okresów wliczanych do stażu zatrudnienia rozszerzony m.in. o okresy wykonywania umów cywilnoprawnych, prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej czy współpracy przy tej działalności. **Nowe zasady ustalania okresów zatrudnienia, od których zależą uprawnienia pracownicze, mają wpływ m.in. na prawo do dodatku za wieloletnią pracę czy nagrody jubileuszowej.**

Natomiast inne udowodnione okresy wliczane do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, na podstawie odrębnych przepisów to aktywności, które nie stanowią okresów zatrudnienia, ale są brane pod uwagę przy zaliczaniu ich do stażu pracy w sferze uprawnień pracowniczych. Są to w szczególności okresy:

- czynnej służby wojskowej (art. 301 k.p.),
- służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Więziennej, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej (art. 302 k.p.),

eprasa.pl 82873458cf

- działalności kombatanckiej oraz równorzędnej wraz z okresami zaliczanymi do nich, a także okresy represji wojennych i powojennych (art. 9 ustawy z 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego),
- pracy nakładczej (§ 32 rozporządzenia Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą),
- pracy w gospodarstwie rolnym (art. 1 ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy),
- pobierania zasiłku dla bezrobotnych (art. 240 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia),

a także okres, za który pracownikowi przyznano odszkodowanie w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę (art. 51 § 2 i art. 61 k.p.).

Do stażu pracy wliczane są wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, co oznacza, że nie uwzględnia się w nim okresu zatrudnienia równoległego z pracą w jednostce samorządu terytorialnego, nawet gdyby okres ten rozpoczął się przed nawiązaniem stosunku pracy w tej jednostce.

Jedynie pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.

Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

PRZYKŁAD 1

Przyjmijmy, że w grudniu 2026 r. dwóch pracowników samorządowych osiągnęło 5-letni staż pracy, z tym że pierwszy pracownik – 1 grudnia, a drugi – 8 grudnia. Dodatek za wieloletnią pracę zostanie im wypłacony odpowiednio od grudnia 2026 r. i stycznia 2027 r.

Dodatek stażowy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

W przypadku gdy stosunek pracy pracownika samorządowego trwa niepełny miesiąc, do obliczania dodatku za wieloletnią pracę, wobec braku regulacji szczególnych, na mocy art. 43 ust. 1 u.p.s., stosuje się odpowiednio przepisy k.p. oraz jego aktów wykonawczych, w tym rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie spo-

eprasa.pl 82873458cf

sobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (dalej: rozporządzenie o wynagrodzeniach). Ponieważ dodatek stażowy jest składnikiem o charakterze stałym miesięcznym, należy, w zależności od przyczyny zmniejszenia tego dodatku, zastosować odpowiednio § 11 lub § 12 ust. 1 rozporządzenia o wynagrodzeniach. W razie gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmował pełnego miesiąca, będzie to drugi z wymienionych przepisów. A zatem należy:

Krok 1. miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu,

Krok 2. otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę godzin nieprzepracowanych z tych przyczyn,

Krok 3. tak obliczoną kwotę odjąć od wynagrodzenia (dodatku) przysługującego za cały miesiąc.

Nabycie uprawnień do dodatku za wieloletnią pracę w określonej wysokości następuje z mocy prawa z chwilą osiągnięcia przez pracownika wymaganego przepisami stażu pracy. Natomiast **warunkiem przyznania i wypłaty dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tego dodatku.** Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest po udokumentowaniu przez pracownika prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku. Zatem oznacza to, że pracownikowi samorządowemu, legitymującemu się odpowiednim stażem pracy, przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości zgodnej z u.p.s. i r.w.p.s. niezależnie od wiedzy pracodawcy co do faktycznego stażu pracy tego pracownika. Wprawdzie na pracowniku spoczywa obowiązek udokumentowania prawa do dodatku za wysługę lat lub wykazania, że dodatek przysługuje mu w wysokości wyższej niż przyznany, niemniej jednak brak jest podstaw prawnych do obciążenia pracownika negatywnymi konsekwencjami dopełnienia obowiązku wykazania stażu pracy dopiero po przyznaniu dodatku, w szczególności konsekwencjami polegającymi na przyznaniu pracownikowi tego dodatku w wysokości niższej niż zgodna z przepisami. Na pracodawcy, niezależnie od formalnych zaniechań pracownika, spoczywa obowiązek uregulowania na rzecz pracownika przysługującej mu kwoty dodatku. Dlatego w sytuacji, gdy w trakcie zatrudnienia pracownik dostarczy pracodawcy dokumenty potwierdzające staż uprawniający go do wyższego dodatku niż ustalony na podstawie dotychczas posiadanych dokumentów, pracodawca powinien dokonać przeliczenia wypłaconego dodatku i wypłacić pracownikowi należne wyrównanie.

Dla nabycia prawa do wyższej stawki dodatku za wysługę lat nie ma znaczenia fakt, że pracownik dostarczył pracodawcy brakujące dokumenty już po zakończeniu stosunku pracy, jeżeli osiągnięcie wymaganego przepisami stażu pracy nastąpiło w czasie trwania stosunku pracy. Udokumentowanie tego stażu jest jedynie warunkiem wypłaty dodatku. W takiej sytuacji pracodawca powinien więc wypłacić wyrównanie dodatku za wysługę lat do wysokości ustalonej na podstawie uzupełnionych przez pracownika dokumentów, uwzględniając przy tym 3-letni okres przedawnienia roszczenia o to świadczenie.

eprasa.pl 82873458cf

4. Dodatek specjalny

Dodatek specjalny jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty oraz marszałka województwa (art. 36 ust. 3 u.p.s.). Osobom na tych stanowiskach przysługuje dodatek w kwocie wynoszącej 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego (§ 6 r.w.p.s.).

Dla pozostałych pracowników samorządowych dodatek specjalny może być fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia i zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań (art. 36 ust. 5 u.p.s.). W takim przypadku prawo do tego dodatku, jego wysokość i zasady przyznawania powinny zostać określone w regulaminie wynagradzania. W regulaminie powinny znaleźć się bowiem informacje:

- kiedy pracownik nabywa prawo do dodatku specjalnego;
- o wysokości lub granicach, w ramach których kształtowana jest wysokość dodatku wypłacanego uprawnionemu pracownikowi;
- czy w okresie nieświadczenia pracy pracownik ma prawo do tego dodatku. W przypadku gdy pracodawca decyduje się na wypłatę dodatku w czasie nieobecności pracownika w pracy, istotna jest informacja, czy dodatek przysługuje w pełnej wysokości, czy też zostanie odpowiednio pomniejszony.

SN *Warunkiem koniecznym, umożliwiającym wypłatę fakultatywnych składników wynagrodzenia pracownikom samorządowym, jest określenie przez pracodawcę w regulaminie wynagradzania zasad i sposobu ich przyznawania oraz wypłacania* (postanowienie SN z 27 lutego 2019 r., sygn. akt III PK 82/18).

Natomiast w przypadku pracowników, do których nie stosuje się regulaminu wynagradzania, dodatek ten powinien wynikać z odpowiednich aktów ustalających wynagrodzenie tych osób.

Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi samorządowemu za czasowe wykonywanie dodatkowych zadań, innych niż stałe. Chodzi o zadania odrębne od powierzonych mu do realizacji w ramach zajmowanego stanowiska pracy (określonych w zakresie obowiązków, w opisie stanowiska pracy) lub tożsame z określonymi w zakresie obowiązków, opisie stanowiska pracy, ale będące zadaniami dodatkowymi dla pracownika z uwagi na ich czasowo zwiększoną liczbę, np. w związku z zastępowaniem nieobecnego pracownika, realizacją zadań przypisanych do innego stanowiska pracy będącego obecnie wakatem.

Główna Komisja Orzekająca w orzeczeniu z 28 kwietnia 2022 r. (sygn. BDF1.4800.100.2021) stwierdziła, że:

GKO *W brzmieniu przepisu z art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ustawodawca zawarł spójnik alternatywy łącznej „lub", co wyłącza konieczność kumulatywnego spełnienia warunków do przyznania dodatku specjalnego w postaci okresowego zwiększenia obowiązków służbowych i dodatkowych zadań. Do przyznania tego dodatku wystarczy wystąpienie którejkolwiek z tych okoliczności.*

Z kolei w orzeczeniu z 24 marca 2025 r. (sygn. BDF1.4800.116.2024) GKO wskazała:

GKO *Dodatki specjalne, o których mowa w art. 36 ust. 3 oraz w art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2024 r.*

eprasa.pl 82873458cf

poz. 1135 z późn. zm.), to ten sam składnik wynagrodzenia pracownika samorządowego, choć prawo do tego dodatku zostało zróżnicowane podmiotowo. Jednocześnie, jedynie dodatki wypłacane pracownikom samorządowym, o których mowa w art. 36 ust. 5 ustawy, ustawodawca łączy z przymiotem okresowości. Natomiast dodatki wypłacane wójtowi, burmistrzowi, prezydentowi miasta, staroście oraz marszałkowi województwa na podstawie art. 36 ust. 3, przysługują im obligatoryjnie już z tytułu pełnienia określonej funkcji. Mają one więc charakter stały, wiążą się z permanentnym wykonywaniem zwiększonego zakresu zadań i obowiązków służbowych. Tym samym, wolą ustawodawcy było zróżnicowanie podmiotowe, ale i zróżnicowanie zasad, na jakich przyznawane są te dodatki rożnym kategoriom adresatów art. 36 ustawy, wymienionym w ust. 3 oraz w ust. 5 tego przepisu. Nastąpiło to poprzez wprowadzenie wymogu okresowości, w odniesieniu do dodatków przyznawanych pracownikom samorządowym na podstawie art. 36 ust. 5 ustawy. Wzgląd na ww. różnice pomiędzy obiema normami pozwala zatem na wskazanie prawidłowego sposobu rozumienia pojęcia okresu, o którym mowa art. 36 ust. 5 ustawy, jako odcinka czasu istotnie różnego (krótszego) od czasu sprawowania funkcji osób wymienionych w art. 36 ust. 3. (…) Ustawodawca nie określił przesłanek nabycia, wysokości i okresu przyznawania dodatku. Nie oznacza to jednak, że wymóg okresowego przyznania dodatku specjalnego może być interpretowany w sposób, który prowadzi do przekształcenia go de facto w dodatek stały, będący permanentnym składnikiem wynagrodzenia. Wyznaczenie momentu, w którym do tego dochodzi, nie jest możliwe w oderwaniu od okoliczności danej sprawy. Może zatem się okazać, że przyznanie przedmiotowych dodatków np. na kilka następujących po sobie, lecz łącznie krótkich okresów nie spowoduje naruszenia dyspozycji przepisu. Przesłanką jej zachowania może być także wyraźnie zakreślony horyzont czasowy zwiększenia obowiązków służbowych, np. w związku z realizacją jednorazowego projektu.

Zatem dodatek specjalny nie powinien być stałym elementem wynagrodzenia, związanym ze stałym zwiększeniem obowiązków lub zadań pracownika, a powinien pojawiać się wówczas, gdy zwiększenie obowiązków lub powierzenie dodatkowych zadań ma charakter okresowy.

RIO *Przyznawanie dodatków specjalnych w sposób ciągły, np. na okres od stycznia do grudnia (co kwartał lub co pół roku) i stosowanie tego samego mechanizmu w następnych latach, zaprzecza istocie dodatku specjalnego uregulowanego w art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych. W ten sposób dodatki specjalne stają się bowiem stałym składnikiem wynagrodzenia* (uchwała RIO we Wrocławiu z 14 listopada 2018 r., sygn. 130/2018).

PRZYKŁAD 2

Pracownik urzędu gminy zajmujący się rozliczaniem wynagrodzeń ze względu na nieobecność spowodowaną chorobą osoby zajmującej się kadrami otrzymał polecenie prowadzenia dodatkowo, przez miesiąc, spraw kadrowych jednostki. W takim przypadku, z uwagi na powierzenie dodatkowych zadań, pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny.

Osobom zatrudnionym na stanowiskach, na których dodatek specjalny jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, nie może zostać przyznany ponadto dodatek specjalny z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych.

eprasa.pl 82873458cf

Zgodnie z wyrokiem NSA z 26 września 2019 r. (sygn. akt II OSK 2458/19):

NSA *Dodatek specjalny, o którym mowa w art. 36 ust. 3 i art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych, to ten sam składnik wynagrodzenia pracownika samorządowego, przyznawany jednak na odmiennych zasadach, w zależności od tego, czy pracownik samorządowy jest, czy nie jest zatrudniony na stanowisku wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty lub marszałka województwa. W przypadku osób zatrudnionych na jednym ze wskazanych wyżej stanowisk dodatek specjalny jest bowiem przyznawany obligatoryjnie, bez potrzeby ustalenia, czy doszło do okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. Ma to związek z okolicznością, że osoby piastujące wskazane powyżej stanowiska już tylko z tego tytułu mają zwiększony zakres obowiązków służbowych, zarówno takich, które są ściśle związane z pełnioną funkcją, jak i takich, które mogą się w przyszłości zaktualizować. W przypadku pozostałych pracowników dodatek specjalny stanowi fakultatywny składnik wynagrodzenia, przyznawany czasowo z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. Z tych względów niedopuszczalna jest taka wykładnia powyższych przepisów, która akceptowałaby możliwość przyznania burmistrzowi drugiego dodatku specjalnego, tym razem z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.*

Tabela 4. Zasady przyznawania dodatku specjalnego

Status pracownika samorządowego	Prawo do dodatku specjalnego
wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta oraz marszałek województwa	obligatoryjne – w kwocie wynoszącej 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego
inny pracownik samorządowy	fakultatywne – może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań; warunki powinny zostać określone w regulaminie wynagradzania

Przyznanie pracownikowi prawa do dodatku specjalnego sprawia, że w okresie, na jaki został przyznany, staje się on składnikiem wynagrodzenia tego pracownika. Pozbawienie pracownika dodatku specjalnego przed upływem okresu, na który został przyznany, wymaga zastosowania wypowiedzenia warunków płacy. Możliwe w tej sytuacji jest również porozumienie stron (pracodawcy i pracownika) na wprowadzaną zmianę warunków wynagrodzenia, w części dotyczącej dodatku specjalnego.

5. Dodatek funkcyjny

Dodatek funkcyjny jest związany z pełnieniem przez pracownika określonej funkcji. Podstawa prawna jego przyznania może wystąpić w dwóch przypadkach. W pierwszym przypadku dodatek ten może być przyznany pracownikom zatrudnionym na podstawie wyboru albo powołania, a jego maksymalną wysokość określają bezpośrednio przepisy r.w.p.s.

Należy podkreślić, że dodatek funkcyjny ma charakter fakultatywny. Wprawdzie r.w.p.s. przewiduje tabele stawek dodatku funkcyjnego m.in. dla osób zatrudnionych z wyboru i powołania, jednak przyznanie konkretnej kwoty zależy od decyzji organu właściwego do ustalania

eprasa.pl 82873458cf

wynagrodzenia (np. rady gminy, rady powiatu czy sejmiku województwa) oraz uregulowań wewnętrznych. Jeżeli właściwy organ lub uchwała płacowa nie przyznała danemu pracownikowi z wyboru dodatku funkcyjnego (lub ustaliła go na poziomie 0 zł czy nie wprowadziła go w danej jednostce), pracownik ten nie ma prawnej możliwości domagania się jego wypłaty.

Natomiast pracownicy samorządowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę mogą otrzymywać dodatek funkcyjny, jednak zasady jego przyznawania wynikają wyłącznie z regulaminu wynagradzania.

Regulamin wynagradzania pracowników, jeżeli wprowadza dodatki funkcyjne, w pierwszej kolejności powinien określać, z jakimi stanowiskami są one związane. Ustalając stanowiska, na których przysługiwać ma dodatek funkcyjny, należy wziąć pod uwagę odpowiedzialność związaną z zatrudnieniem na stanowisku. Dodatek funkcyjny jest bowiem dodatkowym elementem wynagrodzenia za pracę związanym ze sprawowaną funkcją, a tym samym z większą odpowiedzialnością tych pracowników w porównaniu z pozostałymi. Regulamin wynagradzania powinien określać nie tylko, na jakich stanowiskach przysługuje dodatek funkcyjny, lecz także, w jakiej wysokości może być przyznany (można stworzyć osobny przedział wielkości dodatku funkcyjnego dla każdego stanowiska, na którym przysługuje). Powinien też zawierać zasady jego wypłacania.

Regulamin wynagradzania może nie przewidywać tego typu dodatku. Jeśli jednak regulamin zakłada jego przyznanie, to niewypłacenie dodatku pracownikowi uprawnionemu według regulaminu byłoby naruszeniem prawa, nawet w przypadku zawarcia porozumienia w tej sprawie.

Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, w tym regulamin wynagradzania (art. 18 § 1 k.p.).

Nie można w drodze aneksu do umowy o pracę pozbawić pracownika dodatku, do którego zachowuje on prawo zgodnie z regulaminem wynagradzania. Konieczna jest zmiana regulaminu i dopiero na tej podstawie może nastąpić modyfikacja indywidualnych warunków zatrudnienia.

Jeżeli pracownik ma zagwarantowane prawo do dodatku funkcyjnego w umowie o pracę, to nawet w sytuacji, gdy u pracodawcy zmienią się postanowienia regulaminu wynagradzania, polegające na likwidacji tego dodatku, nie będzie to dotyczyło pracownika. Aby w takiej sytuacji pozbawić pracownika dodatku funkcyjnego, należy zmienić treść dotychczasowej umowy o pracę w trybie porozumienia stron lub, w razie braku zgody pracownika, w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy.

W przypadku gdy pracownik ma zagwarantowane prawo do dodatku funkcyjnego w umowie o pracę, zmiana postanowień regulaminu wynagradzania polegająca na likwidacji tego dodatku będzie wymagała dokonania wypowiedzenia indywidualnych warunków płacowych.

PRZYKŁAD 3

W czasie reorganizacji jednostki pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku kierowniczym (na którym przysługiwał mu dodatek funkcyjny zgodnie z regulaminem

eprasa.pl 82873458cf

wynagradzania) został przeniesiony na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom (na podstawie art. 23 ust. 1 u.p.s.). Na nowym stanowisku dodatek funkcyjny nie przysługuje, jednak przez okres 6 miesięcy następujących po miesiącu, w którym pracownik został na nie przeniesiony, dodatek powinien być nadal wypłacany. Przez wynagrodzenie, do którego pracownik ma prawo w tym przypadku, należy bowiem rozumieć stałe składniki wraz z dodatkiem funkcyjnym. Natomiast gdyby powodem wypowiedzenia warunków pracy i płacy były przyczyny leżące po stronie pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierowniczym, nie zachowuje on prawa do dotychczasowego wynagrodzenia po przeniesieniu na inne stanowisko, tj. po upływie okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

6. Dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne

Pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę może być przyznane dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne, jeżeli osobiście wykonuje czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych (§ 5 ust. 1 r.w.p.s.). Szczegółowe warunki przyznawania i wysokość tego wynagrodzenia są określane przez pracodawców samorządowych w regulaminach wynagradzania. Przepisy r.w.p.s. określają jedynie maksymalny limit tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie prowizyjne, obliczane od bezpośrednio ściągniętej kwoty należności pieniężnych objętych jednym tytułem wykonawczym, nie może przekraczać 2-krotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego. Miesięczne wynagrodzenie prowizyjne nie może zaś przekraczać 5-krotności najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

Przez najniższe wynagrodzenie zasadnicze należy rozumieć zgodnie z § 2 pkt 2 r.w.p.s. najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, ustalone w tabeli I określonej w załączniku nr 3 do r.w.p.s. Obecnie wynosi ono 4806 zł.

Oznacza to, że w 2026 r. maksymalne jednokrotne wynagrodzenie prowizyjne (obliczane od bezpośrednio ściągniętej kwoty należności pieniężnych objętych jednym tytułem wykonawczym) nie może przekraczać kwoty 9612 zł, a miesięcznie kwoty 24 030 zł.

Jeżeli sprawa egzekucyjna jest przydzielona do realizacji więcej niż jednemu pracownikowi samorządowemu, podstawą wynagrodzenia prowizyjnego pracownika samorządowego jest kwota będąca wynikiem podziału na równe części sumy kwot uzyskanych w przydzielonej tym pracownikom samorządowym sprawie egzekucyjnej.

7. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy

Pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie powołania oraz umowy o pracę może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej (art. 36 ust. 6 u.p.s.).

Nagroda nie może zostać przyznana pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie wyboru. W wyroku WSA w Warszawie z 12 stycznia 2015 r. (sygn. akt II SA/Wa 852/14) wskazano:

WSA *Z przepisu art. 36 ust. 6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych wynika, że pracownikowi samorządowemu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2*

eprasa.pl 82873458cf

i 3 ustawy, za szczególne osiągnięcia w pracy może być przyznana nagroda. Z treści art. 4 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy wynika zaś, że nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej mogą otrzymać jedynie pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę oraz których stosunek pracy został nawiązany na podstawie powołania. Podstawą zatrudnienia wójta jest natomiast wybór. Wynika to wprost z treści art. 4 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy. Skoro podstawa ta nie została wskazana przez ustawodawcę w art. 36 ust. 6 ustawy, jako uprawniająca do nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, to pracownicy zatrudnieni z wyboru nie mogą otrzymać takich świadczeń. Również żadne inne przepisy nie dają podstawy do przyznania pracownikom zatrudnionym na podstawie wyboru takich nagród.

Nabycie prawa do nagrody zależy od uprzedniego jej przyznania przez pracodawcę, który dokonuje oceny pracownika, kierując się kryterium szczególnych osiągnięć w pracy zawodowej. Do przesłanek przyznania nagrody należy wyższe niż zwykłe zaangażowanie w pracę oraz osiągnięcie ponadprzeciętnych efektów. Nagroda z zasady nie należy się natomiast za normalną, sumiennie i starannie wykonaną pracę, która jest obowiązkiem pracownika.

Główna Komisja Orzekająca w orzeczeniu z 16 stycznia 2025 r. (sygn. BDF1.4800.108.2024) uznała, że:

GKO *(…) podstawą przyznania nagrody, o której mowa w art. 36 ust. 6 ustawy, nie może być jedynie sumienne i staranne wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, bowiem zgodnie z art. 100 § 1 k.p. może to nastąpić tylko w przypadku zaistnienia szczególnych osiągnięć. Mamy więc stan, w którym podjęcie decyzji o przyznaniu nagrody ma charakter fakultatywny, ale pod warunkiem zaistnienia obligatoryjnej przesłanki, tj. szczególnych osiągnięć. Wprowadzenie obligatoryjnej przesłanki zaistnienia szczególnych osiągnięć, od której spełnienia jest uzależnione przyznanie nagrody, wyłącza możliwość przyznawania nagród wszystkim pracownikom urzędu, a w konsekwencji pociąga za sobą wypełnienie obowiązku uzasadnienia przyznania nagród, poprzez pisemne wyjaśnienie konkretnych i szczególnych osiągnięć poszczególnych pracowników, stanowiących faktyczną podstawę podjęcia decyzji o przyznaniu nagród.*

Nagroda nie może być przyznana dla wszystkich, bez pisemnego uzasadnienia konkretnych osiągnięć przypisanych indywidualnemu pracownikowi. Nie można uznać za uzasadnioną konkretyzację osiągnięć w formie adnotacji „z okazji dnia samorządowca", bez przypisania pracownikom w pisemnym uzasadnieniu szczególnych osiągnięć w pracy zawodowej. Niewypełnienie ustawowej przesłanki zaistnienia szczególnych osiągnięć w przypadku przyznania i wypłaty nagrody „z okazji Dnia Samorządowca" przesądza o wypełnieniu znamion naruszenia dyscypliny finansów publicznych określonego w art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 104 ze zm.).

Przyznanie nagrody na podstawie art. 36 ust. 6 u.p.s. jest uprawnieniem kierowniczym pracodawcy o charakterze uznaniowym. Przyznanie nagrody pracownikowi, a także jej wysokość, zależą wyłącznie od swobodnego uznania pracodawcy, co oznacza, że pracownikowi nie przysługują żadne roszczenia o nagrodę ani prawo do odwołania w sytuacji, gdy nagroda nie zostanie mu przyznana lub w ocenie pracownika będzie zbyt niska. Pracodawcy, dokonując podziału nagród, są jednak zobowiązani do przestrzegania zasad niedyskryminacji i obiektywizmu. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 170/90) uznaniowość w przyznawaniu nagród nie wiąże się z upoważnieniem do faworyzowania jakichś grup, nadużywania kompetencji oraz jakiejkolwiek dyskryminacji.

eprasa.pl 82873458cf

Uznaniowość w udzielaniu nagrody jest ograniczona przez ogólne zasady k.p., takie jak obowiązek równego traktowania i zakaz dyskryminacji pracowników.

W wyroku Sądu Najwyższego z 22 marca 2022 r. (sygn. akt I PSKP 73/21) wskazano, że:

SN *O charakterze świadczenia dla pracownika – czy jest ono premią, czy nagrodą decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Natomiast z nagrodą mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc, nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych.*

Pracownik nie może dochodzić przyznania nagrody przed sądem pracy, może jednak dochodzić odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, którego przejawem jest pomijanie w przyznawaniu nagród.

Uznanie co do przyznania nagrody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy – równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. $11^{[2]}$ k.p.) oraz zakazu dyskryminacji (art. $11^{[3]}$ k.p. i art. $18^{[3a]}$–$18^{[3e]}$ k.p.).

Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. $18^{[3c]}$ k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Wprowadzając do regulaminu wynagradzania warunki przyznawania nagród, należy przede wszystkim pamiętać o podstawowych kryteriach odróżniających nagrody od premii. Premia jest zapłatą za efekty pracy. Ma ona roszczeniowy charakter. Każdy pracownik, który spełnił kryteria określone w regulaminie premiowania, może dochodzić swojego prawa do premii, także przed sądem pracy. Nagroda zaś ma charakter uznaniowy, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie, nawet jeśli w swoim przekonaniu w pełni na nią zasłużył. W regulaminie wynagradzania nie mogą więc znaleźć się postanowienia warunkujące nabycie prawa do nagrody z uwagi na to, że wtedy będzie ona miała charakter roszczeniowy i pracownicy będą mogli dochodzić jej wypłaty. **Jeżeli w regulaminie wynagradzania zostaną określone czytelne i jasne warunki nabywania prawa do nagrody, to spełnienie tych warunków spowoduje, że pracownik nabędzie do niej prawo i będzie mógł domagać się jej wypłacenia także przed sądem pracy.** W regulaminie wynagradzania nie należy więc używać zwrotów „nagrodę przyznaje się za...", „pracownik ma prawo do nagrody z tytułu...". Spowoduje to bowiem, że w przypadku spełnienia wymienionych w regulaminie kryteriów pracownikowi będzie przysługiwało roszczenie o nagrodę. Konsekwencji takich nie spowoduje natomiast użycie określenia „nagroda może być przyznana za...", nie wyłącza to bowiem uznaniowości przyznania świadczenia w przypadku

eprasa.pl 82873458cf

spełnienia przez pracownika wskazanych kryteriów. Regulamin wynagradzania nie powinien również wprowadzać takich rozwiązań, jak np. obowiązek pisemnego uzasadnienia w przypadku nieprzyznania pracownikowi nagrody lub prawo odwołania się pracownika od wysokości przyznanej nagrody. Mogą one bowiem wskazywać na roszczeniowy charakter świadczenia, a więc *de facto* wprowadzenie w urzędzie premii.

Pracownik nie może domagać się nagrody, zanim nie zostanie mu ona przyznana. Roszczenie o nagrodę nabywa bowiem z chwilą zawiadomienia go o jej przyznaniu. Należy podkreślić, że odwołanie oświadczenia o przyznaniu nagrody nie jest możliwe. Pracownik nie może natomiast w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny pracodawcy co do wysokości nagrody.

8. Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia wszystkich pracowników samorządowych bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy jest dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka). Warunki uzyskania prawa do trzynastki oraz sposób obliczania wysokości tego wynagrodzenia dla pracowników samorządowych określają przepisy ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości pracownik samorządowy nabywa po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. W przeciwnym wypadku pracownik nabywa prawo do trzynastki w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, który musi wynosić co najmniej 6 miesięcy.

Przy obliczaniu okresu zatrudnienia w danej jednostce sfery budżetowej dla celów ustalenia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego należy stosować następujące zasady:

- staż pracy liczony w miesiącach i latach upływa w przeddzień dnia odpowiadającego liczbie dnia początkowego;
- przy ustalaniu, czy pracownik osiągnął minimalny staż zapewniający trzynastkę, stosuje się art. 114 k.c. – zgodnie z tym przepisem miesiąc obejmuje 30 dni, a rok 365 dni. W konsekwencji minimalny okres przepracowany w danym roku uprawniający do trzynastki to 180 dni (30 dni x 6 miesięcy);
- ustalając, czy pracownik osiągnął wymagane 180 dni pracy, od łącznej liczby dni kalendarzowych jego zatrudnienia (wliczając w to urlop wypoczynkowy, niedziele, święta i dni wolne z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy) odejmuje się dni przez niego nieprzepracowane (np. z powodu choroby);
- bez znaczenia jest to, czy pracownik przepracował minimum 6 miesięcy bez przerwy, czy też na okres ten składało się kilka umów o pracę z tym samym pracodawcą, nawet jeśli pomiędzy umowami o pracę występowały przerwy. W takiej sytuacji, ustalając prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należy zsumować wszystkie okresy przepracowane w danym roku.

Bez znaczenia jest to, czy dany pracownik przepracował minimum 6 miesięcy bez przerwy, czy na okres ten składało się kilka umów o pracę z tym samym pracodawcą, nawet jeśli pomiędzy umowami o pracę występowały przerwy.

eprasa.pl 82873458cf

PRZYKŁAD 4

Pracownik pracował w urzędzie od 1 stycznia do 30 czerwca 2026 r. Zatem w 2026 r. przepracował 6 miesięcy wymaganych do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego (uchwała SN z 25 lipca 2003 r., sygn. akt III PZP 7/03, OSNP 2004/2/26).

W świetle przepisów ustawy o trzynastkach zachował aktualność pogląd Sądu Najwyższego, wypowiedziany na tle art. 5 ust. 1 ustawy z 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych niebędących przedsiębiorstwami państwowymi. Zgodnie ze stanowiskiem sądu:

SN *Przesłanka nabycia prawa do nagrody rocznej z zakładowego funduszu nagród, polegająca na przepracowaniu w jednym zakładzie pracy całego roku, jest spełniona także wtedy, gdy pracownik był zatrudniony w tym zakładzie na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony, choćby między tymi umowami wystąpiła przerwa w dniu ustawowo wolnym od pracy* (uchwała SN z 7 września 1995 r., sygn. akt I PZP 23/95, OSNP 1996/5/73).

W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy uznał, że skoro przepis kładzie nacisk nie tyle na zatrudnienie w ciągu całego roku, co na przepracowanie całego roku, to z tego punktu widzenia ważne jest, że w dniach ustawowo wolnych od pracy, przy zwykłym systemie czasu pracy, praca nie jest świadczona. Pracownik ich więc nie przepracowuje, jednak przerwa w okresach zatrudnienia przypadająca na dni ustawowo wolne od pracy nie powoduje wykluczenia uznania, że pracownik przepracował cały rok kalendarzowy. Można więc przyjąć, że warunek przepracowania całego roku kalendarzowego będzie spełniony również wówczas, gdy z pracownikiem w danym roku kalendarzowym zostanie nawiązany stosunek pracy nie z dniem 1 stycznia lub rozwiązany nie w dniu 31 grudnia, pod warunkiem wszakże, że nastąpi to w pierwszym lub ostatnim dniu roboczym w danym roku.

PRZYKŁAD 5

Pracownik zostanie zatrudniony w jednym z urzędów 4 stycznia 2027 r. (poniedziałek) i będzie pracował w tym urzędzie do 31 grudnia 2027 r. W takim przypadku wysokość trzynastki należy ustalić proporcjonalnie. Dniami wolnymi od pracy są bowiem m.in. 1 stycznia – Nowy Rok – oraz niedziele. Natomiast dniem wolnym od pracy nie jest sobota.

PRZYKŁAD 6

Pracownik został zatrudniony w urzędzie gminy na umowę o pracę w związku z koniecznością zapewnienia zastępstwa pracownicy, która przebywa na urlopie wychowawczym. Umowa została zawarta na okres nieobecności pracownicy, tj. od 1 lutego 2026 r. do 31 stycznia 2027 r. Pracownik nabędzie prawo do trzynastki za 2026 r., jeżeli przepracował efektywnie do końca 2026 r. co najmniej 6 miesięcy. Natomiast jeżeli nie zostanie z nim zawarta kolejna umowa o pracę, nie będzie mu przysługiwało u tego pracodawcy dodatkowe wynagrodzenie roczne za okres przepracowany w 2027 r.

eprasa.pl 82873458cf

Należy także podkreślić, że prawo do trzynastki jest uzależnione od okresu przepracowanego u danego pracodawcy, a nie od okresu zatrudnienia u tego pracodawcy. W świetle ugruntowanego orzecznictwa do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie wystarczy pozostawanie przez okres wskazany w przepisach ustawy o trzynastkach w stosunku pracy z danym pracodawcą, ale faktyczna obecność w pracy i faktyczne świadczenie pracy. Przy czym korzystanie z urlopu wypoczynkowego jest traktowane na równi z okresem świadczenia pracy.

Warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy o trzynastkach jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego (uchwała SN z 25 lipca 2003 r., sygn. akt III PZP 7/03, OSNP 2004/2/26).

Okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (uchwała SN z 7 lipca 2011 r., sygn. akt III PZP 3/11, OSNP 2012/1–2/3).

Z wymogu przepracowania co najmniej 6 miesięcy w trakcie roku kalendarzowego jako warunku nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego są zwolnieni pracownicy:

- powołani do czynnej służby wojskowej albo skierowani do służby zastępczej;
- z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z: przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne, przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem, likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
- którzy podjęli zatrudnienie: w wyniku przeniesienia służbowego, na podstawie powołania lub wyboru, w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy, w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jego reorganizacją, po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- korzystający z urlopów: wychowawczego, macierzyńskiego, ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu opiekuńczego, dla poratowania zdrowia, do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego, rodzicielskiego;
- których stosunek pracy wygasł w związku z ich śmiercią.

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego zostanie w tych przypadkach obliczona proporcjonalnie do okresu przepracowanego.

Należy podkreślić, że wskazane wyżej okresy nieświadczenia pracy nie są okresami przepracowanymi, tzn. nieobecność w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego nie oznacza, iż pracownik za ten okres nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Natomiast fakt przebywania na urlopie macierzyńskim (oraz w innych ww. przypadkach) nie pozbawia pracownika prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w sytuacji, gdy pracownik nie przepracował wymaganych 6 miesięcy. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego zostanie w takim przypadku obliczona proporcjonalnie do okresu przepracowanego.

eprasa.pl 82873458cf

PRZYKŁAD 7

W 2026 r. pracownik przepracował styczeń i luty. Od 1 marca do końca 2026 r. przebywał na urlopie wychowawczym. W tej sytuacji otrzyma dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu, czyli 2/12 całego wynagrodzenia rocznego.

Pracownik utraci prawo do trzynastki z powodu:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
- stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
- wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby,
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Podstawy do pozbawienia pracownika tego prawa wystąpią tylko wówczas, gdy ww. przypadki będą miały miejsce w roku, za który pracownikowi ze względu na spełnienie przesłanki przepracowania wymaganego okresu pracy przysługiwałoby dodatkowe wynagrodzenie roczne.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustalane jest w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie. W podstawie trzynastki należy uwzględnić: wynagrodzenie, inne świadczenia ze stosunku pracy, przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące osobie przywróconej do pracy. Wynagrodzenie oraz inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane są do obliczenia podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Przy ustalaniu podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie należy uwzględniać:

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Składniki wynagrodzenia niepomniejszane za czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika, za którą przysługuje mu świadczenie chorobowe, uwzględniane są w podstawie trzynastki tylko w tej części, która przypada na czas przepracowany. Takim składnikiem jest np. dodatek stażowy przysługujący członkom korpusu służby cywilnej lub pracownikom samorządowym. Zatrudniony otrzymuje go w pełnej wysokości niezależnie od absencji

eprasa.pl 82873458cf

chorobowej, dlatego zwiększy on podstawę wymiaru trzynastki jedynie w kwocie proporcjonalnej do przepracowanego okresu.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się niepóźniej niż w ciągu pierwszych 3 miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie, a więc najpóźniej 31 marca roku następującego po roku, za który to wynagrodzenie przysługuje. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

9. Nagroda jubileuszowa

Nagroda jubileuszowa przysługuje każdemu pracownikowi samorządowemu, w wysokości uzależnionej od stażu pracy.

Tabela 5. Wysokość nagrody jubileuszowej

Wysokość nagrody	Staż pracy
75% wynagrodzenia miesięcznego	po 20 latach pracy
100% wynagrodzenia miesięcznego	po 25 latach pracy
150% wynagrodzenia miesięcznego	po 30 latach pracy
200% wynagrodzenia miesięcznego	po 35 latach pracy
300% wynagrodzenia miesięcznego	po 40 latach pracy
400% wynagrodzenia miesięcznego	po 45 latach pracy

Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wliczane są wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeśli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (są to te same okresy, które wlicza się do stażu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę).

W razie równoczesnego pozostawania pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wliczany jest jeden z tych okresów. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie miesięczne (zasadnicze wraz ze wszystkimi dodatkami) przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie miesięczne przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Wynagrodzenie miesięczne stanowiące podstawę ustalenia wysokości nagrody oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

PRZYKŁAD 8

Pracownik osiągnął 30 listopada 2026 r. staż pracy wynoszący 25 lat. Od 1 grudnia 2026 r. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia. Nagroda jubileuszowa zostanie wypłacona 2 grudnia 2026 r., w wysokości uwzględniającej nowe, wyższe wynagrodzenie.

eprasa.pl 82873458cf

Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia do niej prawa.

W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi samorządowemu, któremu 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.

Pracownik nie nabędzie ponownie prawa do nagrody jubileuszowej tego samego stopnia w sytuacji, w której wypłacono mu tę nagrodę ze względu na ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, mimo że do nabycia prawa do nagrody brakowało mu mniej niż 12 miesięcy.

PRZYKŁAD 9

Pracownik urzędu gminy 30 kwietnia 2026 r. rozwiązał umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę. W dniu rozwiązania umowy otrzymał nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy, ponieważ data upływu okresu uprawniającego do tej nagrody przypadała 15 listopada 2026 r. 1 czerwca 2026 r. pracownik ten został ponownie zatrudniony w urzędzie. W takim przypadku pracownik nie ma prawa do powtórnej wypłaty nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, gdyż otrzymał ją, przechodząc na emeryturę.

10. Odprawy

Pracownikom samorządowym przysługują zarówno odprawy wynikające z przepisów u.p.s. (odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, odprawa w związku z upływem kadencji), a także odprawy przysługujące na podstawie przepisów k.p. (odprawa pośmiertna) oraz odprawa przysługująca na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

10.1. Odprawa emerytalna i rentowa

Pracownikowi samorządowemu w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 2-miesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
- 3-miesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
- 6-miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.

Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia (§ 9 ust. 2 r.w.p.s.).

Odprawę emerytalną należy obliczać jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Świadczeniem, do którego musi mieć prawo pracownik samorządowy, aby uzyskać odprawę, jest renta z tytułu niezdolności do pracy. Nabycie uprawnienia do renty rodzinnej nie jest przesłanką domagania się od pracodawcy odprawy rentowej. Ponieważ nie wpro-

eprasa.pl 82873458cf

wadzono żadnych dalszych przesłanek dotyczących przyczyn niezdolności do pracy czy czasu, na jaki została przyznana renta, należy uznać, że nabycie prawa do każdego rodzaju renty z tytułu niezdolności do pracy jest spełnieniem warunku uprawniającego do wypłaty odprawy.

Przesłanką prawa do odprawy jest także nabycie jakiegokolwiek świadczenia emerytalnego. Dotyczy to zatem zarówno emerytury nabywanej po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego, jak i emerytury wcześniejszej, w przypadku której wiek emerytalny jest obniżony. Przesłanką nabycia prawa do odprawy emerytalnej nie jest natomiast uzyskanie świadczenia przedemerytalnego. Za datę przejścia na emeryturę lub rentę należy uważać albo datę rozwiązania stosunku pracy po uprzednim przyznaniu pracownikowi jednego z tych świadczeń (ustaleniu do nich prawa), albo datę przyznania świadczenia, jeżeli nastąpiło ono po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek złożony w czasie zatrudnienia. W tym też terminie powstaje roszczenie pracownika o wypłatę odprawy (wyrok SN z 2 października 1990 r., sygn. akt I PR 284/90). Jednak roszczenie jest wymagalne w każdym przypadku od dnia rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z 9 kwietnia 1998 r., sygn. akt I PKN 508/97, OSNP 1999/8/267).

W wyroku z 6 maja 2003 r. (sygn. akt I PK 223/02, M.P.Pr.-wkł. 2004/3/10) Sąd Najwyższy stwierdził, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień emerytalnych w czasie trwania zatrudnienia nie powoduje utraty prawa do odprawy emerytalnej w chwili, gdy nastąpi rozwiązanie stosunku pracy.

Związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter:

- czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy) lub
- przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje z tego powodu, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia) lub
- czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia).

Pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, który występuje wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia. Dlatego odprawa przysługuje pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany w okresie niezdolności do pracy, jeżeli nabył prawo do renty z tego tytułu bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (uchwała SN z 4 czerwca 1991 r., sygn. akt I PZP 17/91, OSNC 1992/3/37) albo jeżeli zgłosił wniosek o to świadczenie przed ustaniem zatrudnienia (wyrok SN z 30 marca 1994 r., sygn. akt I PRN 10/94, OSNP 1994/1/12). **Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego nie jest w zakresie uprawnień pracownika do odprawy emerytalnej rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę** (uchwała SN z 3 marca 1989 r., sygn. akt III PZP 7/89, OSNC 1990/6/77). Ustanie stosunku pracy, wraz z którym pracownik uzyskuje świadczenie przedemerytalne, nie jest tożsame z ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (wyrok SN z 9 kwietnia 2009 r., sygn. akt II PK 259/08, OSNP 2010/23–24/285). Prawo do odprawy nie jest uzależnione ani od sposobu rozwiązania stosunku pracy, ani od tego, który z podmiotów dokonuje jego rozwiązania. Ponieważ ustawodawca użył terminu

eprasa.pl 82873458cf

„ustanie", również wygaśnięcie stosunku pracy nie pozbawia pracownika prawa do tego świadczenia (wyrok SN z 28 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 174/99, OSNP 2000/21/786). Odprawa emerytalna lub rentowa przysługuje pracownikowi także wówczas, gdy przejście na emeryturę albo rentę następuje w zbiegu z innymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy, np. długotrwałą niezdolnością do pracy czy zwolnieniem z przyczyn niedotyczących pracownika. Z tego względu ustanie stosunku pracy w związku z upływem czasu, na jaki zawarta była umowa o pracę, nie wyłącza prawa pracownika do odprawy (wyrok SN z 28 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 174/99, OSNP 2000/21/786).

SN *Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wyklucza prawa pracownika samorządowego do jednorazowej odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 36 ust. 2 w związku z art. 38 ust. 3 i 5 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie wyłącza samo w sobie prawa do odprawy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę oraz nie oznacza, że pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w tym trybie, zawsze taką odprawę otrzyma. Pamiętać bowiem należy, że roszczenie pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków lub też w inny sposób doprowadził do powstania możliwości skorzystania przez pracodawcę z rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, będzie podlegało ocenie sądu przez pryzmat art. 8 k.p. Zatem sądy będą mogły, po przeanalizowaniu okoliczności całej sprawy, dojść do wniosku, że roszczenie pracownika narusza społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa lub też zasady współżycia społecznego w świetle naruszeń jakich się dopuścił. W takiej sytuacji sądy powinny zatem oddalić roszczenie pracownika* (postanowienie SN z 12 lipca 2023 r., sygn. akt II PSK 60/22).

Do okresów pracy, od których zależy wysokość odprawy emerytalnej, wliczane są wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie na podstawie więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, to do okresu uprawniającego do odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy należy wliczyć jeden z tych okresów zatrudnienia.

10.2. Odprawa w związku z upływem kadencji

Wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), burmistrzowi dzielnicy m.st. Warszawy, jego zastępcy i pozostałym członkom zarządu dzielnicy m.st. Warszawy, staroście, wicestaroście, członkom zarządu powiatu oraz marszałkowi, wicemarszałkowi i członkom zarządu województwa, których stosunek pracy został rozwiązany w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (art. 40 u.p.s.). Wysokość odprawy została wskazana w ustawie. Zatem pracodawca nie ma możliwości zmiany wysokości omawianej odprawy. O tym, czy świadczenie to przysługuje oraz w jakiej wysokości, rozstrzyga bowiem sama ustawa. Rada gminy nie może więc przyznawać lub nie przyznawać odprawy przysługującej wójtowi oraz ustalać jej wysokości (wyrok WSA w Gliwicach z 31 maja 2011 r., sygn. akt IV SA/Gl 413/11).

Przesłanką nabycia prawa do odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy z wyboru w związku z upływem kadencji.

eprasa.pl 82873458cf

W przypadku gdy mandat wójta, burmistrza czy prezydenta miasta wygaśnie przed upływem kadencji z innych przyczyn, np. wskutek odmowy złożenia ślubowania, śmierci czy odwołania w drodze referendum, odprawa nie przysługuje.

PRZYKŁAD 10

Stosunek pracy burmistrza został rozwiązany w związku z upływem kadencji. Przewodniczący rady gminy odmówił mu jednak wypłaty 3-miesięcznej odprawy, uzasadniając to brakiem oczekiwanych efektów podczas sprawowania funkcji burmistrza. Decyzja ta jest sprzeczna z prawem, gdyż odprawa przysługuje z mocy prawa, po spełnieniu przesłanek określonych w u.p.s. Żaden organ, odpowiedzialny za jej wypłatę, nie może jej uzależniać od spełnienia jakichkolwiek warunków dodatkowych. Jak wynika z wyroku WSA w Gliwicach z 31 maja 2011 r. (sygn. akt IV SA/Gl 413/11), odprawa przysługująca wójtowi w związku z upływem jego kadencji jest związana bezpośrednio z rozwiązaniem stosunku pracy i jest świadczeniem odrębnym, niezależnym od wynagrodzenia za pracę. Ustawodawca nie pozostawił pracodawcy możliwości weryfikacji jej wysokości. O tym, czy świadczenie to przysługuje, oraz w jakiej wysokości, rozstrzyga sama ustawa. Rada gminy nie może więc przyznawać lub nie przyznawać omawianej odprawy oraz ustalać jej wysokości.

Odprawa przysługuje w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Odprawa nie może być przyznana w wyższej wysokości przez uprawniony organ (tak wskazał NSA we Wrocławiu w wyroku z 7 lipca 1992 r., sygn. akt SA/Wr 693/92) – rada gminy nie może ustanawiać szczególnych zasad wynagradzania pracowników gminy, a w szczególności przyznawać odpraw pieniężnych w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia dla pracowników odwoływanych, zatrudnionych na podstawie wyboru lub powołania.

Ustalając wysokość odprawy, należy określić średnie miesięczne wynagrodzenie, zgodnie z § 14–17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (dalej: rozporządzenie urlopowe). Nie należy natomiast przy wyliczeniach brać pod uwagę § 18 i współczynnika, o którym mowa w § 19 rozporządzenia urlopowego, służącego do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za dzień urlopu wypoczynkowego. W przypadku gdy pracownik otrzymywał wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości, stałe składniki wynagrodzenia uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do odprawy.

Jeżeli na wynagrodzenie pracownika składały się elementy zmienne za okresy niedłuższe niż 1 miesiąc, to składniki uzyskane przez niego w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do odprawy przyjmuje się w przeciętnej wysokości z tego okresu. Gdy pracownik nie przepracował pełnego okresu 3 miesięcy, wówczas wynagrodzenie faktycznie uzyskane przez niego w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które ono przysługiwało, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Natomiast w sytuacji, gdy pracownik otrzymywał składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, to w przypadku gdy zostały wypłacone w okresie 12 miesię-

eprasa.pl 82873458cf

cy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do odprawy, uwzględnia się je w średniej wysokości z tego okresu.

Odprawa nie przysługuje, jeżeli osoba uprawniona do niej zostanie ponownie zatrudniona w tym samym urzędzie na następną (najbliższą) kadencję na podstawie stosunku pracy z wyboru. Prawo do odprawy będzie jednak przysługiwać pracownikowi, którego kadencja upłynęła, jeżeli nawiąże on stosunek pracy z wyboru w najbliższej kadencji, ale w innym urzędzie. Podobnie będzie w sytuacji, gdy osoba taka nawiąże stosunek pracy z wyboru w tym samym urzędzie, ale nie w najbliższej kadencji. Prawo do odprawy przysługuje również, gdy w ciągu kolejnej kadencji z pracownikiem zostanie nawiązany stosunek pracy nie na podstawie wyboru, a na podstawie umowy o pracę lub powołania. Do pracownika uprawnionego do odprawy na podstawie art. 40 u.p.s. nie stosuje się art. 75 k.p., zgodnie z którym pracownikowi niepozostającemu w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Osoba, której przysługuje odprawa w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 40 u.p.s., nie ma prawa (roszczenia) do wypłaty jednomiesięcznej odprawy przewidzianej w art. 75 k.p.

Wypłata tej odprawy nie pozbawia prawa do innych odpraw, np. odprawy emerytalno-rentowej. Jak zauważył Sąd Najwyższy, odprawa przysługująca w związku z przejściem pracownika na rentę przysługuje niezależnie od odprawy przysługującej pracownikowi, którego stosunek pracy z wyboru został rozwiązany w związku z upływem kadencji (wyrok SN z 30 maja 2001 r., sygn. akt I PKN 416/00, OSNP 2003/7/169).

PRZYKŁAD 11

Stosunek pracy wicemarszałka został rozwiązany w związku z upływem kadencji. Bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik ten przeszedł na emeryturę w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. Pracownikowi należy wypłacić dwie jednorazowe odprawy: 3-miesięczną, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na skutek upływu kadencji, oraz 6-miesięczną (staż pracy wynosił 45 lat) w związku z przejściem na emeryturę.

Pracodawca jest zobowiązany wypłacić odprawę w ostatnim dniu zatrudnienia pracownika, z którym łączył go stosunek pracy z wyboru.

11. Gwarancje wynagrodzenia w szczególnych sytuacjach

Gwarancje wynagrodzenia pracownika samorządowego wynikają zarówno z przepisów k.p. (np. wynagrodzenie za czas urlopu albo zwolnienia lekarskiego, wynagrodzenie za czas przestoju, wynagrodzenie w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, wynagrodzenie po odwołaniu ze stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania), jak i u.p.s.

11.1. Wynagrodzenie pracownika odwołanego ze stanowiska

Przepis art. 70 § 2 k.p. zapewnia szczególną gwarancję płacową dla pracownika zatrudnionego na podstawie powołania odwołanego ze stanowiska.

eprasa.pl 82873458cf

Pracownik odwołany ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem w okresie wypowiedzenia ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Pracownikowi odwołanemu wynagrodzenie to przysługuje również wtedy, gdy nie zgodził się na zatrudnienie przy innej pracy. Nie traci on także prawa do wynagrodzenia w razie podjęcia w okresie wypowiedzenia pracy u innego pracodawcy.

Wynagrodzenie gwarancyjne dla pracownika samorządowego obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia przysługujące mu przed odwołaniem, w tym również dodatek funkcyjny, jeżeli stanowił element wynagrodzenia należnego przed odwołaniem.

W razie odwołania pracownicy w okresie ciąży albo pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z FUS, organ odwołujący jest zobowiązany zapewnić tym pracownikom inną pracę, odpowiednią ze względu na ich kwalifikacje zawodowe. Zgoda na podjęcie nowej pracy oznacza nawiązanie nowego stosunku pracy. W przypadku gdy na zaproponowanym stanowisku pracy przysługuje wynagrodzenie niższe od dotychczasowego, przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem oznacza, że przy ustalaniu wysokości tego wynagrodzenia nie uwzględnia się zmian następujących po dniu odwołania. Reguła ta dotyczy zarówno podwyższenia, jak i zmniejszenia wysokości wynagrodzenia. Sąd Najwyższy w wyroku z 27 stycznia 2004 r. (sygn. akt I PK 282/03, OSNP 2004/24/413) orzekł, że zmiana regulaminu wynagradzania po dniu odwołania pracownika ze stanowiska nie uprawnia go do otrzymania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w wysokości wyższej od przysługującej przed odwołaniem. Poza tym pracownikowi należy się wynagrodzenie w wysokości przysługującej przed odwołaniem również wtedy, gdy w okresie wypowiedzenia zgodził się na zatrudnienie u tego pracodawcy przy innej pracy. Powyższa reguła nie pozbawia jednak odwołanego pracownika prawa do premii (wyrok SN z 7 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 297/00, OSNP 2002/23/572).

Wykonywanie w okresie wypowiedzenia pracy na rzecz osoby trzeciej przez pracownika odwołanego ze stanowiska nie ma wpływu na jego prawo do wynagrodzenia przysługującego od pracodawcy za ten okres (wyrok SA w Gdańsku z 15 listopada 1999 r., sygn. akt III APr 96/91).

11.2. Gwarancja wynagrodzenia w okresie czasowego powierzenia wykonywania innej pracy

Jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, pracownikowi samorządowemu można powierzyć, na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami. W okresie tym pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nieniższe od dotychczasowego (art. 21 u.p.s.).

Zakaz obniżenia wynagrodzenia obejmuje wszystkie jego składniki. Jednocześnie, jeżeli na stanowisku, na którym pracownik tymczasowo wykonuje pracę, przysługuje wynagrodzenie wyższe niż na stanowisku zajmowanym przez pracownika, pracodawca będzie zobowiązany wypłacić pracownikowi wyższe wynagrodzenie.

eprasa.pl 82873458cf

11.3. Przeniesienie pracownika w związku z reorganizacją jednostki

W przypadku reorganizacji jednostki pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można przenieść na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli ze względu na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku.

W przypadku przeniesienia pracownik zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od wynagrodzenia przysługującego na nowym stanowisku, przez okres 6 miesięcy następujących po miesiącu, w którym pracownik został przeniesiony na nowe stanowisko (art. 23 u.p.s.).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 października 2014 r. (sygn. akt I PK 36/14):

SN *Przepis art. 23 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych stanowi samodzielną instytucję prawa urzędniczego umożliwiającą pracodawcy samorządowemu przeniesienie urzędnika na inne stanowisko w drodze jednostronnej czynności, nie wymagającej zastosowania wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p.*

Zatem wypowiedzenia zmieniającego nie wymaga zarówno samo przeniesienie pracownika, jak i obniżenie jego wynagrodzenia po upływie okresu gwarantującego niepogorszenie warunków wynagradzania.

11.4. Wynagrodzenie pracownika w okresie zawieszenia stosunku pracy z powodu tymczasowego aresztowania

Stosunek pracy pracownika samorządowego tymczasowo aresztowanego ulega zawieszeniu z mocy prawa.

W okresie zawieszenia pracownik samorządowy otrzymuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia przysługującego mu do dnia tymczasowego aresztowania.

W przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego pracownikowi samorządowemu należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia, przy czym nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego (art. 35 u.p.s.).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2014 r. (sygn. akt III PK 51/13, OSNP 2015/4/50):

SN *Przepis art. 35 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych nie stanowi podstawy nabycia przez pracownika samorządowego wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z powodu zawieszenia w czynnościach służbowych na podstawie art. 276 k.p.k.*

12. Regulamin wynagradzania

Każdy pracodawca samorządowy bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników jest zobowiązany do wprowadzenia regulaminu wynagradzania. Regulamin wynagradzania znajduje zastosowanie wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

eprasa.pl 82873458cf

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych (art. 39 u.p.s.) musi obowiązkowo określać:

- wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych na poszczególnych stanowiskach,
- szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

Regulamin wynagradzania określa wynagrodzenia jedynie pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umów o pracę. W stosunku do tej grupy osób r.w.p.s. wskazuje jedynie stawki minimalne wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast do pracodawcy należy wyznaczenie górnych pułapów wynagrodzenia w tym regulaminie.

Ustawa o pracownikach samorządowych nie narzuca wprost obowiązku ustalania w regulaminach minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego. Nawet przy braku postanowień w tym akcie wewnątrzzakładowym jego poziom będzie wynikać z załącznika nr 3 tabela I do r.w.p.s. Regulamin wynagradzania może określać minimalne stawki na poziomie wyższym niż określone w r.w.p.s. Pracodawca w regulaminie wynagradzania może określić:

- warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnego oraz specjalnego oraz innych dodatków.

W wyroku Sądu Najwyższego z 25 maja 2022 r. (sygn. akt II PSKP 107/21) wskazano, że:

SN *Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne. Oznacza to, że oprócz świadczeń obligatoryjnych ustawodawca daje pracodawcy samorządowemu możliwość wprowadzenia świadczeń fakultatywnych, przy czym warunki ich przyznawania powinny znaleźć się w regulaminie wynagradzania (art. 39 ustawy). Jednakże, ponieważ niektóre z dodatków fakultatywnych dotyczą wszystkich zatrudnionych, bez względu na podstawę zatrudnienia, to w przypadku osób wykonujących pracę na podstawie wyboru i powołania, których nie obejmują regulaminy wynagradzania, będą one wynikać z indywidualnych uzgodnień.*

Regulamin wynagradzania jednostki może określać warunki przyznawania oraz sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa. Zatem dopuszczalne jest określenie w tym regulaminie premii uznaniowej, ale powinna ona wyraźnie różnić się od nagrody za szczególne osiągnięcia, o której mowa w art. 36 ust. 6 u.p.s.

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Postanowienia zawarte w regulaminie wynagradzania nie mogą być mniej korzystne niż przepisy k.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.).

eprasa.pl 82873458cf

13. Zarządzenie określające maksymalne limity wynagrodzenia niektórych grup pracowników samorządowych

Wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta lub marszałek określi, w drodze zarządzenia, maksymalne miesięczne wynagrodzenie kierowników i zastępców kierowników jednostek budżetowych oraz samorządowych zakładów budżetowych (art. 39 ust. 3 u.p.s.).

Limit maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, które wymienieni kierownicy i ich zastępcy otrzymują regularnie i systematycznie za pracę, tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, dodatek funkcyjny, dodatek motywacyjny oraz ewentualną premię, jeśli przewiduje ją regulamin wynagradzania obowiązujący u danego pracodawcy.

Do tego limitu nie należy wliczać dodatku specjalnego, przysługującego pracownikom samorządowym za okresowe zwiększenie obowiązków służbowych lub powierzenie dodatkowych zadań, ani nagród jubileuszowych.

Ustawa o pracownikach samorządowych nie precyzuje, w jaki sposób wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta czy marszałek powinni określać w zarządzeniach maksymalne wynagrodzenie miesięczne kierowników i ich zastępców. W zarządzeniu mogą być określone limity dla poszczególnych elementów wynagrodzenia, tj. stawki zasadniczej, dodatku funkcyjnego, motywacyjnego i ewentualnej premii. Nie może być natomiast określona maksymalna wysokość dodatku za wieloletnią pracę, ponieważ regulacja ta została przewidziana wprost w u.p.s. (art. 38 ust. 1 u.p.s.). Zarządzenie może też wskazywać jedynie maksymalną kwotę wynagrodzenia kierowników i ich zastępców, bez rozbicia na składniki.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5, art. 9 § 2, art. 11, art. 11[1], art. 11[3], art. 13, art. 18 § 1, art. 18[3c], art. 18[3ca], art. 39, art. 42–43, art. 57, art. 73–75, art. 80–82, art. 84–93, art. 151[8], art. 172, art. 179, art. 185, art. 186[4], art. 229 § 3, art. 230 § 2, art. 302[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)
- art. 4, art. 7–10, art. 21, art. 23, art. 35–40, art. 43 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135)
- art. 2–3, art. 5 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2025 r. poz. 560)
- art. 121 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 639; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 986)
- § 5–9, § 11, § 12 ust. 4 i załączniki nr 1–3 do rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1638; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 246)
- § 11–12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927)
- § 14–17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- postanowienie SN z 27 lutego 2019 r. (sygn. akt III PK 82/18)
- postanowienie SN z 12 lipca 2023 r. (sygn. akt II PSK 60/22)
- uchwała SN z 3 marca 1989 r. (sygn. akt III PZP 7/89, OSNC 1990/6/77)
- uchwała SN z 4 czerwca 1991 r. (sygn. akt I PZP 17/91, OSNC 1992/3/37)
- uchwała SN z 7 września 1995 r. (sygn. akt I PZP 23/95, OSNP 1996/5/73)
- uchwała SN z 25 lipca 2003 r. (sygn. akt III PZP 7/03, OSNP 2004/2/26)

eprasa.pl 82873458cf

- uchwała SN z 7 lipca 2011 r. (sygn. akt III PZP 3/11, OSNP 2012/1–2/3)
- wyrok SN z 2 października 1990 r. (sygn. akt I PR 284/90)
- wyrok SN z 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 170/90)
- wyrok SN z 30 marca 1994 r. (sygn. akt I PRN 10/94, OSNP 1994/1/12)
- wyrok SN z 9 kwietnia 1998 r. (sygn. akt I PKN 508/97, OSNP 2010/23–24/285)
- wyrok SN z 28 lipca 1999 r. (sygn. akt I PKN 174/9, OSNP 2000/21/7869)
- wyrok SN z 7 marca 2001 r. (sygn. akt I PKN 297/00)
- wyrok SN z 30 maja 2001 r. (sygn. akt I PKN 416/00, OSNP 2003/7/169)
- wyrok SN z 6 maja 2003 r. (sygn. akt I PK 223/02)
- wyrok SN z 27 stycznia 2004 r. (sygn. akt I PK 282/03, OSNP 2004/24/413)
- wyrok SN z 9 czerwca 2008 r. (sygn. akt II PK 330/07, OSNP 2009/21–22/278)
- wyrok SN z 3 września 2008 r. (sygn. akt I PK 24/08)
- wyrok SN z 9 kwietnia 2009 r. (sygn. akt II PK 259/08, OSNP 2010/23–24/285)
- wyrok SN z 24 stycznia 2014 r. (sygn. akt III PK 51/13, OSNP 2015/4/50)
- wyrok SN z 7 października 2014 r. (sygn. akt I PK 36/14)
- wyrok SN z 13 sierpnia 2015 r. (sygn. akt II PK 234/14, OSNP 2017/7/79)
- wyrok SN z 25 maja 2022 r. (sygn. akt II PSKP 107/21)
- wyrok NSA we Wrocławiu z 7 lipca 1992 r. (sygn. akt SA/Wr 693/92)
- wyrok NSA z 21 listopada 2018 r. (sygn. akt II OSK 2788/16)
- wyrok NSA z 11 września 2019 r. (sygn. akt II OSK 2220/19)
- wyrok NSA z 26 września 2019 r. (sygn. akt II OSK 2458/19)
- wyrok WSA w Gliwicach z 31 maja 2011 r. (sygn. akt IV SA/Gl 413/11)
- wyrok WSA w Warszawie z 12 stycznia 2015 r. (sygn. akt II SA/Wa 852/14)
- wyrok SA w Gdańsku z 15 listopada 1991 r. (sygn. akt III APr 96/91)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- orzeczenie Głównej Komisji Orzekającej z 24 marca 2025 r. (sygn. BDF1.4800.116.2024)
- orzeczenie Głównej Komisji Orzekającej z 16 stycznia 2025 r. (sygn. BDF1.4800.108.2024)
- orzeczenie Głównej Komisji Orzekającej z 28 kwietnia 2022 r. (sygn. BDF1.4800.100.2021)
- uchwała Regionalnej Izby Obrachunkowej we Wrocławiu z 14 listopada 2018 r. (sygn. 130/2018)

©℗
Ewa Łukasik
ekspert z zakresu prawa pracy i bhp, autorka wielu publikacji z tej tematyki

eprasa.pl 82873458cf

e-dodatek

HR W PRAKTYCE KADROWEJ NR 64

www.personel.infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

HR personel & zarządzanie



AI W DZIAŁACH HR – JAK KORZYSTAĆ

AI w HR po pilotażu 4

Paradoks empatii 12

Luka odpowiedzialności 18

PARTNER WYDANIA:

MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Spis treści

4 **AI w HR po pilotażu**

Jak przejść od zachwytu narzędziem do mierzalnej zmiany w organizacji?

Dlaczego ostrożność firm jest racjonalna 6

Gdzie powstaje wartość. 6

Rekrutacja: szybciej, ale nie bezmyślnie. 6

Onboarding: kluczowy moment 8

AI literacy to obowiązek, ale i przewaga. 8

Internal mobility: zapomniany obszar największego zwrotu. 9

Performance management: AI jako lustro, nie sędzia 9

Najczęstsze błędy i ryzyka 9

AI w HR: od narzędzia do architektury decyzji. 11

12 **Paradoks empatii**

Dlaczego klienci i kandydaci lepiej oceniają kontakt z AI niż z człowiekiem?

Brak czasu na uważność 14

AI w rutynie, człowiek w emocjach 14

Paradoks w rekrutacji 14

Synergia człowieka i AI 15



eprasa.pl 82873458cf

18 Luka odpowiedzialności

Kto odpowiada za decyzje rekrutacyjne podejmowane przez AI?

Narzędzie czy współtwórca decyzji? 20

Rekrutacja jako obszar wysokiego ryzyka 20

RODO i problem automatycznych decyzji 20

Najczęstszy scenariusz ryzyka w procesach HR. 21

Gdzie dział HR realnie traci kontrolę? 21

Jak korzystać z AI odpowiedzialnie? 22

Gdzie firmy popełniają największy błąd? 23

Zapewnienie nadzoru 23



eprasa.pl 82873458cf

HR w erze algorytmów

AI W HR PO PILOTAŻU

Jak przejść od zachwytu narzędziem do mierzalnej zmiany w organizacji?



Michał Lidzbarski

Ekspert e-learningu, CEO Web To Learn

Sztuczna inteligencja w działach HR przestała być tematem przyszłości, ale nadal zbyt często jest wdrażana tak, jakby chodziło o pokaz technologiczny. Nowy chatbot do pytań pracowniczych. Generator opisów stanowisk. Automatyczne podsumowanie rozmowy rekrutacyjnej. To przydatne rozwiązania, jednak same w sobie nie oznaczają jeszcze realnej transformacji funkcji HR.



eprasa.pl 82873458cf



eprasa.pl 82873458cf

Najważniejsza zmiana myślenia polega na tym, że sztuczna inteligencja (AI) w działach HR nie powinna być traktowana jako dodatek do procesu. Powinna być impulsem do przeprojektowania pracy: od rekrutacji, przez onboarding i rozwój, po mobilność wewnętrzną, performance management i obsługę spraw pracowniczych. W tym podejściu AI nie zastępuje odpowiedzialności działów HR ani menedżerów. Pomaga szybciej zauważyć wzorce, skrócić czas reakcji i lepiej wykorzystać dane, które organizacja już posiada.

Dane pokazują jednak, że rynek jest dużo mniej dojrzały, niż sugeruje medialny szum. SHRM podaje, że 39 proc. organizacji ma wdrożone AI w funkcjach HR, kolejne 7 proc. planuje wdrożenie w 2026 r., a 56 proc. nie mierzy formalnie efektów tych inwestycji[1]. To kluczowe: wiele firm eksperymentuje, ale nie potrafi odpowiedzieć, czy sztuczna inteligencja faktycznie poprawia czas, jakość decyzji, koszty albo doświadczenie pracowników. Wniosek dla dyrektorów HR jest prosty: wchodzimy w etap po pilotażu. Nie wygrywa ten, kto ma najwięcej narzędzi, tylko ten, kto potrafi powiązać AI z konkretnym problemem organizacyjnym, miernikiem i odpowiedzialnością.

DLACZEGO OSTROŻNOŚĆ FIRM JEST RACJONALNA

Ostrożność wobec AI w obszarze HR nie wynika wyłącznie z lęku przed technologią. Obszar ten obejmuje decyzje o zatrudnieniu, awansie, wynagrodzeniu, rozwoju, ocenie i zakończeniu współpracy. Błąd algorytmu w kampanii marketingowej może oznaczać słabszy wynik kampanii. Błąd w procesach HR – niesprawiedliwą decyzję wobec człowieka, ryzyko prawne i utratę zaufania pracowników.

Deloitte wskazuje przy tym na istotną lukę organizacyjną: 85 proc. liderów uznaje adaptacyjność za krytyczną, ale tylko 7 proc. deklaruje, że ich organizacje realnie wspierają rozwój pracowników w tym kierunku. Jeszcze mniej, bo 6 proc., widzi postęp w projektowaniu współpracy człowiek–AI[2]. To pokazuje, że problemem nie jest sama technologia, lecz skala zmiany organizacyjnej. Sam zakup narzędzia nie tworzy nowego modelu pracy. AI wdrożona do chaotycznego procesu przyspiesza chaos: szybciej generuje treści, szybciej klasyfikuje dane, szybciej rekomenduje działania, ale jeśli dane są słabe, kryteria niejasne, a odpowiedzialność rozmyta, wynik będzie tylko bardziej elegancko opakowanym błędem.

GDZIE POWSTAJE WARTOŚĆ

Rekrutacja pozostaje najpopularniejszym obszarem zastosowania AI, pozostałe obszary to: HR tech, L&D i employee experience. Dominują zastosowania operacyjne: automatyczna analiza CV, umawianie spotkań, tworzenie lub optymalizacja ogłoszeń, dopasowywanie kandydatów do stanowisk i personalizowane rekomendacje. To naturalny punkt startu – rekrutacja jest wolumenowa, mierzalna i oparta na powtarzalnych czynnościach. Problem pojawia się wtedy, gdy firma utożsamia AI w obszarze HR wyłącznie ze wstępną selekcją kandydatów. Wtedy łatwo przegapić większą wartość: krótszy onboarding, szybsze odpowiedzi, lepiej dopasowane ścieżki rozwoju, wyższą mobilność wewnętrzną i bardziej świadome decyzje menedżerskie.

SHRM w raporcie Talent Trends 2026 pokazuje, że 68 proc. HR-owców ma trudności z rekrutacją pracowników etatowych, 42 proc. z utrzymaniem zatrudnionych, a 41 proc. szkoli obecnych pracowników do trudnych ról. Jednocześnie 93 proc. badanych uważa retencję za istotną, lecz mniej niż 25 proc. organizacji skutecznie wdraża zaawansowane strategie retencyjne[3]. To ważna wskazówka – w wielu firmach problemem nie jest brak kandydatów, ale brak widoczności kompetencji, które już istnieją wewnątrz. AI może pomóc nie tylko znaleźć ludzi na rynku, lecz także ujawniać potencjał ukryty w organizacji.

REKRUTACJA: SZYBCIEJ, ALE NIE BEZMYŚLNIE

AI w rekrutacji jest kusząca, bo obiecuje natychmiastowy efekt: mniej ręcznego przeglądania CV, szybsze shortlisty, lepsze opisy stanowisk, sprawniejsza komunikacja i większa spójność procesu. To realne korzyści. IBM pisze wprost, że w candidate experience AI najlepiej działa, gdy automatyzuje to, co nie wymaga ludzkiego osądu, a rekruterom i Hiring Managerom oddaje czas na relację, ocenę i decyzję[4]. Ale tu zaczyna się ryzyko. Rekrutacja jest obszarem, w którym historyczne dane bardzo łatwo odtwarzają stare wzorce. Jeżeli w przeszłości organizacja preferowała określone profile kandydatów, AI może uznać je za „najbardziej skuteczne".

eprasa.pl 82873458cf

TABELA 1. PRZYKŁADY ZASTOSOWAŃ AI W OBSZARZE HR

Poniższe przykłady pokazują kierunki zastosowań – nie są uniwersalnymi gwarancjami wyników.

OBSZAR	PROBLEM	ROZWIĄZANIE AI	EFEKT/BENCHMARK
Rekrutacja	Duży wolumen aplikacji spowalnia screening i zwiększa ryzyko, że rekruterzy będą pracować głównie administracyjnie.	Screening kandydatów wspierany przez AI, ponowne odkrywanie talentów w bazie kandydatów oraz dopasowywanie kandydatów do stanowisk.	W case study Workday/BeOne screening skrócił się o 10,4 dnia, czyli o 46 proc., a liczba weryfikacji kandydatów przez człowieka spadła o ok. 70 proc. To case study, a nie średnia rynkowa. (https://www.workday.com/en-au/customer-stories/a-h/beone-global-hiring-ai-cancer-innovation.html)
Candidate experience	Kandydaci czekają, nie wiedzą, co dalej i wypadają z procesu mimo dopasowania.	AI do szybszej komunikacji, harmonogramowania, FAQ, statusów i personalizacji kontaktu.	IBM wskazuje, że AI ma największy sens tam, gdzie usuwa momenty oczekiwania, niejasności i zbędnej pracy po stronie kandydata. (https://www.ibm.com/think/insights/improve-candidate-experience-with-ai)
Onboarding	Nowi pracownicy długo szukają procedur, kontekstu, materiałów i właściwych osób.	Asystent onboardingowy, baza wiedzy, personalizowane ścieżki wdrożenia, checklisty i symulacje.	Nie potwierdzono jednego neutralnego benchmarku „3 miesiące do 6 tygodni". Potwierdzono natomiast case Microsoft HR service delivery: 20 proc. wzrost przepustowości spraw i 72 proc. miesięcznej adopcji. (https://www.microsoft.com/en/customers/story/25046-microsoft-dynamics-365-customer-service)
L&D i reskilling	Organizacja wdraża AI szybciej, niż uczy ludzi pracy z AI.	AI literacy, rekomendacje rozwojowe, personalizowane ścieżki nauki, mapowanie luk kompetencyjnych.	LinkedIn wskazuje, że liderzy talent velocity częściej rozwijają kompetencje z zakresu rozumienia i pracy ze sztuczną inteligencją, umiejętności inżynierskie związane z AI oraz kompetencje miękkie (ludzkie). (https://learning.linkedin.com/resources/talent-velocity-report)
Internal mobility	Firma rekrutuje z rynku, mimo że kompetencje istnieją wewnątrz organizacji.	AI do rekomendacji ról wewnętrznych, dopasowania kompetencji i proaktywnej komunikacji o możliwościach.	Workday opisuje case: 30 proc. wzrost liczby aplikacji wewnętrznych, 2,3x większe prawdopodobieństwo awansu wewnętrznego lub zmiany stanowiska i 5 proc. poprawę retencji. (https://www.workday.com/en-us/products/talent-management/ai-talent-mobility.html)
Performance management	Oceny są czasochłonne, niespójne i obciążone subiektywnością.	AI jako wsparcie syntezy danych, przygotowania feedbacku i analizy wzorców - nie jako decydent końcowy.	Gartner wskazuje oszczędność średnio 4 godzin w procesie performance management oraz wyższą produktywność tam, gdzie pracownicy widzą silny związek płaca-wynik. (https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2026-4-22-hr-leaders-must-evolve-pay-for-performance-in-the-age-of-ai)
HR service desk	Dział HR tonie w powtarzalnych pytaniach i sprawach, a czas reakcji spada.	Copilot dla konsultantów HR: podsumowania spraw, drafty odpowiedzi, wsparcie wiedzą.	Microsoft HR raportuje 20 proc. wzrost przepustowości obsługi spraw, 72 proc. miesięcznych aktywnych użytkowników (MAU) i 47 proc. dziennych aktywnych użytkowników (DAU) w opisanym wdrożeniu. (https://www.microsoft.com/en/customers/story/25046-microsoft-dynamics-365-customer-service)

Jeśli dane o sukcesie na stanowisku są ubogie albo stronnicze, model może zautomatyzować pozorną obiektywność. Dlatego sensowne użycie AI w rekrutacji powinno mieć trzy granice:

- może pomagać w organizacji i priorytetyzacji pracy, ale nie powinna samodzielnie odrzucać kandydatów w decyzjach istotnie wpływających na ich sytuację;
- kryteria dopasowania muszą być jawne, związane z pracą i audytowalne;
- człowiek musi mieć realną możliwość zakwestionowania rekomendacji systemu, a nie tylko formalny przycisk „zaakceptuj".

eprasa.pl 82873458cf

ONBOARDING: KLUCZOWY MOMENT

Proces wdrożenia pracownika jest jednym z najbardziej niedocenianych obszarów zastosowania AI. A szkoda, bo to właśnie on decyduje, czy zatrudnienie szybko przełoży się na produktywność. Na przykład w firmie sprzedażowej oznacza to czas do pierwszych samodzielnych rozmów, pierwszej szansy sprzedażowej i pierwszego domknięcia, a w produkcyjnej – czas do pracy zgodnej ze standardem.

AI może odgrywać w onboardingu rolę przewodnika: odpowiadać na pytania, generować checklisty, prowadzić przez procedury, przypominać menedżerowi o kluczowych punktach kontaktu oraz łączyć informacje z rekrutacji z planem wdrożenia. Nie zastępuje relacji z przełożonym, lecz ogranicza tarcie informacyjne, które często frustruje nowo zatrudnione osoby. Wniosek jest prosty: onboarding nie powinien być oceniany przez pryzmat deklaracji „wdrożyliśmy asystenta", lecz przez konkretne wskaźniki. Kluczowe są: czas do samodzielności, liczba pytań kierowanych do działu HR, jakość doświadczenia po 30 dniach, poziom ukończenia ścieżki wdrożenia i retencja po 90/180 dniach.

AI LITERACY TO OBOWIĄZEK, ALE I PRZEWAGA

Wdrożenie sztucznej inteligencji w HR nie zadziała, jeśli organizacja potraktuje pracowników jak biernych użytkowników narzędzia. Kluczowa staje się

TABELA 2. MODEL WDROŻENIA AI W OBSZARZE HR

Poniższa lista łączy wnioski z raportów SHRM, Deloitte, Gartnera, Komisji Europejskiej i EDPB.

KROK	CO ZROBIĆ	MINIMALNY REZULTAT
I. Wybierz problem	Wskaż 2–3 procesy o dużej skali, wysokim koszcie lub podwyższonym ryzyku: rekrutacja, onboarding, obsługa zgłoszeń HR, rozwój i szkolenia (L&D) oraz mobilność wewnętrzna (internal mobility).	Jednozdaniowa definicja problemu i kosztu obecnego stanu
2. Opisz proces „stan obecny" (as is)	Zmapuj kroki, właścicieli, dane wejściowe, wyjątki i punkty decyzyjne.	Mapa procesu i lista miejsc, w których AI może usunąć tarcie
3. Oceń ryzyko prawne	Sprawdź, czy przypadek użycia dotyczy rekrutacji, oceny, awansu, wynagrodzenia, rozwiązania umowy lub monitorowania.	Karta ryzyka AI/GDPR i decyzja, czy proces może być wysokiego ryzyka
4. Sprawdź dane	Oceń kompletność, jakość, reprezentatywność, źródła i uprawnienia dostępu.	Ocena gotowości danych (data readiness assessment)
5. Ustal udział człowieka w procesie (human-in-the-loop).	Zapisz, gdzie człowiek zatwierdza, odrzuca lub zmienia rekomendację AI.	Macierz decyzji: AI rekomenduje/ człowiek decyduje
6. Zdefiniuj KPI	Ustal 3–5 mierników: czas, jakość, doświadczenie, ryzyko.	Karta KPI z progiem stop/go po 30 i 90 dniach
7. Przygotuj AI literacy	Przeszkol HR, HRBP, rekruterów i menedżerów według roli, a nie jednym ogólnym webinarem.	Program szkoleniowy i potwierdzenie ukończenia
8. Uruchom pilotaż	Zacznij od ograniczonego zakresu, z jasną grupą użytkowników i monitoringiem błędów.	Raport po 30 dniach
9. Audytuj i komunikuj	Monitoruj logi systemu, wskaźnik nadpisywania decyzji (override rate), incydenty biasu, feedback pracowników i kandydatów.	Raport ryzyk i działań korygujących
I0. Skaluj albo zatrzymaj	Rozszerz tylko to, co realizuje KPI bez wzrostu ryzyka.	Decyzja: skaluj/udoskonal/zatrzymaj

eprasa.pl 82873458cf

tzw. AI literacy, czyli umiejętność rozumienia, kiedy system pomaga, kiedy halucynuje, jak chronić dane, jak oceniać jakość jego rekomendacji oraz kiedy decyzję należy pozostawić człowiekowi.

AI Act w art. 4 nakłada obowiązek zapewnienia odpowiedniego poziomu kompetencji w tym zakresie osobom pracującym z systemami sztucznej inteligencji lub odpowiedzialnym za ich wykorzystanie. Komisja Europejska nie narzuca jednej formy szkoleń, podkreśla jednak, że muszą one być dostosowane do kontekstu, poziomu wiedzy użytkowników oraz wpływu systemu na osoby, których dotyczą[5]. W działach HR oznacza to zróżnicowane podejście do różnych ról. Rekruter powinien rozumieć ograniczenia systemów AI w selekcji kandydatów, HRBP – umieć interpretować rekomendacje i rozmawiać o nich z menedżerami, menedżer – nie przenosić odpowiedzialności za ocenę na system, a pracownik – wiedzieć, gdzie technologia realnie wspiera pracę, a gdzie nie powinna być stosowana.

LinkedIn pokazuje, że firmy określane jako „talent velocity leaders" częściej rozwijają AI literacy, AI engineering skills i umiejętności ludzkie. To istotne, bo przyszłość HR nie polega na wyborze między technologią a człowiekiem. Polega na tym, żeby technologia wzmacniała zdolność organizacji do szybszego uczenia się[6].

INTERNAL MOBILITY: ZAPOMNIANY OBSZAR NAJWIĘKSZEGO ZWROTU

Firmy wciąż znacznie więcej inwestują w rekrutację zewnętrzną niż w budowanie widoczności i wykorzystanie kompetencji, które już mają u siebie. To paradoks: często istnieją pracownicy gotowi do zmiany roli lub rozwoju, ale brakuje danych, procesów i nawyków decyzyjnych, które pozwalają te możliwości zauważyć. AI może w tym obszarze analizować kompetencje, doświadczenia, historię projektów, zainteresowania rozwojowe i potrzeby biznesu, aby proponować pracownikom adekwatne role wewnętrzne. Może też wspierać planowanie sukcesji i budowanie „ławki" talentów. Warunek jest jednak kluczowy: system nie może być wyłącznie narzędziem do „przechwytywania" najlepszych pracowników między zespołami. Musi być elementem dojrzałej polityki rozwoju, w której mobilność wewnętrzna nie jest karana, lecz świadomie zarządzana.

Workday opisuje przypadek firmy z listy Fortune 500, w której zastosowanie AI w obszarze mobilności talentów zwiększyło liczbę aplikacji wewnętrznych o 30 proc., podniosło prawdopodobieństwo ruchu wewnętrznego 2,3-krotnie i poprawiło retencję o 5 proc. To przykład z materiału dostawcy technologii, dlatego należy traktować go jako benchmark kierunku, a nie uniwersalny wynik rynkowy[7]. W praktyce oznacza to przesunięcie akcentu w działach HR: z „pozyskujmy talenty z rynku" na „lepiej wykorzystujmy talenty, które już mamy".

PERFORMANCE MANAGEMENT: AI JAKO LUSTRO, NIE SĘDZIA

Performance management to obszar, w którym AI może pomóc, ale też wyrządzić dużą szkodę. Pomóc – bo potrafi porządkować dane, streszczać feedback, przypominać o celach, wykrywać niespójności i przygotowywać menedżera do rozmowy. Zaszkodzić – jeśli stanie się arbitrem oceny, awansu, premii lub zakończenia współpracy.

Gartner zwraca uwagę, że systemy pay-for-performance muszą ewoluować wraz z rosnącą rolą AI. Wskazuje m.in., że menedżerowie mogą oszczędzać czas w procesie performance management, ale sama oszczędność czasu nie jest celem. Celem jest lepsza, bardziej sprawiedliwa i zrozumiała decyzja[8]. W praktyce sztuczna inteligencja powinna pełnić funkcję „lustra" procesu: pokazywać wzorce, wyjątki, niespójności, luki w feedbacku i dane wymagające rozmowy. Nie powinna być sędzią końcowym. Decyzje wpływające na karierę, wynagrodzenie lub zatrudnienie wymagają ludzkiego osądu, prawa do wyjaśnienia i możliwości zakwestionowania.

NAJCZĘSTSZE BŁĘDY I RYZYKA

Największy błąd pomiarowy polega na liczeniu aktywności zamiast efektu. Liczba wygenerowanych opisów stanowisk, promptów albo użytkowników systemu mówi niewiele. Sens mają te KPI, które pokazują zmianę czasu, jakości, kosztu, doświadczenia lub ryzyka. Dlatego też minimalny zestaw wskaźników dla pierwszego pilotażu powinien obejmować trzy perspektywy: czas, jakość i ryzyko. W praktyce oznacza to jeden miernik czasu (np. screening lead time), jeden miernik jakości

eprasa.pl 82873458cf

(proxy quality-of-hire) oraz jeden miernik ryzyka (override rate). Taki zestaw utrudnia udawanie sukcesu samą aktywnością narzędzia.

Wdrożenia sztucznej inteligencji w obszarze HR rzadko kończą się niepowodzeniem dlatego, że sam model „nie działa". Znacznie częściej są efektem kilku powtarzalnych błędów organizacyjnych, które można dość łatwo zidentyfikować:

- Błąd 1: automatyzowanie złego procesu. Jeśli proces jest niespójny, AI tylko przyspieszy niespójność.
- Błąd 2: brak właściciela KPI. Bez jasno zdefiniowanego progu sukcesu pilotaż staje się prezentacją technologii.
- Błąd 3: słaba jakość danych. Organizacje, które skutecznie wdrażają AI, inwestują nawet czterokrotnie więcej w fundamenty danych, governance, kompetencje i zarządzanie zmianą.

TABELA 3. KPI DLA AI W OBSZARZE HR

OBSZAR	KPI	CO MÓWI TEN WSKAŹNIK
Rekrutacja	Screening lead time (czas od aplikacji do shortlisty)	Czy AI skraca czas od aplikacji do shortlisty.
Rekrutacja	Manual review rate (odsetek ręcznej analizy kandydatów)	Czy spada udział aplikacji wymagających pełnej ręcznej analizy.
Rekrutacja	Candidate drop-off rate (wskaźnik rezygnacji kandydatów w trakcie procesu rekrutacji)	Czy kandydaci rzadziej wypadają z procesu.
Candidate experience	Time-to-response (czas reakcji) / cNPS	Czy kandydat szybciej dostaje informację i lepiej ocenia proces.
Onboarding	Time to first productivity (czas do samodzielnej produktywności)	Czy nowy pracownik szybciej osiąga pierwszy mierzalny wynik w roli.
Onboarding	Ankieta po 30/60/90 dniach wdrożenia	Czy doświadczenie wdrożenia poprawia się w czasie.
HR service desk	Case throughput (ile spraw/zgłoszeń HR jest obsługiwanych w danym czasie)	Czy dział HR obsługuje więcej spraw bez pogorszenia jakości.
HR service desk	First contact resolution (rozwiązanie sprawy przy pierwszym kontakcie)	Czy więcej spraw kończy się bez eskalacji.
L&D	Skill gap closure (zmniejszanie luk kompetencyjnych)	Czy pracownicy realnie domykają zidentyfikowane luki kompetencyjne.
Internal mobility	Internal fill rate (udział rekrutacji wewnętrznych)	Czy więcej wakatów obsadzamy wewnętrznie.
Internal mobility	Internal mobility conversion (mobilność wewnętrzna)	Czy rekomendacje AI kończą się aplikacją, rozmową lub ruchem wewnętrznym.
Performance	Manager time saved (oszczędność czasu menedżera)	Czy menedżer odzyskuje czas, ale bez spadku jakości feedbacku.
Ryzyko	Override rate (wskaźnik zmian decyzji AI przez człowieka)	Jak często człowiek zmienia rekomendację AI i dlaczego.
Ryzyko	Bias incident rate (liczba incydentów biasu)	Czy system generuje nierówny wpływ lub powtarzalne błędy.
Gotowość	AI literacy coverage (poziom przeszkolenia z zakresu AI)	Jaki odsetek użytkowników przeszedł szkolenie adekwatne do roli.

eprasa.pl 82873458cf

TABELA 4. PLAN 90 DNI DLA DYREKTORA HR

Poniższy plan jest praktycznym sposobem, żeby przejść od rozmowy o AI do pierwszego mierzalnego pilotażu. Zakłada organizację, która ma podstawowe systemy HR, ale nie ma jeszcze dojrzałego modelu operacyjnego dla AI.

OKRES	PRIORYTET	EFEKT
Dni 1–30	Wybór 2–3 procesów, ocena ryzyka, mapa danych, definicja KPI.	Lista pilotaży, karta ryzyka, karta KPI, decyzja o właścicielu procesu.
Dni 31–60	Zaprojektowanie procesu (workflow), określenie roli człowieka w procesie (human-in-the-loop), przygotowanie kompetencji AI (AI literacy), start pilotażu.	Działający pilotaż w ograniczonym zakresie, przeszkoleni użytkownicy, ścieżka eskalacji.
Dni 61–90	Pomiar wyników, analiza błędów, feedback użytkowników, decyzja o skali.	Raport: scale / improve / stop. Decyzja oparta na danych, nie na entuzjazmie.

• Błąd 4: fikcyjny human-in-the-loop. Jeżeli człowiek jedynie zatwierdza rekomendacje systemu, nie mówimy o nadzorze, lecz o formalnej akceptacji bez realnego wpływu.
• Błąd 5: brak AI literacy. Przeszkolenie użytkowników jest zarówno wymogiem regulacyjnym, jak i warunkiem bezpiecznego oraz efektywnego użycia.
• Błąd 6: ignorowanie zaufania pracowników. Jeśli ludzie nie rozumieją, gdzie AI jest używana i jak wpływa na ich sytuację, wdrożenie będzie postrzegane jako monitoring, nie wsparcie.
• Błąd 7: mylenie redukcji etatów z ROI. Redukcja etatów wynikająca z automatyzacji może poprawiać krótkoterminowy budżet, ale sama w sobie nie oznacza trwałego zwrotu z inwestycji.

AI W HR: OD NARZĘDZIA DO ARCHITEKTURY DECYZJI

Sztuczna inteligencja w obszarze HR nie jest projektem technologicznym. Jest projektem organizacyjnym, prawnym, analitycznym i kulturowym jednocześnie. Dlatego nie wystarczy „wdrożyć narzędzie". Trzeba przeprojektować pracę, nazwać odpowiedzialność, uporządkować dane, przeszkolić ludzi i mierzyć efekt. Najlepszym pierwszym przypadkiem użycia nie zawsze jest ten najbardziej spektakularny. Często będzie nim HR service desk, onboarding albo rekrutacja wysoko wolumenowa, bo tam łatwo zmierzyć czas, obciążenie i jakość odpowiedzi. Bardziej wrażliwe procesy, takie jak performance management, awanse czy decyzje o zatrudnieniu, powinny mieć silniejszy nadzór, wolniejsze skalowanie i głębszy audyt.

Największa wartość nie polega na tym, że rekruter szybciej wygeneruje ogłoszenie. Polega na tym, że organizacja szybciej widzi kompetencje, lepiej dopasowuje ludzi do ról, sprawniej wdraża nowych pracowników, wcześniej wykrywa ryzyko odejścia, mądrzej wspiera menedżerów i podejmuje decyzje w sposób bardziej przejrzysty. W tym sensie sztuczna inteligencja nie zastąpi działu HR. Przeciwnie: zmusza go do wejścia poziom wyżej – z administracji procesu do architektury decyzji, z reaktywnej obsługi do przewidywania potrzeb organizacji, raportowania aktywności do mierzenia wpływu na biznes.

To jest prawdziwa zmiana myślenia o sztucznej inteligencji w HR: nie „więcej automatyzacji za wszelką cenę", lecz lepszy dział HR – szybszy, bardziej oparty na danych, bardziej świadomy ryzyk i bardziej odpowiedzialny wobec ludzi. ● ©

Przypisy

[1] The State of AI in HR 2026, SHRM, https://www.shrm.org/topics-tools/research/state-of-ai-hr-2026/full-report.
[2] Deloitte: In a New Era of Work, Winning Organizations Will Build the Human Advantage, https://www.deloitte.com/us/en/about/press-room/deloitte-report-winning-organizations-will-build-the-human-advantage.html
[3] The State of AI in HR 2026, SHRM, https://www.shrm.org/topics-tools/research/state-of-ai-hr-2026/full-report
[4] M. Hayes, A. Downie, How to improve candidate experience with AI, https://www.ibm.com/think/insights/improve-candidate-experience-with-ai
[5] Article 4: AI literacy, AI Act Service Desk, https://ai-act-service-desk.ec.europa.eu/en/ai-act/article-4
[6] The talent velocity advantage report, LinkedIn 2026, https://learning.linkedin.com/resources/talent-velocity-report
[7] Unlock internal talent with Talent Mobility Agent, Workday, https://www.workday.com/en-us/products/talent-management/ai-talent-mobility.html
[8] HR Leaders Must Evolve Pay for Performance in the Age of AI, https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2026-4-22-hr-leaders-must-evolve-pay-for-performance-in-the-age-of-ai

eprasa.pl 82873458cf



Gdy zapytać zespoły obsługi klienta albo rekruterów, czy klienci i kandydaci czują się dobrze obsłużeni, większość odpowie: „Tak, staramy się". Problem w tym, że sami klienci i kandydaci coraz częściej oceniają to inaczej. Badania pokazują bowiem coś, co dla wielu menedżerów może być trudne do zaakceptowania: dobrze zaprojektowane systemy AI bywają oceniane lepiej niż kontakt z przeciążonym człowiekiem. Nie dlatego, że technologia stała się bardziej „ludzka", lecz dlatego, że ludzie coraz częściej pracują w warunkach utrudniających uważny kontakt i prawdziwą obecność w relacji.

PARADOKS EMPATII

Dlaczego klienci i kandydaci lepiej oceniają kontakt z AI niż z człowiekiem?

eprasa.pl 82873458cf



Marek Gliwny

Psycholog, prawnik, suicydolog. Doktorant na WPiA US. Praktyk biznesu z 30-letnim doświadczeniem zawodowym na stanowiskach menedżerskich w środowisku międzynarodowym. Wykładowca akademicki, mentor, konsultant, trener biznesu. Posiada tytuł MBA Manchester Metropolitan University.

eprasa.pl 82873458cf

Zacznijmy od mitu, który krąży w wielu organizacjach. Wbrew niemu dobra obsługa klienta nie jest tożsama z miłą obsługą. Uprzejmy głos, szczery uśmiech i odpowiedź w standardowym czasie bywają mylone z troską, ale troską nie są. A klienci potrafią doskonale odróżnić jedno od drugiego. Badania opublikowane w „Harvard Business Review"[1] pokazały, że głównym powodem utraty klientów nie jest brak uprzejmości, lecz wysiłek, jakiego wymaga się od nich w kontakcie z firmą. Im więcej razy klient musi dzwonić, wracać z tym samym tematem czy przekazać informacje kolejnej osobie – tym silniejszy sygnał, że firma traktuje go jak problem do obsłużenia, a nie jak człowieka, któremu chce pomóc.

Klienci bardzo szybko wyczuwają, czy ktoś naprawdę ich słucha. Czasem decydują o tym drobiazgi: pamiętanie wcześniejszej rozmowy, sposób zadawania pytań albo reakcja na emocje rozmówcy. Z perspektywy klienta znaczenie ma nie tylko samo rozwiązanie problemu, lecz także poczucie, że po drugiej stronie jest ktoś uważny i obecny. Tego nie da się sprowadzić wyłącznie do procedur czy skryptów rozmowy. I właśnie tutaj zaczyna się najciekawszy paradoks związany z AI.

BRAK CZASU NA UWAŻNOŚĆ

Wyniki badań z ostatnich lat podważają wiele przekonań menedżerskich. W jednym z nich, opublikowanych w „JAMA Internal Medicine"[2], porównano odpowiedzi lekarzy i ChatGPT na pytania pacjentów. Niezależni specjaliści medyczni w 78,6 proc. przypadków woleli odpowiedzi chatbota, oceniając je jako bardziej szczegółowe i empatyczne, niż odpowiedzi lekarzy. Choć badanie dotyczyło medycyny, jego wniosek jest szerszy: wskazuje na systematyczne przeciążenie poznawcze profesjonalistów jako mechanizm obniżający jakość kontaktu z drugim człowiekiem.

Kilka miesięcy temu jeden z menedżerów call center powiedział mi: „Moi ludzie nie są nieuprzejmi. Oni są po prostu poznawczo wyczerpani". To dobrze opisuje problem. Ludzie odpowiedzialni za kontakt z klientem czy kandydatem do pracy zwykle nie mają złych intencji – są po prostu przeciążeni liczbą spraw, tempem pracy i koniecznością ciągłego przełączania uwagi. Wielu menedżerów nadal uważa, że problemem jest brak procedur, tymczasem w wielu organizacjach procedur jest już za dużo – brakuje natomiast czasu na słuchanie i uważność. Potwierdzają to eksperymenty badaczy z Uniwersytetu Toronto. W czterech badaniach z udziałem 556 osób odpowiedzi AI były oceniane jako bardziej współczujące i życzliwie niż odpowiedzi człowieka – nawet w porównaniu z ekspertami od interwencji kryzysowej. Co istotne, oceny te nie zmieniały się nawet wtedy, gdy uczestnicy wiedzieli, że odpowiedź została wygenerowana przez AI[3].

AI W RUTYNIE, CZŁOWIEK W EMOCJACH

Coraz wyraźniej widać, że użytkownicy technologii nie oczekują pełnego zastąpienia człowieka przez AI. W przypadku prostych, rutynowych spraw – takich jak śledzenie przesyłki, anulowanie usługi czy podstawowe wsparcie techniczne – większość osób akceptuje, a często wręcz preferuje kontakt z automatyzacją. Jednocześnie w sytuacjach bardziej złożonych i emocjonalnych wciąż kluczowy pozostaje człowiek. To właśnie wtedy liczy się poczucie bycia wysłuchanym, zrozumianym i potraktowanym indywidualnie. Preferencje wobec AI nie układają się więc w prostą opozycję „człowiek kontra technologia", ale raczej w podział na typy zadań i poziom ich emocjonalnej wagi.

Raport Instytutu Gallupa z 2025 r., oparty na danych od niemal 250 tys. pracowników ze 160 krajów, wskazuje, że globalny poziom zaangażowania pracowników spadł do 21 proc. w 2024 r. – pierwszy taki spadek od szczytu pandemicznego. To przekłada się na straty dla gospodarki światowej szacowane na 438 mld dol. rocznie[4]. Skoro zdecydowana większość pracowników nie jest aktywnie zaangażowana w to, co robi, musi to znaleźć swoje odzwierciedlenie w jakości obsługi.

PARADOKS W REKRUTACJI

Podobny problem widać dziś w rekrutacji i selekcji. Rosnąca liczba kandydatów, ograniczone zasoby rekruterów, presja na szybkość i standaryzację – przy jednoczesnej potrzebie, by kandydat poczuł się traktowany z szacunkiem i uwagą. Według raportu branżowego SightsIn Plus z 2025 r. około 87 proc. międzynarodowych firm korzysta już z narzędzi AI na jakimś etapie rekrutacji[5]. Pierwszy etap selekcji – screening CV, rankingowanie kandydatów, wstępne rozmowy kwalifikacyjne – w większości dużych organizacji jest w pełni zautomatyzowany. Narzędzia, takie jak Workday, SAP SuccessFactors czy LinkedIn Hiring Assistant, obsługują równolegle tysiące aplikacji. Z per-

eprasa.pl 82873458cf

spektywy efektywności to rewolucja: AI skraca czas rekrutacji nawet o 50 proc., obniża koszty i eliminuje część błędów wynikających z subiektywnej oceny rekrutera. Z perspektywy doświadczenia kandydata to jednak miecz obosieczny. Kandydaci – także ci odrzuceni – są realnymi ambasadorami lub krytykami marki pracodawcy. Ich doświadczenie w procesie rekrutacji bardzo szybko przekłada się na to, jak postrzegają firmę inni. Złe doświadczenia często są dalej opowiadane, komentowane lub udostępniane w sieci zawodowej lub mediach społecznościowych. W praktyce kandydaci zwykle nie mają pretensji o samą odmowę. Najczęściej pamiętają coś innego: poczucie zignorowania. To sygnał, który wybrzmiewa w głowie dużo mocniej niż sama decyzja-komunikat: „nie jesteś dla nas ważny".

Badania nad uprzedzeniami algorytmicznymi wskazują, że modele AI trenowane na historycznych danych mogą utrwalać istniejące dyskryminacje, np. niekorzystnie oceniając kobiety, osoby starsze czy kandydatów z nietypowymi ścieżkami kariery[6]. W odpowiedzi na to rośnie liczba regulacji: Nowy Jork wprowadził obowiązek audytu stronniczości narzędzi AI przed ich użyciem w rekrutacji, a unijny AI Act rozszerza podobne wymagania na całą Europę.

W procesie rekrutacji i selekcji występuje kilka „momentów prawdy". Potwierdzenie przyjęcia aplikacji sygnalizuje, że kandydat został zauważony przez firmę. Cisza po przesłaniu CV jest jednym z najczęściej wskazywanych powodów frustracji. Nawet odmowa może zostać odebrana dobrze, jeśli towarzyszy jej krótkie wyjaśnienie i poczucie, że kandydat został potraktowany poważnie. Pierwsza rozmowa z rekruterem potwierdza albo obala obraz firmy zbudowany wcześniej.

Dziś większość dużych organizacji i tak korzysta już z AI w rekrutacji. Znacznie ważniejsze staje się więc pytanie, w których momentach kandydat naprawdę potrzebuje kontaktu z człowiekiem – i czy rekruter ma wtedy dość czasu, uwagi i kompetencji emocjonalnych, żeby ten moment naprawdę dobrze wykorzystać.

SYNERGIA CZŁOWIEKA I AI

AI jest dobra w dostępności i szybkości reakcji. Człowiek jest niezastąpiony w odczytywaniu złożonych sygnałów emocjonalnych, reagowaniu na sytuacje wymykające się schematom i budowaniu długofalowego zaufania. Okazuje się, że o jakości

Pięć pytań, które warto zadać w swojej organizacji

Odpowiedzi na pytania diagnostyczne pozwolą sprawdzić, czy twoja organizacja sprawia, że klient lub kandydat czuje się naprawdę zaopiekowany w sposób systemowy.

1. **Czy klient lub kandydat musi tłumaczyć swoją sytuację więcej niż raz?**
Jeśli tak, masz problem procesowy, a nie personalny. Zadaniem menedżera jest zaprojektowanie systemu, w którym informacja „płynie" razem z człowiekiem.

2. **Czy twoi pracownicy i rekruterzy mają czas na prawdziwe słuchanie?**
Jeśli KPI mierzy wyłącznie liczbę obsłużonych zgłoszeń lub zamkniętych rekrutacji, motywujesz do szybkości, a nie jakości relacji.

3. **Jak wyglądają twoje „momenty prawdy"?**
Zidentyfikuj punkty w podróży klienta i kandydata, w których emocje są najintensywniejsze. Sprawdź, co robi wtedy twój specjalista – czy ma niezbędną swobodę, czy jest niewolnikiem procedury i schematu.

4. **Czy rozwijasz emocjonalne kompetencje swoich ludzi?**
Aktywne słuchanie, rozpoznawanie stanu emocjonalnego rozmówcy i elastyczność komunikacyjna to umiejętności, które można rozwijać. Organizacje, które to robią, budują lojalność klientów i mają mniejszą rotację pracowników.

5. **Czy mierzysz emocje, a nie tylko transakcje?**
NPS - *Net Promoter Score*, i CES - *Customer Effort Score* to punkt wyjścia. Uzupełnij je o dane jakościowe po kluczowych interakcjach - szczególnie tych emocjonalnie trudnych lub wymagających podjęcia ważnej decyzji.



eprasa.pl 82873458cf

JAK BARDZO TWOJA ORGANIZACJA JEST GOTOWA NA ERĘ AI W RELACJACH Z LUDŹMI?

Odpowiedz szczerze na 8 pytań. Wybierz odpowiedź, która najlepiej opisuje rzeczywistość twojej organizacji – nie tę, którą chciałbyś/chciałabyś widzieć. Klucz punktowy i interpretacja obok.

I. Klient lub kandydat kontaktuje się z firmą po raz drugi w tej samej sprawie. Co się zwykle dzieje?

A.	Pracownik widzi historię poprzedniego kontaktu i zaczyna od miejsca, w którym poprzedni kolega skończył.	
B.	Pracownik pyta ponownie o szczegóły, bo nie ma dostępu do notatek lub nie ma czasu ich czytać.	
C.	Klient jest przekazywany do innego działu i tłumaczy sprawę od nowa.	

2. Jak wygląda feedback dla kandydata po pierwszym etapie rekrutacji?

A.	Kandydat otrzymuje spersonalizowany komunikat – także przy odrzuceniu – w ciągu kilku dni.	
B.	Kandydat dostaje automatyczne potwierdzenie, a o wyniku dowiaduje się po kilku tygodniach lub wcale.	
C.	Feedback zależy od rekrutera – jedni piszą, inni nie.	

3. Jakie wskaźniki głównie oceniasz w dziale obsługi klienta?

A.	Zarówno ilościowe (liczba spraw, czas obsługi), jak i jakościowe (NPS, CSAT, opinie).	
B.	Głównie ilościowe: liczba rozmów, czas reakcji, AHT (średni czas rozmowy).	
C.	Oceniamy przede wszystkim wyniki sprzedażowe, obsługa jest tłem.	

4. Czy twój zespół ma rzeczywistą swobodę działania w trudnych sytuacjach?

A.	Tak. Pracownicy wiedzą, kiedy mogą odstąpić od procedury i jak to robić.	
B.	Tylko częściowo – większość decyzji wymaga zatwierdzenia przełożonego.	
C.	Nie. Procedury są ścisłe, każde odstępstwo wymaga eskalacji.	

5. Jak twoi pracownicy opisaliby swoje poczucie sensu pracy?

A.	Większość rozumie wpływ swojej pracy na klienta i firmę, i chce robić to dobrze.	
B.	Wykonują zadania sprawnie, ale praca to głównie źródło dochodu, nie satysfakcji.	
C.	Wysoka rotacja i brak identyfikacji z firmą to widoczny problem.	

6. Jak organizacja korzysta z AI w kontakcie z klientem lub kandydatem?

A.	AI obsługuje rutynowe interakcje, człowiek włącza się w sytuacjach trudnych lub ważnych.	
B.	AI jest używana do masowych komunikatów, ale nie ma jasnych zasad, kiedy wchodzi człowiek.	
C.	Nie mamy AI lub mamy, ale nikt nie przemyślał zasad jej użycia.	

7. Co się dzieje po zamknięciu sprawy lub zakończeniu rekrutacji?

A.	Klient lub kandydat dostaje informację zwrotną. W przypadku spraw reklamacyjnych – potwierdzenie, co zostało zrobione.	
B.	Sprawa jest zamykana w systemie, ale klient lub kandydat nie zawsze dostaje potwierdzenie.	
C.	Follow-up nie jest standardem – zdarza się przypadkowo.	

8. Kiedy ostatnio organizacja zmieniła coś w procesie obsługi lub rekrutacji na podstawie feedbacku klienta czy kandydata?

A.	W ciągu ostatnich 3 miesięcy. Mamy regularny proces zbierania i analizowania opinii.	
B.	Trudno powiedzieć – opinie są zbierane, ale rzadko prowadzą do konkretnych zmian.	
C.	Zmiany wynikają głównie z wewnętrznych inicjatyw, nie z feedbacku klientów ani kandydatów.	

eprasa.pl 82873458cf

Klucz punktowy: za każdą odpowiedź
A – 2 punkty, B – 1 punkt, C – 0 punktów

WYNIK	DIAGNOZA	CO TO OZNACZA
13–16 pkt	Lider relacji i standardów	Masz solidne fundamenty i prawdopodobnie wysoki wskaźnik NPS. Twoim największym wyzwaniem nie jest poprawa jakości, ale jej skalowanie. Uważaj, aby przy wzroście organizacji procedury nie zabiły autentyczności, która dziś jest twoją przewagą. Pilnuj, by technologia wspierała ludzi, a nie ich wyręczała w kluczowych „momentach prawdy".
8–12 pkt	Organizacja w procesie	Masz świadomość problemu, ale realizacja jest niespójna i zależy od dobrej woli jednostek, a nie od systemu. To etap, na którym decyduje się, czy organizacja przetrwa jako silna swoją kulturą organizacyjną, czy stanie się tylko „przetwórnią" spraw. Musisz pilnie oddzielić procesy, które może przejąć AI, od tych, w których pracownik musi odzyskać czas na budowanie więzi.
4–7 pkt	Organizacja reaktywna (gaszenie pożarów)	Reagujecie na problemy, gdy są już widoczne, co oznacza, że tracisz kapitał relacyjny „po cichu". Klienci i kandydaci mogą odchodzić bez słowa, wybierając sprawniejszą konkurencję. Czas na głęboki audyt punktów styku (*touchpoint audit*) i uproszczenie ścieżek tak, aby maksymalnie obniżyć wysiłek klienta (wskaźnik CES).
0–3 pkt	Strefa wysokiego ryzyka	Twoja organizacja jedynie beznamiętnie „procesuje" sprawy. W świecie, w którym AI oferuje wyższą sprawność i paradoksalnie większą uważność niż twój przeciążony zespół, jesteś w strefie najwyższego ryzyka. Jeśli nie nadasz kontaktom ludzkiego, relacyjnego sensu, zostaniesz zastąpiony przez algorytmy, które robią to samo – szybciej i taniej.

doświadczenia decydują nie procedury, lecz konkretne „momenty prawdy" – kilkusekundowe interakcje, w których pracownik działa poza skryptem i procedurą. W obsłudze klienta mogą to być: trudna reklamacja, skarga przekazana w sposób emocjonalny czy decyzja o odnowieniu umowy. W rekrutacji: rozmowa kwalifikacyjna, która może wpłynąć na czyjąś karierę[7].

Zaangażowani pracownicy przekładają się na lepszą obsługę, ta buduje lojalność klientów, a lojalni klienci generują przychody. Ta zależność nie jest nowa – nowością jest to, że technologia może ją dziś realnie wspierać, szczególnie w tych obszarach, w których człowiek jest zwykle słabszy z powodu przeciążenia i ciągłego przełączania uwagi. Menedżer, który rozumie tę logikę, nie pyta już tylko, czy wdrażać AI, tylko: „Gdzie w moim procesie poczucie zaopiekowania się kończy i co jest tego przyczyną? Gdzie człowiek jest niezbędny i czy ma do tego warunki?". Odpowiedź na pytanie, czy klient czuje się zaopiekowany, rzadko wynika z raportów sprzedażowych. Częściej ujawnia się w tym, co mówi, gdy relacja już się kończy – a wtedy zwykle jest za późno na reakcję.

Coraz częściej widać, że problemem w dyskusji o AI nie jest sama technologia, lecz sposób organizacji pracy. Warto więc zadać pytanie, czy menedżer potrafi świadomie zaprojektować sposób współpracy człowieka i algorytmu, tak by każde z nich robiło to, w czym jest naprawdę dobre? Najbardziej prawdopodobny scenariusz nie polega na zastąpieniu ludzi przez AI, ale na nowym podziale ról. AI świetnie radzi sobie z powtarzalnością i szybkością. Człowiek pozostaje kluczowy tam, gdzie potrzebne są odpowiedzialność, wyczucie sytuacji i zaufanie. I tu właśnie – a nie w systemach czy procedurach – zaczyna się prawdziwa jakość relacji. ● ©

Przypisy

[1] Dixon M., Freeman K., Toman N. (2010). Stop trying to delight your customers. Harvard Business Review, 88(7/8), 116–122.
[2] Ayers J.W. i in. (2023). Comparing physician and artificial intelligence chatbot responses to patient questions posted to a public social media forum. JAMA Internal Medicine, 183(6), 589–596.
[3] Ovsyannikova D., Oldemburgo de Mello V., Inzlicht M. (2025). Third-party evaluators perceive AI as more compassionate than expert humans. Communications Psychology, 3(1), 4.
[4] Gallup (2025). State of the Global Workplace: 2025 Report. Gallup Press, Washington D.C.
[5] SightsIn Plus (2025). AI in Recruitment: Industry Report 2025.
[6] Soleimani M. i in. (2025). Reducing AI bias in recruitment and selection. The International Journal of Human Resource Management, 36(14), 2480–2515.
[7] Carlzon J. (1987). Moments of Truth. Harper & Row, New York.

eprasa.pl 82873458cf

LUKA ODPOWIEDZIALNOŚCI

Kto odpowiada za decyzje rekrutacyjne podejmowane przez AI?

Jeszcze kilka lat temu sztuczna inteligencja w rekrutacji kojarzyła się głównie z automatyzacją procesów administracyjnych – ATS porządkowały CV, chatboty wspierały kontakt z kandydatami, a algorytmy pomagały obsłużyć dużą liczbę aplikacji. Dziś AI coraz rzadziej pozostaje wsparciem operacyjnym, a coraz częściej staje się elementem procesu decyzyjnego, wpływając na to, którzy kandydaci trafiają do dalszych etapów, jeszcze zanim zobaczy ich rekruter. I w tym miejscu pojawia się pytanie o odpowiedzialność.



Milena Perka

Prawniczka specjalizująca się w regulacjach sztucznej inteligencji, AI governance oraz zarządzaniu ryzykiem technologicznym w organizacjach. Doktor nauk prawnych, wykładowczyni na studiach MBA i Executive MBA.

eprasa.pl 82873458cf



eprasa.pl 82873458cf

W wielu organizacjach nadal funkcjonuje przekonanie, że skoro ostateczną decyzję podejmuje rekruter lub menedżer, to odpowiedzialność pozostaje wyłącznie „ludzka", a sam system AI jest jedynie neutralnym narzędziem wspierającym proces. To założenie staje się jednak coraz trudniejsze do obrony – zarówno organizacyjnie, jak i regulacyjnie. AI Act oraz przepisy RODO nie koncentrują się wyłącznie na samej technologii. Punktem ciężkości staje się wpływ systemu na prawa człowieka i proces podejmowania decyzji. A to oznacza, że odpowiedzialność organizacji nie znika tylko dlatego, że decyzję formalnie zatwierdził człowiek. Wręcz przeciwnie – bardzo często zatwierdza decyzję, której kierunek został wcześniej wyznaczony przez system.

NARZĘDZIE CZY WSPÓŁTWÓRCA DECYZJI?

Największym błędem w dyskusji o AI w procesach HR jest traktowanie wszystkich systemów sztucznej inteligencji jako tej samej kategorii technologii. Nie każde użycie AI generuje ten sam poziom ryzyka. Kluczowe nie jest bowiem to, czym system jest, ale co robi w procesie rekrutacyjnym. Jeżeli AI porządkuje dane, automatycznie przypisuje dokumenty do kategorii lub przyspiesza administracyjną obsługę procesu – pełni funkcję wspierającą. Sytuacja zmienia się jednak radykalnie w momencie, gdy system:

- filtruje kandydatów,
- ogranicza pulę aplikacji,
- tworzy ranking,
- przewiduje dopasowanie do organizacji,
- ustawia priorytet kontaktu,
- rekomenduje odrzucenie aplikacji.

W takim przypadku AI nie jest już wyłącznie narzędziem organizacyjnym. Zaczyna współkształtować wynik procesu rekrutacyjnego. To bardzo istotne rozróżnienie, ponieważ właśnie w tym miejscu pojawia się odpowiedzialność organizacji.

Z perspektywy regulacyjnej nie ma większego znaczenia, jak firma marketingowo nazwie system: asystentem AI, systemem wspierającym, inteligentnym ATS czy algorytmem rekomendacyjnym. Znaczenie ma rzeczywista funkcja systemu i jego wpływ na decyzję. Jeżeli sztuczna inteligencja ogranicza kandydatowi dostęp do zatrudnienia lub wpływa na sposób oceny jego aplikacji, organizacja wchodzi w obszar podwyższonej odpowiedzialności. I właśnie dlatego argument: „to tylko narzędzie" przestaje wystarczać.

REKRUTACJA JAKO OBSZAR WYSOKIEGO RYZYKA

AI Act jest pierwszą kompleksową regulacją europejską dotyczącą sztucznej inteligencji. Jego konstrukcja opiera się przede wszystkim na poziomie ryzyka, jakie dany system może generować dla człowieka. W praktyce oznacza to, że niektóre zastosowania AI zostały uznane za szczególnie niebezpieczne z perspektywy praw podstawowych, dyskryminacji czy nierównego traktowania. Wśród nich znalazły się właśnie systemy wykorzystywane w zatrudnieniu i rekrutacji. Nie jest to przypadek. Proces rekrutacyjny bezpośrednio wpływa na: dostęp do pracy, rozwój zawodowy, sytuację ekonomiczną człowieka czy możliwość awansu. A to oznacza, że błędy algorytmiczne mogą mieć realne konsekwencje społeczne i zawodowe. Szczególnie niebezpieczna staje się sytuacja, w której organizacja:

- nie rozumie logiki działania systemu,
- nie potrafi wyjaśnić sposobu selekcji,
- nie kontroluje kryteriów oceny kandydatów,
- nie jest w stanie wykazać, dlaczego konkretna osoba została odrzucona.

AI Act bardzo wyraźnie podkreśla, że systemy AI mają pozostawać pod realnym nadzorem człowieka. To jeden z najważniejszych elementów całej regulacji. W praktyce wiele organizacji utożsamia nadzór człowieka z formalnym kliknięciem „zatwierdź". A to nie jest realna kontrola. Jeżeli człowiek nie zna logiki działania systemu, nie widzi pełnej puli kandydatów, nie rozumie powodów rekomendacji czy też nie ma możliwości skutecznego zakwestionowania wyniku, to jego udział staje się wyłącznie pozorny. I właśnie tutaj powstaje jedna z największych luk odpowiedzialności w procesach HR.

RODO I PROBLEM AUTOMATYCZNYCH DECYZJI

Obok AI Act ogromne znaczenie mają również przepisy RODO dotyczące profilowania oraz podejmowania decyzji w sposób zautomatyzowany. W praktyce szczególnie ryzykowny jest scenariusz, w którym kandydat zostaje odrzucony przez system jeszcze przed realnym kontaktem z człowiekiem. Z perspektywy organizacji może wydawać się,

eprasa.pl 82873458cf

że: „przecież system tylko pomógł uporządkować aplikacje". Z perspektywy prawa sytuacja wygląda jednak inaczej.

Jeżeli algorytm realnie wpływa na dostęp do procesu rekrutacyjnego, pojawiają się obowiązki związane m.in. z:
- przejrzystością procesu,
- informowaniem kandydatów,
- możliwością interwencji człowieka,
- możliwością zakwestionowania decyzji,
- wyjaśnialnością działania systemu.

I ponownie kluczowe staje się pytanie: czy człowiek rzeczywiście kontroluje decyzję, czy jedynie potwierdza wynik wygenerowany wcześniej przez algorytm? To właśnie tutaj wiele organizacji zaczyna dostrzegać, że wykorzystanie AI nie jest wyłącznie kwestią technologii, lecz przede wszystkim *governance* i odpowiedzialności.

NAJCZĘSTSZY SCENARIUSZ RYZYKA W PROCESACH HR

W praktyce często wygląda to podobnie. Firma wdraża system AI do obsługi rekrutacji. Algorytm analizuje setki aplikacji i tworzy ranking kandydatów. Rekruter widzi jedynie „najlepiej dopasowane" osoby. Pozostali kandydaci znikają z procesu. Na pierwszy rzut oka wszystko wygląda racjonalnie: proces jest szybszy, dział HR oszczędza czas, a organizacja redukuje koszty. Problem polega na tym, że decyzja o wykluczeniu części kandydatów została podjęta wcześniej, niż myślą sami HR-owcy. Rekruter podejmuje decyzję już na ograniczonym zbiorze danych.

W praktyce dział HR często widzi wyłącznie grupę kandydatów wytypowanych przez system, nie analizując pełnej puli aplikacji. Organizacja może formalnie zachować udział człowieka w procesie, a jednocześnie faktycznie utracić kontrolę nad sposobem selekcji kandydatów. Oznacza to, że człowiek nie analizuje całej puli kandydatów, system wpływa na kierunek procesu, a organizacja może nieświadomie powielać określone schematy lub uprzedzenia. Właśnie dlatego coraz częściej mówi się o ryzyku „ukrytej automatyzacji decyzji". Formalnie decyzję nadal podejmuje człowiek. Faktycznie jednak logika procesu została ukształtowana wcześniej przez system.

GDZIE DZIAŁ HR REALNIE TRACI KONTROLĘ?

Największe wyzwanie współczesnych procesów rekrutacyjnych nie polega na tym, że AI podejmuje decyzje samodzielnie, tylko że organizacje często nie zauważają momentu, w którym system zaczyna wpływać na sposób podejmowania decyzji przez ludzi. To szczególnie niebezpieczne, ponieważ:
- rekruterzy często nie znają technicznej logiki systemu,
- nie wiedzą, jakie dane wpływają na ranking,

Przykład

Międzynarodowa organizacja wdrażająca AI do preselekcji kandydatów może nawet nie zauważyć momentu, w którym system zaczyna eliminować określone grupy kandydatów na podstawie danych historycznych. Jeżeli model był trenowany na wcześniejszych procesach rekrutacyjnych, może nieświadomie wzmacniać istniejące schematy organizacyjne, np. preferować kandydatów o określonym doświadczeniu, wieku czy modelu kariery.

eprasa.pl 82873458cf

• nie potrafią ocenić ryzyka biasu,
• nie mają możliwości realnego audytu działania algorytmu.

W efekcie HR-owcy zaczynają podejmować decyzje na podstawie procesu, którego nie kontrolują. W praktyce oznacza to, że wykorzystanie AI w procesach HR przestaje być wyłącznie zagadnieniem technologicznym lub prawnym. Coraz częściej staje się ryzykiem organizacyjnym, reputacyjnym i zarządczym – szczególnie w firmach budujących swoją pozycję na transparentności procesów i employer brandingu.

Jeżeli organizacja nie potrafi wyjaśnić decyzji, nie rozumie logiki selekcji czy nie kontroluje kryteriów oceny, to trudno będzie jej obronić taki proces w przypadku zarzutu dyskryminacji, kontroli regulatora, sporu sądowego albo roszczeń kandydatów. I właśnie dlatego AI *governance* staje się dziś problemem zarządczym, a nie wyłącznie technologicznym.

Trzy warunki bezpiecznego użycia AI w rekrutacji

Jeżeli organizacja chce korzystać z AI w sposób odpowiedzialny, musi spełnić trzy podstawowe warunki.

1. Realna kontrola człowieka nad decyzją

Człowiek musi mieć możliwość:

- zakwestionowania rekomendacji,
- zmiany wyniku,
- analizy pełnych danych,
- samodzielnej oceny procesu.

2. Możliwość uzasadnienia decyzji

Organizacja musi rozumieć:

- jakie kryteria wpływają na wynik,
- dlaczego kandydat został odrzucony,
- jakie dane analizował system.

3. Kontrola ryzyka dyskryminacji

Firmy powinny regularnie analizować:

- kogo system eliminuje,
- jakie grupy są nadreprezentowane,
- czy algorytm nie wzmacnia istniejących uprzedzeń.

Jeżeli choć jeden z tych elementów nie jest spełniony, odpowiedzialność organizacji nie znika. Staje się jedynie mniej kontrolowana.

JAK KORZYSTAĆ Z AI ODPOWIEDZIALNIE?

Największym błędem organizacji jest dziś traktowanie AI jako „czarnej skrzynki", której wyników nie trzeba rozumieć. Tymczasem bezpieczne korzystanie ze sztucznej inteligencji wymaga konkretnych zasad organizacyjnych i proceduralnych. Kluczowe staje się już nie samo wdrożenie technologii, lecz to, czy organizacja nadal realnie kontroluje proces podejmowania decyzji. W praktyce oznacza to konieczność odejścia od modelu, w którym AI funkcjonuje jako autonomiczny filtr kandydatów, a człowiek jedynie formalnie zatwierdza wynik procesu. Coraz większe znaczenie będzie miało bowiem nie to, czy człowiek „uczestniczył" w procesie, ale czy rzeczywiście był w stanie samodzielnie ocenić i zakwestionować rekomendację systemu.

Dlatego coraz większe znaczenie ma to, by AI nie zamykała procesu już na etapie analizy CV, lecz jedynie wspierała wstępną selekcję kandydatów. Lista osób rekomendowanych przez system powinna być punktem wyjścia do dalszej oceny, a nie jej zakończeniem. Dział HR musi mieć dostęp do pełnej puli kandydatów, znać kryteria działania systemu i mieć możliwość zakwestionowania lub zmiany rekomendacji AI. Równie ważne staje się dokumentowanie decyzji oraz regularna analiza tego, kogo system eliminuje i z jakich powodów.

Coraz istotniejsze staje się również budowanie wewnętrznego AI *governance* w obszarze HR. W wielu organizacjach nadal nie wiadomo, kto odpowiada za nadzór nad systemem, kto analizuje ryzyko dyskryminacji, kto ocenia zgodność procesu z AI Act i RODO oraz kto ponosi odpowiedzialność za błędną decyzję wygenerowaną przy udziale AI. A właśnie ta „luka odpowiedzialności" będzie jednym z największych problemów organizacyjnych najbliższych lat.

Szczególnie niebezpieczna jest sytuacja, w której organizacja zakłada, że odpowiedzialność pozostaje po stronie człowieka tylko dlatego, że formalnie uczestniczył on w procesie. W praktyce coraz częściej mamy jednak do czynienia z tzw. *automation bias*, czyli naturalną tendencją do bezrefleksyjnego ufania rekomendacjom systemu. Im bardziej zaawansowana i „skuteczna" wydaje się sztuczna inteligencja, tym rzadziej człowiek realnie podważa jej ocenę. W efekcie największe ryzyko nie polega dziś na całkowitym zastąpieniu człowieka przez algorytm.

eprasa.pl 82873458cf

Bezpieczne korzystanie ze sztucznej inteligencji wymaga konkretnych zasad organizacyjnych i proceduralnych. Kluczowe staje się już nie samo wdrożenie technologii, lecz to, czy organizacja nadal realnie kontroluje proces podejmowania decyzji.

Znacznie większym zagrożeniem jest sytuacja, w której człowiek pozostaje w procesie wyłącznie symbolicznie, podczas gdy rzeczywisty wpływ na decyzję został przesunięty wcześniej – na poziom logiki działania systemu. To właśnie ten poziom refleksji będzie decydował o tym, czy AI stanie się narzędziem wspierającym firmę, czy źródłem niekontrolowanego ryzyka regulacyjnego, reputacyjnego i organizacyjnego.

GDZIE FIRMY POPEŁNIAJĄ NAJWIĘKSZY BŁĄD?

W praktyce wiele organizacji nadal zakłada, że odpowiedzialność za wykorzystanie AI można przenieść wyłącznie na pracownika działu HR czy rekrutera. To bardzo ryzykowne podejście. Jeżeli organizacja:

- nie stworzyła zasad korzystania z AI,
- nie określiła, kiedy rekomendacja systemu wymaga dodatkowej weryfikacji,
- nie przeszkoliła pracowników działu HR,
- nie wskazała, kto odpowiada za nadzór nad procesem,
- ani nie monitoruje sposobu działania systemu,

to w przypadku kontroli, skargi kandydata lub zarzutu dyskryminacji trudno będzie wykazać, że proces rekrutacyjny pozostawał pod realną kontrolą człowieka.

To szczególnie ważne, ponieważ wiele działów HR korzysta dziś z AI w sposób częściowo nieformalny, np. poprzez zewnętrzne narzędzia do selekcji CV, scoringu kandydatów czy automatycznej analizy odpowiedzi. Organizacje często nie mają pełnej świadomości, jakie decyzje podejmuje system, jakie dane analizuje oraz jak duży wpływ ma AI na końcowy wynik procesu. W praktyce coraz większym ryzykiem staje się więc nie samo wykorzystanie sztucznej inteligencji, ale brak zasad jej używania.

Inaczej wygląda sytuacja w organizacjach, które wdrożyły jasne zasady korzystania z AI, obowiązek weryfikowania rekomendacji systemu, dokumentowanie decyzji, szkolenia dla działów HR oraz wyraźny podział odpowiedzialności za cały proces. W takim przypadku pracownik, który świadomie ignoruje procedury lub korzysta z AI w sposób niezgodny z przyjętymi zasadami, może rzeczywiście narazić się na odpowiedzialność. Samo wdrażanie AI nie jest dziś największym błędem organizacji. Ryzyko pojawia się wtedy, gdy technologia trafia do procesów bez jasno określonych zasad, kontroli i świadomości jej wpływu na decyzje podejmowane przez ludzi.

ZAPEWNIENIE NADZORU

AI może znacząco usprawnić procesy rekrutacyjne, przyspieszać analizę danych, wspierać organizację pracy i zwiększać efektywność działów HR. Warunkiem jest jednak zachowanie realnej kontroli nad sposobem podejmowania decyzji. To, że człowiek formalnie zatwierdza wynik procesu, nie oznacza jeszcze, iż faktycznie kontroluje sposób jego powstania. W erze AI odpowiedzialność organizacji nie znika – zmienia się jedynie miejsce, w którym kształtuje się decyzja. Dlatego jednym z najważniejszych wyzwań działów HR będzie nie tylko wdrażanie nowych narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, lecz także zapewnienie przejrzystości, nadzoru i odpowiedzialności za procesy, które te narzędzia współtworzą. ● ©

eprasa.pl 82873458cf

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

e-dodatek

ŚCIĄGA KADROWEGO

Minimalne wynagrodzenie w 2027 r. i świadczenia od niego zależne

I. Minimalne wynagrodzenie dla pracowników i zleceniobiorców

Status zatrudnionego	Sposób wynagradzania	Wysokość wynagrodzenia
pracownik	stawka miesięczna	4950 zł
	stawka godzinowa	■ za styczeń – 32,57 zł ■ za luty, listopad – 30,94 zł ■ za marzec, kwiecień, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień – 28,13 zł ■ za maj – 34,38 zł ■ za październik, grudzień – 29,46 zł
przyjmujący zlecenie/ osoba świadcząca usługi	stawka godzinowa (nie dotyczy wynagrodzenia określonego w umowie wyłącznie jako prowizja i większości umów o sprawowanie opieki)	32,30 zł

Podstawa prawna:

- art. 6–8 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1773)
- § 1–3 rozporządzenia Rady Ministrów z 14 września 2026 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2027 r. (Dz.U. z 2026 r. poz. 1213)

II. Należności i wskaźniki z Kodeksu pracy

Rodzaj należności/wskaźnika	Sposób obliczenia	Wysokość
1	2	3
minimalne zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu	zasadniczo ustala sąd pracy	4950 zł
minimalne zadośćuczynienie za wielokrotne naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu	zasadniczo ustala sąd pracy	14 850 zł
minimalne zadośćuczynienie z tytułu skorzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu	zasadniczo ustala sąd pracy	4950 zł

eprasa.pl 828734586

1	2	3
minimalne zadośćuczynienie dla pracownika, który doznał mobbingu	zasadniczo ustala sąd pracy	29 700 zł
Podstawa prawna: art. 18[3d], art. 18[3e], art. 94[3] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)		
minimalne wynagrodzenie za przestój niezawiniony przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy	**I. Przestój nie dotyczy całego miesiąca** **Krok 1.** Wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia podzielić przez nominalny wymiar czasu pracy w miesiącu wystąpienia przestoju **Krok 2.** Stawkę otrzymaną w kroku 1 pomnożyć przez liczbę godzin przestoju **II. Przestój dotyczy całego miesiąca** Należy przyjąć wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia	4950 zł
Podstawa prawna: art. 81 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)		
kwoty wolne od potrąceń*	**Krok 1.** Ustalić wysokość brutto obowiązującego minimalnego wynagrodzenia lub jego części – w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – dla roku, w którym wynagrodzenie zostało zajęte **Krok 2.** Obliczyć kwotę minimalnego wynagrodzenia przypadającego do wypłaty (z kwoty ustalonej w kroku 1) z uwzględnieniem przysługujących pracownikowi kosztów uzyskania przychodów (jeżeli nie zrezygnował z ich stosowania) i kwoty zmniejszającej podatek (według złożonego oświadczenia na formularzu PIT-2) **Krok 3.** Kwotę otrzymaną w kroku 2 pomnożyć przez odpowiedni procent przewidziany dla danego rodzaju potrącenia	**I.** Przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne – 100% minimalnego wynagrodzenia: 3703,93 zł **II.** Przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi – 75% minimalnego wynagrodzenia: 2777,95 zł **III.** Przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy – 90% minimalnego wynagrodzenia: 3333,54 zł **IV.** Przy potrącaniu za zgodą pracownika – 80% minimalnego wynagrodzenia: 2963,14 zł
Podstawa prawna: art. 87[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245) ** Z uwzględnieniem zwykłych kosztów uzyskania przychodów, 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, bez zwolnień podatkowych i wpłat na PPK.*		

e-prasa.pl 82873458cf

1	2	3
minimalne wynagrodzenie gwarancyjne za niewykonywanie pracy z powodu rozkładu czasu pracy dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wynagradzanego w inny sposób niż stałą stawką miesięczną	zob. wynagrodzenie za przestój niezawiniony przez pracownika	4950 zł
Podstawa prawna: art. 129 § 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)		
minimalny dodatek za pracę w porze nocnej	**Krok 1.** Minimalne wynagrodzenie podzielić przez nominalny wymiar czasu pracy obowiązujący w miesiącu wystąpienia pracy w nocy **Krok 2.** Stawkę otrzymaną w kroku 1 pomnożyć przez 20%	■ za styczeń – 6,51 zł ■ za luty, listopad – 6,19 zł ■ za marzec, kwiecień, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień – 5,63 zł ■ za maj – 6,88 zł ■ za październik, grudzień – 5,89 zł
Podstawa prawna: art. 151[8] § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245)		

III. Należności z innych przepisów

Rodzaj należności	Sposób obliczenia	Wysokość
świadczenie pieniężne dla praktykanta (wysokość maksymalna)	2-krotność minimalnej płacy	9900 zł
Podstawa prawna: art. 3 ust. 2 ustawy z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1578)		
odprawa z tytułu zwolnień grupowych (niewyższa niż 15-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę)	Według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy **Krok 1.** Ustalić podstawę wymiaru odprawy – ze składników stałych z miesiąca, w którym powstało prawo do odprawy (rozwiązania stosunku pracy), i składników zmiennych wypłaconych w okresie niedłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do odprawy **Krok 2.** Pomnożyć podstawę wymiaru z kroku 1 przez liczbę miesięcy, za które przysługuje odprawa (1, 2 lub 3)	74 250 zł
Podstawa prawna: art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1195)		

IV. Minimalna i maksymalna podstawa wymiaru składek i świadczeń ZUS

Rodzaj podstawy	Sposób obliczenia	Wysokość
1	2	3
najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przedsiębiorców rozliczających składki na tzw. zasadach preferencyjnych i roz-	podstawę tę stanowi kwota 30% minimalnego wynagrodzenia	podstawa wymiaru: 1485 zł wysokość składek: ■ emerytalna: 289,87 zł ■ rentowa: 118,80 zł

eprasa.pl 828734586

1	2	3
liczających składki od dochodu (tzw. Mały ZUS Plus)		■ chorobowa: 36,38 zł ■ wypadkowa: 24,80 zł suma: 469,85 zł
Podstawa prawna: art. 18–18a, art. 22 ust. 1 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. 734)		
najniższa podstawa wymiaru składki zdrowotnej dla osób prowadzących działalność pozarolniczą, stosujących opodatkowanie inne niż w formie ryczałtu	podstawę tę stanowi 100% minimalnego wynagrodzenia za pracę (w okresie od 1 lutego 2027 r. do 31 stycznia 2028 r.)	■ podstawa wymiaru: 4950 zł ■ wysokość składki: 445,50 zł
Podstawa prawna: art. 81 ust. 2d 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. 1007)		
najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym	podstawę tę stanowi 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę	3712,50 zł
Podstawa prawna: art. 18 ust. 14 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. 734)		
wysokość nienaliczanych przez ZUS odsetek za zwłokę od nieopłaconych w terminie składek	odsetek za zwłokę w opłacaniu składek nie nalicza się, jeżeli ich wysokość nie przekracza 1% kwoty minimalnego wynagrodzenia	49,50 zł
Podstawa prawna: art. 23 ust. 1a 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. 734)		
minimalna podstawa wymiaru zasiłku chorobowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy	**Krok 1.** Ustalić przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika (przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe) wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych (lub za okres krótszy, lecz obejmujący pełne miesiące ubezpieczenia) poprzedzających miesiąc powstania niezdolności do pracy **Krok 2.** Od przeciętnego wynagrodzenia uzyskanego w kroku 1 odliczyć potrącone przez pracodawcę i finansowane przez pracownika składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe	4271,36 zł
Podstawa prawna: art. 45 w zw. z art. 36 ust. 1 i 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)		

©℗

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

epraca.pl 82873458cf