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

Wpływ zmian dotyczących stażu pracy na niektóre świadczenia pracowników samorządowych – odpowiedzi na pytania Czytelników

1(433)
styczeń 2026

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

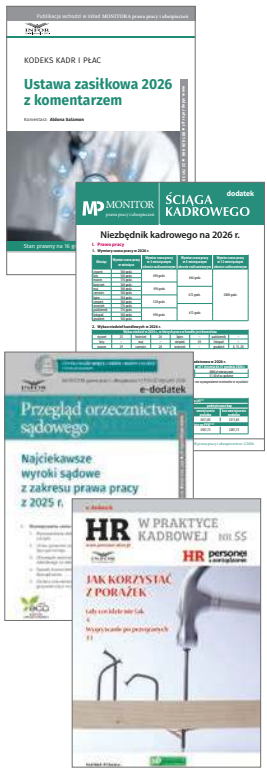
1. Zmiany w zawieraniu układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych 4
2. INFORLEX Do 2 lutego 2026 r. trzeba złożyć ZUS IWA za 2025 r. 14
3. Warunki korzystania z ulgi Mały ZUS Plus od 1 stycznia 2026 r. 21
4. 20 stycznia i 2 lutego 2026 r. upływają terminy złożenia deklaracji do urzędów skarbowych i PFRON 25
5. O obowiązku tworzenia przez pracodawców ZFŚS zdecyduje stan zatrudnienia na 1 stycznia 2026 r. 29
6. Nowe zasady rozliczania godzin ponadwymiarowych nauczycieli od 1 stycznia 2026 r. 31

II. AKTUALNOŚCI

1. **Zmiany prawa – weszły w życie 1.12.2025–1.01.2026 r.**

1.1. Obywatele Gruzji bez prawa do pracy w Polsce na podstawie oświadczenia. 35

ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >



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

ISSN 1731-996X

Indeks 369691

ABONAMENT 2026 Przedłuż abonament i odbierz prezent! oferta2026.infor.pl

eprasa.pl 886fb2a389

1.2. Nowy katalog prac wykonywanych w Polsce przez cudzoziemców bez zezwolenia na pracę 35
1.3. Wzrost opłat z tytułu zatrudnienia cudzoziemca. 36
1.4. Zmiany w dokumentach potrzebnych do zatrudnienia cudzoziemca . . 36
1.5. Nowy wykaz prac sezonowych wykonywanych przez cudzoziemców. . 37
1.6. Nowe zasady opłacania składek na Fundusz Pracy przez osoby podejmujące pracę za granicą u pracodawcy zagranicznego 37
1.7. Zmiany we wnioskach o refundację wynagrodzeń młodocianych z Funduszu Pracy 38
1.8. Zmiany w Krajowym Funduszu Szkoleniowym 38
1.9. Nowe zasady dofinansowania działalności gospodarczej oraz refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy 38
1.10. Zmiany w szkoleniach bhp 39
1.11. Zmiany w układach zbiorowych pracy 39
1.12. Zmiany w wykazie chorób zawodowych. 40
1.13. Zmiany dla pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych 40

III. TEMAT NUMERU

1. INFORLEX Wpływ zmian dotyczących stażu pracy na niektóre świadczenia pracowników samorządowych – odpowiedzi na pytania Czytelników 41

IV. PRAWO PRACY

1. INFORLEX Ochrona danych osobowych pracowników przy wdrażaniu regulacji w obszarze jawności wynagrodzeń 53
2. Jak wskazać wymiar czasu pracy w informacji o warunkach zatrudnienia, jeśli pracownik pracuje w różnych godzinach 59

V. WYNAGRODZENIA

1. Praktyki absolwenckie – jak je prawidłowo organizować i z tego tytułu ubiegać się o pomoc publiczną 62
2. INFORLEX Jak rozliczyć ryczałt za przejazdy lokalne przyznany pracownikowi zdalnemu 65

VI. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. INFORLEX Zasady korygowania dokumentów ubezpieczeniowych przekazanych do ZUS 69
2. Czy z tytułu umowy zlecenia zawartej z osobą prowadzącą działalność nierejestrowaną należy opłacać składki ZUS 76

eprasa.pl 886fb2a389

NOWOŚĆ

NOWY DZIAŁ **„Tylko w e-wydaniu”**

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

VII. ZASIŁKI

1. Zasiłki dla pracowników tymczasowych – ustalanie podstawy wymiaru i wypłata **80**
2. Jak skorygować dokumenty płacowe w przypadku odmowy wypłaty zasiłku z ubezpieczenia wypadkowego **88**

VIII. BHP W FIRMIE

1. INFORLEX Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp w okresie zimowym **92**

Polecamy

Wkrótce w MONITORZE prawa pracy i ubezpieczeń dodatek z serii Kodeks kadr i płac

Rozporządzenia wykonawcze do ustawy zasiłkowej 2026 z komentarzem

w którym omawiamy m.in.:

- wymaganą dokumentację do przyznania i wypłaty zasiłków (chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, wyrównawczego) oraz świadczenia rehabilitacyjnego, w tym zasady wypełniania zaświadczenia płatnika składek (ZUS Z-3, Z-3a, Z-3b) dla różnych grup ubezpieczonych,
- zasady wystawiania zaświadczeń lekarskich, co ma znaczenie przy ustalaniu przez płatników prawa do zasiłku,
- sposób ustalania prawa do zasiłku wyrównawczego oraz jego wysokości.

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

eprasa.pl 886fb2a389

1 Zmiany w zawieraniu układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych

Od 13 grudnia 2025 r. obowiązuje nowa ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Regulacja ta zwiększyła krąg osób, które mogą zostać objęte układem zbiorowym pracy. Ponadto partnerzy społeczni będą mogli wspólnie decydować, w jakim zakresie układ zbiorowy pracy może inaczej regulować warunki pracy niż przepisy ustawowe. Utrzymana natomiast zostanie tzw. zasada korzystności, polegająca na tym, że ustalenia układów i porozumień nie mogą być gorsze dla pracownika niż ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Nowa ustawa z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (dalej: ustawa o u.z.p.), która zastąpiła dotychczasowy dział jedenasty ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), weszła w życie 13 grudnia 2025 r. Ustawa ta dostosowuje polskie prawo do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. UE L 275 z 25.10.2022, str. 33).

Zmiany wprowadzone ustawą o układach zbiorowych

Najważniejsze zmiany wprowadzone ustawą o u.z.p. to:

1. Możliwość regulowania w układach zbiorowych spraw nieuregulowanych w prawie pracy.

Układ zbiorowy pracy (zakładowy lub ponadzakładowy) może określać kwestie, które nie są uregulowane przepisami prawa pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Zgodnie z nowymi przepisami układ może obejmować m.in.: rozwiązania wspierające równowagę między pracą a życiem prywatnym, rozwiązania w zakresie równości płci, procedury antymobbingowe i przeciwdziałające zagrożeniom psychospołecznym (stres, wypalenie), inne obszary uzgodnione przez partnerów społecznych. Ustalenia przyjęte w układzie zbiorowym nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

2. Wprowadzenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy zamiast obowiązku rejestrowania układów

Układy zbiorowe i porozumienia zbiorowe będzie trzeba zgłaszać do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP). Będzie to możliwe wyłącznie w formie elektronicz-

eprasa.pl 886fb2a389

nej, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego. Ewidencja obejmuje także układy i porozumienia ponadzakładowe zawarte przez co najmniej dwóch pracodawców. Do ewidencji można będzie zgłosić układ lub porozumienie zawarte bez udziału organizacji pracodawców – wystarczy, że podpiszą go minimum dwaj pracodawcy.

3. Możliwość skorzystania z mediatora w trakcie rokowań.

Strony negocjujące układ mogą zwrócić się o udział mediatora, gdy rozmowy nie prowadzą do wiążących uzgodnień.

4. Elastyczny czas obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Układ może być zawarty na czas określony, z możliwością przedłużenia, lub na czas nieokreślony.

Zmiany w zakresie stron układu zbiorowego pracy

Nowa ustawa o u.z.p likwiduje dualizm w zakresie określenia, jaki podmiot zatrudniający może być stroną układu zbiorowego pracy. Do tej pory zakładowy układ zbiorowy mógł zawrzeć pracodawca, czyli podmiot, który zatrudniał przynajmniej 1 osobę na podstawie umowy o pracę (chociaż w praktyce taki podmiot nie decydował się na układ). **Natomiast od 13 grudnia 2025 r. układ zbiorowy pracy może zawrzeć podmiot, który nie zatrudnia ani 1 osoby na podstawie umowy o pracę (art. 2 pkt 2 ustawy o u.z.p. i art. 1^1 pkt 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, dalej: ustawa o związkach zawodowych).** Zgodnie bowiem z wprowadzoną regulacją pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników, a także osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudnia ona inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.

W ustawie o u.z.p. potwierdzono też prawo do regulowania w układzie zbiorowym pracy uprawnień i obowiązków osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych. Zakładowy układ zbiorowy pracy obejmuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową u pracodawcy będącego stroną układu, chyba że w jego treści ustalone to będzie inaczej. Układem zbiorowym pracy mogą być objęci również emeryci i renciści.

PRZYKŁAD

Agencja ochrony zatrudnia osoby wyłącznie na podstawie umowy zlecenia. Znaczna część ochroniarzy należy do związków zawodowych. Agencja może zawrzeć układ zbiorowy pracy.

W nowej ustawie utrzymano zasadę, że zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzą w skład tej samej osoby prawnej (dotychczasowy art. 241^{28} § 1 k.p.). Przepis ten stanowi wyjątek od zasa-

eprasa.pl 886fb2a389

dy, że układem zakładowym może być związany tylko jeden pracodawca. Ma to istotne znaczenie w sytuacji firm posiadających oddziały.

PRZYKŁAD

Filia firmy samodzielnie zatrudnia pracowników. Jest zatem odrębnym pracodawcą. Firmie zależy na tym, aby regulacje układu zbiorowego pracy obowiązywały w całej firmie, a nie w poszczególnych filiach. W tym celu firma może skorzystać z przepisu pozwalającego na to, żeby zakładowy układ obejmował więcej niż jednego pracodawcę.

WAŻNE! W nowej ustawie o u.z.p. utrzymano wyłączne prawo związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych pracy.

Dotychczas ponadzakładowy układ zbiorowy pracy mógł być zawierany wyłącznie przez właściwy statutowo organ organizacji pracodawców – w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców. **Od 13 grudnia 2025 r. rozszerzono listę podmiotów, które mogą podejmować rokowania i zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Takie prawo uzyskuje co najmniej 2 pracodawców (grupa pracodawców), którzy nie muszą być – inaczej niż dotychczas – zrzeszeni w organizacjach pracodawców.** Takie rozwiązanie ułatwia zawieranie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Uprawniony do rokowań nad układem ponadzakładowym może być (obok organizacji pracodawców i grupy co najmniej 2 pracodawców) w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego oraz właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych.

Zakres spraw regulowanych przez układ zbiorowy pracy

Układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej (art. 3 ustawy o u.z.p.). Układ zbiorowy pracy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

W ustawie o u.z.p. wprowadzono tzw. otwarty katalog spraw, które można uregulować w układzie zbiorowym pracy. Wskazano przy tym jedynie przykładowe obszary, jakie mogą zostać ustalone w układzie zbiorowym. Zgodnie z nowymi przepisami w układzie można uregulować m.in. kwestie związane z zarządzaniem wiekiem i aktywnym starzeniem.

eprasa.pl 886fb2a389

Przykładowe wskazanie spraw, które można uregulować w układzie, jest zachętą dla stron układu do regulowania kwestii nieunormowanych przepisami prawa pracy, np. zarządzania. Dotychczas w praktyce układy zbiorowe pracy zawierały w znacznej mierze powtórzenie przepisów k.p.

W układzie zbiorowym pracy można uregulować także funkcjonowanie w zakładzie pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

PRZYKŁAD

Układ zbiorowy pracy obowiązujący w zakładzie pracy określa prawa i obowiązki osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych związane z zakończeniem umowy, w tym 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, w którym przysługują 4 godziny płatne na poszukiwanie pracy. Układ przyznaje tym osobom także prawo do zwolnienia z tytułu siły wyższej i 2 dni na sprawowanie opieki nad dzieckiem. Takie postanowienia w układzie zbiorowym są dopuszczalne.

Utrzymano zasadę korzystności dla pracowników oraz wprowadzono podobną zasadę wobec zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Oznacza to, że ustalenia układu zbiorowego nie mogą być gorsze ani dla pracownika, ani dla osoby wykonującej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej niż ogólnie obowiązujące przepisy zarówno k.p., jak i ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (dalej: k.c.).

PRZYKŁAD

W układzie zbiorowym pracy przewidziano szczegółowe zasady wypowiadania umów zlecenia przez zatrudnionych. Wskazano, że umowę zlecenia można wypowiedzieć dopiero po przepracowaniu 3 miesięcy. To postanowienie jest nieważne, gdyż zgodnie z art. 746 § 2 k.c. przyjmujący zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie.

Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla osób nim objętych niż przepisy k.p. oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców są nieważne z mocy prawa. Z kolei postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla osób nim objętych niż postanowienia obejmującego ich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Jest to uzasadnione stosowaniem zasady, że układ zbiorowy pracy może regulować kwestie wyłącznie na korzyść osób wykonujących pracę zarobkową. Nieważność z mocy prawa oznacza, że postanowienie układu zbiorowy pracy uznaje się za nieważne od samego początku, czyli od momentu zawarcia układu, bez potrzeby podejmowania dodatkowych czynności prawnych. Nieważne postanowienie traktuje się, jakby nigdy nie istniało.

WAŻNE! W ustawie o u.z.p. wprowadzono sankcję nieważności z mocy prawa postanowień układu zbiorowego pracy mniej korzystnych dla osób nim objętych niż przepisy k.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

eprasa.pl 886fb2a389

Udział mediatora w rokowaniach nad treścią układu zbiorowego pracy

W nowej ustawie o u.z.p. wprowadzono regulację, zgodnie z którą jeżeli podczas rokowań pojawią się spory i niejasności, strony mogą zdecydować o udziale mediatora, którego zadaniem jest pomoc w osiągnięciu porozumienia co do treści układu. **Aby usprawnić proces powoływania mediatora, umożliwiono stronie pracodawczej oraz związkowej wspólny wybór mediatora lub wystąpienie do ministra właściwego do spraw pracy przez jedną ze stron z wnioskiem o wskazanie mediatora z prowadzonej przez niego listy**.

Przekazanie przez pracodawcę informacji o sytuacji zakładu

W nowej ustawie o u.z.p. utrzymano zasadę, że pracodawca przekazuje informację o swojej sytuacji ekonomicznej w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy (na ich wniosek), m.in. informacje objęte sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego. **Natomiast od 13 grudnia 2025 r. wprowadzono 14-dniowy termin na udzielenie tej informacji od dnia otrzymania wniosku, aby nie wstrzymywać nadmiernie toku rokowań.**

Ewidencja układów zbiorowych pracy i kontrola ich treści

Do tej pory ewidencja układów zbiorowych pracy i kontrola ich treści były ze sobą połączone w jednej instytucji rejestracji układu. **Nowa ustawa o u.z.p. rozdziela ewidencję układów od ich kontroli.** Uproszczono przy tym proces rejestrowania układów zbiorowych pracy. Zgłoszenie do KEUZP będzie dotyczyło układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego i będzie polegało na wprowadzeniu do systemu teleinformatycznego uproszczonych danych na formularzu elektronicznym udostępnionym na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Zgłoszenie do KEUZP będzie musiało być opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP, umożliwiający jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia.

WAŻNE! Niezgłoszone do KEUZP regulacje nie wywołują skutków prawnych.

Zgłoszenie do KEUZP będzie uznane za prawidłowo dokonane z chwilą otrzymania przez podmiot dokonujący zgłoszenia potwierdzenia z systemu teleinformatycznego o wpisie

eprasa.pl 886fb2a389

danych, wraz z automatycznym nadaniem numeru układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu w KEUZP. Nie będzie tutaj weryfikacji treści układu.

Obowiązek ewidencjonowania dotyczy również następujących porozumień, jeżeli są zawarte przez organizację związkową i pracodawcę lub co najmniej 2 pracodawców lub organizację pracodawców:

1) o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy (art. 9^1 k.p.);
2) o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} k.p.);
3) w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej (art. 67^{20} k.p.);
4) o stosowaniu przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.);
5) o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy (art. 150 § 3 k.p.);
6) w sprawie wykazu prac w porze nocnej (art. 151^7 § 4 k.p.);
7) zawieranych w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 26^1 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych);
8) zawieranych w związku z prowadzeniem sporu zbiorowego w trybie ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (dalej: ustawa o sporach zbiorowych), a więc:
   a) porozumienia po zakończeniu rokowań (art. 9 ustawy o sporach zbiorowych),
   b) porozumienia zawieranego po zakończeniu mediacji (art. 14 ustawy o sporach zbiorowych),
   c) porozumienia zawieranego w postępowaniu przed kolegium arbitrażu społecznego – tzw. porozumienie postrajkowe (art. 9 lub art. 14 w zw. z art. 17 ustawy o sporach zbiorowych),
9) w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników),
10) zawieranych na forum Rady Dialogu Społecznego i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego (art. 3 i art. 43 ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego),
11) w sprawie indywidualnego czasu pracy kierowców (art. 8 ust. 2–4 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców).

Ewidencjonowane w KEUZP będą również porozumienia zbiorowe, które nie są oparte na ustawie, jeżeli dotyczą warunków płacy i jeżeli są zawarte przez organizację związkową i pracodawcę lub co najmniej 2 pracodawców lub organizację pracodawców.

PRZYKŁAD

Pracodawca i zakładowa organizacja związkowa zawierają porozumienie dotyczące dodatkowych kwot ekwiwalentów na posiłki dla osób pracujących na budowie. Są to kwoty przyznawane niezależnie od wymaganych przepisami posiłków regeneracyjnych. Takie porozumienie powinno być zaewidencjonowane w KEUZP, ponieważ dotyczy kwestii płacowych.

eprasa.pl 886fb2a389

Minister właściwy do spraw pracy nie dokonuje prawnej weryfikacji treści zgłoszenia do KEUZP ani treści cyfrowego odwzorowania zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego.

Sądowa ocena treści układu zbiorowego pracy oraz procedury rokowań układowych

Wskutek rozdzielenia ewidencjowania układów od badania ich zgodności z prawem w nowej ustawie o u.z.p. przewidziano możliwość wnioskowania o sądową ocenę treści układów zbiorowych pracy, a także procedury rokowań układowych, pod względem zgodności z prawem pracy. **Uprawnionym do wnioskowania o kontrolę sądową jest jedynie podmiot objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy, tj. pracownik, niebędąca pracownikiem osoba wykonująca pracę zarobkową, emeryt, rencista, organizacja związkowa lub pracodawca.** Uwzględniono dodatkowo możliwość występowania do sądu pracy inspektorom pracy oraz prokuratorom, pomimo że nie są podmiotami objętymi postanowieniami układu, jednak mają interes prawny (publiczny) do podejmowania takiej czynności.

WAŻNE! Wniesienie wniosku o sądową ocenę treści układów zbiorowych pracy nie wstrzymuje ich wejścia w życie ani stosowania.

PRZYKŁAD

Po wejściu w życie układu zbiorowego i jego stosowaniu pracownik zorientował się, że w praktyce w wyniku wprowadzonego układu dochodzi do dyskryminacji pośredniej pracowników ze względu na wiek. Postanowienia układu wydają się neutralne, ale ich stosowanie prowadzi do dyskryminacji. Dyskryminowany pracownik złożył wniosek do sądu. Miał do tego prawo.

W razie stwierdzenia naruszenia prawa sąd orzeka o nieobowiązywaniu układu zbiorowego pracy w całości albo w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Należy podkreślić, że tym samym sąd, orzekając o nieważności układu zbiorowego pracy, nie może dokonać tego wstecz, a jedynie od momentu uprawomocnienia się orzeczenia, tak aby nie komplikować sytuacji podmiotów stosujących układ zbiorowy pracy.

WAŻNE! Układ rozwiązuje się z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu o jego nieobowiązywaniu w całości.

Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązywaniu, stosuje się do dnia ich wypowiedzenia, a w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową – do

eprasa.pl 886fb2a389

czasu zmiany tych warunków w akcie będącym podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Wypowiedzenie lub zmiana warunków wykonywania pracy zarobkowej powinny nastąpić nie później niż w ciągu 2 miesięcy, licząc od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu.

Wejście w życie układu zbiorowego pracy

Układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do KEUZP. **Nie można stosować układu niezgłoszonego do KEUZP, a także nadawać postanowieniom układu mocy wstecznej, chyba że są one bardziej korzystne niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy.**

Tak jak dotychczas, także od 13 grudnia 2025 r. postanowienia układu zbiorowego pracy, korzystniejsze dla osób nim objętych, z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z przepisów prawa dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub dotychczasowe warunki aktu będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

Natomiast postanowienia układu zbiorowego pracy obejmujące inne osoby wykonujące pracę zarobkową według nowej ustawy wprowadza się w sposób przyjęty w umowie stanowiącej podstawę wykonywania pracy zarobkowej i w terminie ustalonym przez strony umowy. W razie braku określenia w umowie sposobu postępowania w tym zakresie albo w razie braku porozumienia postanowienia układu zbiorowego pracy nie będą wywierały wobec tych osób skutków prawnych. Tych osób nie dotyczy bowiem wypowiedzenie zmieniające. Przepisy prawa będące podstawą do zawierania układu zbiorowego nie mogą ingerować w kluczowe elementy umów będących podstawą świadczenia pracy zarobkowej.

Bieżąca ocena aktualności regulacji zawartych w układzie zbiorowym pracy

Dotychczas w praktyce zdarzało się, że strony po zawarciu układu nie prowadziły dalszych negocjacji nad jego treścią. Pomimo zmieniających się przepisów prawnych rokowania układowe nie były podejmowane przez wiele lat, co prowadziło do nieaktualności postanowień zawartych w układach zbiorowych pracy, a w konsekwencji ich niezgodności z przepisami prawa pracy. Jednocześnie organy rejestrowe nie posiadały żadnych narzędzi umożliwiających inicjowanie rozmów między stroną związkową a stroną pracodawczą w celu zmiany nieaktualnych postanowień. Stąd wprowadzono rozwiązanie zobowiązujące partnerów społecznych do bieżącej oceny aktualności regulacji zawartych w układzie zbiorowym pracy.

Rozwiązanie układu zbiorowego pracy

Układ zbiorowy pracy rozwiązuje się:

1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,

eprasa.pl 886fb2a389

2) z upływem okresu, na który został zawarty,

3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron,

4) z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu o jego nieobowiązywaniu.

Okres wypowiedzenia układu zbiorowego pracy wynosi 3 miesiące, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Oświadczenie stron o rozwiązaniu i wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy jest składane w formie pisemnej.

WAŻNE! Nie jest możliwe częściowe wypowiedzenie ani częściowe wystąpienie z układu zbiorowego pracy.

Jeżeli strony w danym zakresie nie chcą stosować postanowień układu, to powinny porozumieć się w tej kwestii, a nie podejmować jednostronną decyzję, na którą nie ma wpływu druga strona. Podejmowanie jednostronnych rozstrzygnięć w tych sprawach nie sprzyja dialogowi społecznemu i nie promuje rokowań zbiorowych. Częściowe wypowiedzenie układu powoduje wątpliwości interpretacyjne, w jakim zakresie układ dalej obowiązuje.

Odstąpienie od stosowania układu w całości lub w części

Ustawa o u.z.p. zmieniła zasady, na podstawie których pracodawca nie będzie dalej związany układem. **Pracodawca uzyskał prawo polegające na możliwości odstąpienia od stosowania układu w całości lub w części w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, tj. kiedy „znika" jedna ze stron układu.** Prawo odstąpienia od układu (w całości lub części) nie następuje natychmiastowo, lecz wymaga zachowania określonego terminu, co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu.

Po upływie stosowania układu pracodawca wypowiada pracownikom wynikające z niego warunki, nie stosując przepisów o szczególnej ochronie pracowników. W ustawie o u.z.p. nie przewidziano, jak należy zmienić warunki osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. Zapewne praktyka lub orzecznictwo sądów wykształci sposób postępowania w tym zakresie.

Wystąpienie z ponadzakładowego układu zbiorowego

Nowa ustawa o u.z.p. wprowadza możliwość występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców objętych tym układem. Oświadczenie o wystąpieniu z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy jest składane w formie pisemnej.

Wystąpienie z układu nie jest tożsame z wypowiedzeniem układu przez jego strony. Po wystąpieniu pracodawcy układ nadal będzie obowiązywał pozostałych pracodawców nim objętych.

eprasa.pl 886fb2a389

WAŻNE! Wystąpienie z ponadzakładowego układu zbiorowego nie jest jego wypowiedzeniem.

Dotychczasowe przepisy nie przewidywały takiej możliwości, przez co niejednokrotnie pracodawca, który nie był w stanie z przyczyn ekonomicznych stosować układu zbiorowego pracy, zmuszony był go realizować do momentu, kiedy strony tego układu w drodze nowego protokołu dodatkowego skreśliły go z listy podmiotów objętych ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.

Zmiana w zakresie porozumień z Kodeksu pracy

Nowa ustawa wprowadziła zasadę pierwszeństwa układu zbiorowego pracy albo protokołu dodatkowego do już zawartego układu w sytuacjach ustalania zasad wykonywania pracy zdalnej (art. 67^{20} k.p.) oraz wprowadzenia systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.). Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

WAŻNE! Zmiany w zakresie ustalania zasad pracy zdalnej nie dotyczą pracodawców, u których nie działają związki zawodowe.

Przepisy przejściowe

Ustawa o u.z.p. zawiera przepisy przejściowe. Zgodnie z nimi układy zbiorowe pracy zawarte do 13 grudnia 2025 r. pozostaną w mocy albo będą stosowane do dnia upływu terminu wypowiedzenia bądź rozwiązania takiego układu albo do dnia upływu terminu obowiązywania takiego układu, jeżeli jest w nim wskazany. Analogicznie zawarte do tej daty porozumienia i regulaminy regulujące zasady pracy zdalnej, porozumienia o stosowaniu przerywanego czasu pracy oraz o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy pozostaną w mocy albo będą stosowane do dnia upływu terminu obowiązywania takiego porozumienia lub regulaminu, jeżeli jest w nim wskazany.

Podobnie do rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy rozpoczętych i niezakończonych przed 13 grudnia 2025 r. stosuje się przepisy działu jedenastego k.p. odnoszące się do rokowań.

Natomiast prace nad wprowadzeniem systemu teleinformatycznego KEUZP dopiero się rozpoczną, a ich zakończenie zostanie ogłoszone przez resort pracy w postaci komunikatu w Dzienniku Ustaw. Ministerstwo ma teoretycznie 2 lata, licząc od 13 grudnia 2025 r., na wykonanie tych prac. Do czasu uruchomienia KEUZP obowiązek zgłaszania informacji do ewidencji należy wykonywać przez zgłoszenia zawierające wymagane dane, opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym. W ciągu 1 roku od uruchomienia KEUZP pracodawcy objęci postanowieniami układu zbiorowego

eprasa.pl 886fb2a389

pracy lub porozumienia zbiorowego podlegającego zgłoszeniu do KEUZP będą mieli obowiązek dokonania zgłoszenia do tej ewidencji informacji wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołów dodatkowych, o ile są one aktualne na dzień zgłoszenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1–58 ustawy z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- art. 1^1 ust. 2, art. 21 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 440; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- art. 9, art. 14, art. 17 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 123; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- art. 3 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 570; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- art. 3 i art. 43 ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 2232; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- art. 8 ust. 2–4 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 220; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)

©℗
dr Ewa Drzewiecka
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, wieloletni praktyk i wykładowca akademicki, autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy

2 Do 2 lutego 2026 r. trzeba złożyć ZUS IWA za 2025 r.

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Płatnicy składek, którzy zgłaszają do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych, powinni złożyć informację ZUS IWA za 2025 r. do 2 lutego 2026 r. (31 stycznia 2026 r. wypada w sobotę). Na podstawie danych zawartych w tej informacji ZUS ustali wysokość stopy procentowej składki wypadkowej dla tych płatników, którzy byli zobowiązani składać ZUS IWA przez 3 kolejne lata (a więc za 2023 r., 2024 r. i 2025 r.). Pozostali płatnicy składek są zobowiązani ustalić stopę procentową składki wypadkowej we własnym zakresie.

ZUS IWA jest to formularz, który płatnicy składek przekazują do ZUS raz w roku, do 31 stycznia. Informacja ta służy do ustalenia przez ZUS stopy procentowej składki wypadkowej na rok składkowy trwający od 1 kwietnia 2026 r. do 31 marca 2027 r.

Płatnicy składek zobowiązani do sporządzenia informacji ZUS IWA

Obowiązek przekazania informacji ZUS IWA za 2025 r. spoczywa na płatnikach składek, którzy łącznie spełniają określone warunki, tj.:

- byli zgłoszeni nieprzerwanie w ZUS jako płatnicy składek na ubezpieczenie wypadkowe od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r. i co najmniej 1 dzień w styczniu 2026 r.

eprasa.pl 886fb2a389

- w 2025 r. zgłaszali do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych,
- 31 grudnia 2025 r. byli wpisani do rejestru REGON.

Nieprzerwane zgłoszenie oznacza, że w każdym miesiącu danego roku, za który jest składana informacja ZUS IWA, co najmniej jeden ubezpieczony był zgłoszony przez płatnika do ubezpieczenia wypadkowego (art. 31 ust. 7 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, dalej: ustawa wypadkowa).

Brak obowiązku składania ZUS IWA

Informacji ZUS IWA za 2025 r. nie składa płatnik, który nie zgłaszał ani jednej osoby do ubezpieczenia wypadkowego w którymkolwiek z miesięcy 2025 r.

Informacji tej nie sporządza również płatnik składek, który:

- chociaż w jednym miesiącu 2025 r. nie był płatnikiem składek na ubezpieczenie wypadkowe,
- w każdym miesiącu 2025 r. był płatnikiem składek na ubezpieczenie wypadkowe, lecz nie jest tym płatnikiem w styczniu 2026 r.,

nawet jeśli w 2025 r. zgłaszał do ubezpieczenia wypadkowego przynajmniej 10 osób.

WAŻNE! Obowiązek składania ZUS IWA nie dotyczy płatnika składek, który przynajmniej w jednym miesiącu danego roku (2025 r.) nie zgłaszał do ubezpieczenia wypadkowego żadnej osoby.

Ustalanie liczby ubezpieczonych

W celu ustalenia liczby ubezpieczonych płatnik składek powinien uwzględnić wszystkie osoby, które w poszczególnych miesiącach 2025 r. podlegały ubezpieczeniu wypadkowemu co najmniej jeden dzień.

Daną osobę uwzględnia się tylko raz jako jednego ubezpieczonego, nawet jeśli w tym samym miesiącu podlegała ona ubezpieczeniu wypadkowemu z więcej niż jednego tytułu lub była zgłaszana do tego ubezpieczenia kilka razy.

W liczbie ubezpieczonych należy także uwzględnić pracowników pobierających np. wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy. Osoby te w dalszym ciągu podlegają ubezpieczeniom społecznym, w tym również ubezpieczeniu wypadkowemu.

W liczbie ubezpieczonych nie uwzględnia się osób, które:

- nie podlegały ubezpieczeniom społecznym, w tym ubezpieczeniu wypadkowemu,
- podlegały ubezpieczeniom społecznym, ale nie podlegały ubezpieczeniu wypadkowemu (np. osób wykonujących pracę nakładczą),

eprasa.pl 886fb2a389

- przebywały przez cały miesiąc na urlopie bezpłatnym, wychowawczym, pobierały zasiłek macierzyński, zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- nie podlegały w danym miesiącu (nawet przez 1 dzień) ubezpieczeniu wypadkowemu, ale za które zostały w tym miesiącu rozliczone składki lub wykazane świadczenia po ustaniu tytułu do ubezpieczeń.

Liczbę ubezpieczonych zgłaszanych do ubezpieczenia wypadkowego ustala się jako iloraz sumy ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu w ciągu poszczególnych miesięcy poprzedniego roku kalendarzowego i liczby miesięcy, przez które płatnik składek był w poprzednim roku kalendarzowym zgłoszony w ZUS co najmniej jeden dzień (art. 28 ust. 3 ustawy wypadkowej). Ze względu na wymóg nieprzerwanego zgłoszenia płatnika składek sumę wszystkich ubezpieczonych zgłaszanych do ubezpieczenia wypadkowego w ciągu danego roku zawsze należy podzielić przez 12 miesięcy.

Liczba ubezpieczonych podlega zaokrągleniu do pełnych jedności w górę, jeżeli końcówka jest większa lub równa 0,5, albo w dół, jeżeli jest ona mniejsza od 0,5.

PRZYKŁAD

Liczba ubezpieczonych zgłaszanych przez płatnika do ubezpieczenia wypadkowego w poszczególnych miesiącach 2025 r.:

Okres	I/25	II/25	III/25	IV/25	V/25	VI/25	VII/25	VIII/25	IX/25	X/25	XI/25	XII/25
Liczba ubezpieczonych zgłaszanych do ubezpieczenia wypadkowego w danym okresie	5	7	12	19	13	10	3	6	11	6	9	5

Suma ubezpieczonych zgłaszanych w poszczególnych miesiącach 2025 r. to 106 osób.

Wyliczenie liczby ubezpieczonych zgodnie z art. 28 ust. 3 ustawy wypadkowej:

106 ubezpieczonych : 12 miesięcy = 8,83 (po zaokrągleniu 9 osób).

Ponieważ płatnik składek zgłaszał do ubezpieczenia wypadkowego 9 osób, nie będzie zobowiązany złożyć formularza ZUS IWA za 2025 r.

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. zatrudnia pracowników i osoby wykonujące pracę nakładczą, ponadto kilka osób przebywa na urlopach macierzyńskim i wychowawczym. Ustalenie liczby osób zgłaszanych do ubezpieczenia wypadkowego wygląda następująco:

Lp.	Okres	I/25	II/25	III/25	IV/25	V/25	VI/25	VII/25	VIII/25	IX/25	X/25	XI/25	XII/25
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pracownicy ogółem	75	78	78	76	80	80	81	81	76	80	80	80
2	Nakładcy	15	15	13	15	15	15	14	14	14	20	20	20

eprasa.pl 886fb2a389

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3	Przebywający na urlopach macierzyńskich i wychowawczych					3	3	5	5	5	6	6	6
4	Liczba osób uwzględnianych do informacji ZUS IWA (1 – 2 – 3)	60	63	65	61	62	62	62	62	57	54	54	54

Suma ubezpieczonych uwzględnianych w ZUS IWA w poszczególnych miesiącach 2025 r. to 716 osób.

716 osób : 12 miesięcy = 59,67 (po zaokrągleniu 60 osób).

Płatnik ma obowiązek złożenia informacji ZUS IWA za 2025 r., ponieważ zgłaszał do ubezpieczenia wypadkowego powyżej 10 osób.

PRZYKŁAD

Małgorzata P. w styczniu 2025 r. podlegała ubezpieczeniu wypadkowemu u jednego płatnika składek w okresie:

- od 2 do 20 stycznia 2025 r. – z umowy zlecenia,
- od 31 stycznia – z umowy o pracę.

Pomimo tego, że Małgorzata P. w styczniu 2025 r. była zgłoszona do ubezpieczenia wypadkowego dwukrotnie, to przy ustalaniu liczby ubezpieczonych zgłaszanych do tego ubezpieczenia za ten miesiąc płatnik powinien uwzględnić ją jako jednego ubezpieczonego.

Zasady wypełniania informacji ZUS IWA

Informacja ZUS IWA składa się z 7 bloków, z czego płatnik wypełnia pierwszych sześć. Blok VII jest przeznaczony na adnotacje ZUS (poniżej prezentujemy przykładowo wypełniony formularz).

Tabela. **Opis poszczególnych bloków informacji ZUS IWA**

Numer i nazwa bloku	Opis pól danego bloku
1	2
Blok I „Dane organizacyjne”	W polu 01 należy wpisać identyfikator informacji ZUS IWA, który obejmuje numer informacji (dwie cyfry) oraz rok, za który jest ona składana, np. w przypadku pierwszej informacji ZUS IWA za 2025 r. należy wpisać – 01 2025. Każda kolejna informacja powinna być oznaczona numerem z zakresu cyfr 02–39, które służą do oznaczania dokumentów korygujących.

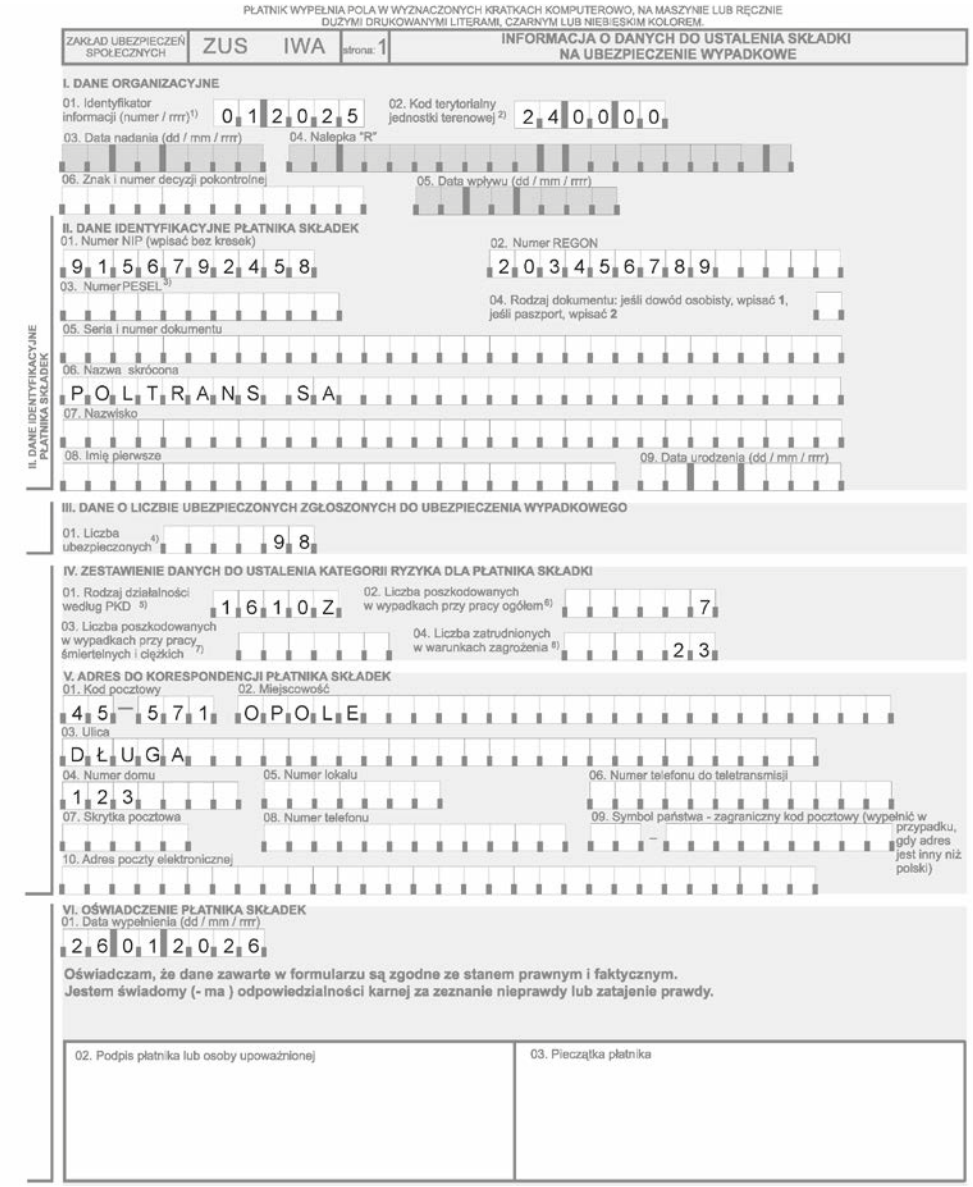
eprasa.pl 886fb2a389

1	2
	W polu 02 należy wpisać 6-znakowy kod terytorialny jednostki terenowej ZUS właściwej ze względu na siedzibę płatnika składek. Kolejnym polem tego bloku wypełnianym przez płatnika składek jest pole 06, które należy wypełnić, jeżeli informacja ZUS IWA jest składana w trybie korekty w następstwie ustaleń kontroli ZUS. Wówczas płatnik powinien wpisać znak i numer decyzji pokontrolnej. Pola 03–05 pozostają niewypełnione.
Blok II „Dane identyfikacyjne płatnika składek"	Blok ten służy do wykazania danych identyfikacyjnych płatnika składek określonych przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, takich jak: numer NIP, REGON, nazwa skrócona płatnika. W przypadku płatnika będącego osobą fizyczną należy dodatkowo wypełnić pola: 03 – PESEL (w przypadku osób wpisanych do CEIDG), 07 – nazwisko, 08 – imię pierwsze, 09 – data urodzenia. Podane dane identyfikacyjne muszą być zgodne z aktualnymi danymi, z jakimi płatnik składek jest zarejestrowany w ZUS.
Blok III „Dane o liczbie ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego"	W polu 01 należy wpisać liczbę ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego. Liczbę tę ustala się jako iloraz sumy ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu w ciągu poszczególnych miesięcy roku kalendarzowego, za który jest składany formularz ZUS IWA, i liczby 12.
Blok IV „Zestawienie danych do ustalenia kategorii ryzyka dla płatnika składki"	W polu 01 płatnik składek powinien wpisać kod rodzaju przeważającej działalności według PKD, ujęty w rejestrze REGON 31 grudnia roku, za który jest składany formularz ZUS IWA. W polu 02 należy wpisać liczbę ubezpieczonych poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Za poszkodowanych w wypadkach przy pracy w danym roku, za który jest składana informacja ZUS IWA, płatnik może uznać: ■ pracowników, którzy zostali ujęci w rejestrze wypadków jako poszkodowani w wypadku przy pracy, ■ ubezpieczonych niebędących pracownikami, tylko tych, którzy ulegli wypadkowi w okresie podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu i sporządzona została za nich karta wypadku. Nie należy brać pod uwagę poszkodowanych w wypadkach, które co prawda miały miejsce w roku, za który jest składany formularz ZUS IWA, ale ich wpis do rejestru wypadków lub sporządzenie karty wypadku nastąpiły w roku następnym. Jedna i ta sama osoba, która uległa więcej niż jednemu wypadkowi przy pracy w trakcie danego roku kalendarzowego, może być uwzględniona w tej liczbie więcej niż raz. Jeżeli w danym roku kalendarzowym żaden z ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu nie uległ wypadkowi przy pracy, w polu tym należy wpisać liczbę „0". W polu 03 należy wpisać liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich, które miały miejsce w roku, za który jest składany formularz ZUS IWA. Jeżeli w danym roku kalendarzowym żaden z ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu nie uległ wypadkowi przy pracy uznanemu za wypadek śmiertelny lub ciężki, w polu tym należy wpisać liczbę „0". Liczba wpisana w polu 03 nie może być większa niż liczba wpisana w polu 02. W polu 04 należy wpisać liczbę osób zatrudnionych w warunkach, w których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, według stanu na 31 grudnia roku, za który jest składany formularz ZUS IWA. W liczbie tej należy uwzględnić jedynie ubezpieczonych będących pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

eprasa.pl 886fb2a389

1	2
Blok V „Adres do korespondencji płatnika składek”	Blok ten służy do wykazania danych adresowych płatnika składek.
Blok VI „Oświadczenie płatnika składek”	W polu 01 należy wpisać datę wypełnienia formularza ZUS IWA. Pola 02 i 03 są przeznaczone na podpis płatnika składek lub osoby przez niego upoważnionej oraz na pieczątkę płatnika składek (w przypadku braku pieczątki pole to należy pozostawić puste).

Informacja ZUS IWA za 2025 r.



PŁATNIK WYPEŁNIA POLA W WYZNACZONYCH KRATKACH KOMPUTEROWO, NA MASZYNIE LUB RĘCZNIE DUŻYMI DRUKOWANYMI LITERAMI, CZARNYM LUB NIEBIESKIM KOLOREM.

ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH | ZUS IWA | strona: 1 | INFORMACJA O DANYCH DO USTALENIA SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE

I. DANE ORGANIZACYJNE
01. Identyfikator informacji (numer / rrrr)[1] 0 1 2 0 2 5
02. Kod terytorialny jednostki terenowej[2] 2 4 0 0 0 0
03. Data nadania (dd / mm / rrrr)
04. Nalepka "R"
06. Znak i numer decyzji pokontrolnej
05. Data wpływu (dd / mm / rrrr)

II. DANE IDENTYFIKACYJNE PŁATNIKA SKŁADEK
01. Numer NIP (wpisać bez kresek) 9 1 5 6 7 9 2 4 5 8
02. Numer REGON 2 0 3 4 5 6 7 8 9
03. Numer PESEL[3]
04. Rodzaj dokumentu: jeśli dowód osobisty, wpisać 1, jeśli paszport, wpisać 2
05. Seria i numer dokumentu
06. Nazwa skrócona P O L T R A N S S A
07. Nazwisko
08. Imię pierwsze
09. Data urodzenia (dd / mm / rrrr)

III. DANE O LICZBIE UBEZPIECZONYCH ZGŁOSZONYCH DO UBEZPIECZENIA WYPADKOWEGO
01. Liczba ubezpieczonych[4] 9 8

IV. ZESTAWIENIE DANYCH DO USTALENIA KATEGORII RYZYKA DLA PŁATNIKA SKŁADKI
01. Rodzaj działalności według PKD[5] 1 6 1 0 Z
02. Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem[6] 7
03. Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich[7]
04. Liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia[8] 2 3

V. ADRES DO KORESPONDENCJI PŁATNIKA SKŁADEK
01. Kod pocztowy 4 5 – 5 7 1
02. Miejscowość O P O L E
03. Ulica D Ł U G A
04. Numer domu 1 2 3
05. Numer lokalu
06. Numer telefonu do teletransmisji
07. Skrytka pocztowa
08. Numer telefonu
09. Symbol państwa - zagraniczny kod pocztowy (wypełnić w przypadku, gdy adres jest inny niż polski)
10. Adres poczty elektronicznej

VI. OŚWIADCZENIE PŁATNIKA SKŁADEK
01. Data wypełnienia (dd / mm / rrrr) 2 6 0 1 2 0 2 6

Oświadczam, że dane zawarte w formularzu są zgodne ze stanem prawnym i faktycznym.
Jestem świadomy (- ma) odpowiedzialności karnej za zeznanie nieprawdy lub zatajenie prawdy.

02. Podpis płatnika lub osoby upoważnionej
03. Pieczątka płatnika

eprasa.pl 886fb2a389

Forma przekazania informacji ZUS IWA

Formularz ZUS IWA płatnik składek powinien przekazać w takiej samej formie, jaka obowiązuje go przy przekazywaniu dokumentów ubezpieczeniowych do ZUS.

Płatnicy składek rozliczający składki za ponad 5 osób są zobowiązani przekazywać dokumenty ubezpieczeniowe w formie dokumentu elektronicznego, korzystając m.in. z:

- aplikacji e-Płatnik udostępnionej na www.pue.zus.pl albo
- aktualnej wersji programu Płatnik (dostępnej na www.zus.pl lub w każdej terenowej jednostce ZUS) lub
- innego oprogramowania interfejsowego zgodnego z wymaganiami zdefiniowanymi przez ZUS.

Natomiast płatnicy rozliczający składki za nie więcej niż 5 osób mogą przekazywać dokumenty ubezpieczeniowe w formie papierowej.

Oznacza to, że płatnik składek zobowiązany do przekazywania dokumentów ubezpieczeniowych poprzez teletransmisję danych w formie dokumentu elektronicznego również informację ZUS IWA będzie musiał przekazać w formie elektronicznej.

Skutki błędnego wypełnienia ZUS IWA

Informacje zawarte w ZUS IWA mają wpływ na ustalenie wysokości stopy procentowej składki wypadkowej. Jeżeli płatnik składek sporządzi ww. dokument w sposób nieprawidłowy, nastąpi zawyżenie lub zaniżenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W razie przekazania przez płatnika składek nieprawdziwych danych, które spowodują zaniżenie stopy procentowej składki wypadkowej, ZUS ustali ją w drodze decyzji na cały rok składkowy w wysokości 150% stopy procentowej określonej na podstawie prawidłowych danych. Dotyczy to sytuacji, w której płatnik składek nie sporządzi korekty ZUS IWA w terminie 14 dni od otrzymania wezwania ZUS albo nie przekaże w ogóle ZUS IWA.

W przypadku zaniżenia wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe płatnik składek jest zobowiązany złożyć dokumenty rozliczeniowe korygujące i opłacić zaległe składki wraz z odsetkami za zwłokę. W przypadku zawyżenia wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe płatnik składek ma obowiązek złożyć dokumenty rozliczeniowe korygujące (art. 34 ustawy wypadkowej).

Korekta ZUS IWA

Jeśli płatnik składek przekaże do ZUS nieprawidłowo wypełnione dokumenty ubezpieczeniowe, w tym ZUS IWA, wówczas konieczna będzie ich korekta.

Płatnik składek jest zobowiązany do złożenia korekty ZUS IWA w ciągu 7 dni od:

- stwierdzenia nieprawidłowości we własnym zakresie,
- otrzymania zawiadomienia o stwierdzeniu nieprawidłowości przez ZUS.

eprasa.pl 886fb2a389

Jeżeli konieczność korekty danych podanych w informacji ZUS IWA wynika ze stwierdzenia nieprawidłowości przez ZUS:

- w decyzji – płatnik powinien złożyć korektę informacji nie później niż w terminie 7 dni od uprawomocnienia się decyzji,
- podczas kontroli – płatnik powinien złożyć korektę informacji nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli.

ZUS może także korygować z urzędu błędy stwierdzone w informacji ZUS IWA.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2 pkt 8, art. 27–34 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)
- § 1–2 i § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 740; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1292)

©℗
Roman Dorawa
prawnik, ekspert i praktyk, od wielu lat zajmujący się prawem ubezpieczeń społecznych, autor licznych opracowań i publikacji w zakresie ubezpieczeń i składek

3 Warunki korzystania z ulgi Mały ZUS Plus od 1 stycznia 2026 r.

W ramach ulgi Mały ZUS Plus można opłacać obniżone składki na ubezpieczenia społeczne, uzależnione od dochodu. W celu skorzystania z ww. ulgi w styczniu 2026 r. należy dokonać zgłoszenia do 2 lutego 2026 r. (ponieważ 31 stycznia 2026 r. przypada w sobotę). Od 1 stycznia 2026 r. zmienią się zasady opłacania składek w ramach omawianej ulgi, m.in. dotyczące okresu karencji (powrotu do ulgi).

W zależności od tego, w jakim okresie przedsiębiorca będzie spełniał warunki do korzystania z ulgi Mały ZUS Plus, obowiązują różne terminy zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Jeżeli chce skorzystać z tej ulgi jeszcze w styczniu 2026 r. (i spełnia wymagane warunki), powinien dokonać zgłoszenia do 2 lutego 2026 r.

Uprawnieni do ulgi Mały ZUS Plus

Prawo do opłacania niższych składek w ramach Małego ZUS Plus przysługuje przedsiębiorcy, który w poprzednim roku prowadził działalność gospodarczą przez minimum 60 dni, a jego przychód nie przekroczył 120 000 zł (art. 18c ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dalej: ustawa systemowa).

Prawo to nie przysługuje osobom, które:

- w ciągu 60 miesięcy prowadzenia działalności korzystały z Małego ZUS lub Małego ZUS Plus przez 36 miesięcy,

eprasa.pl 886fb2a389

- jednocześnie rozliczały się w formie karty podatkowej i korzystały ze zwolnienia sprzedaży od podatku VAT,
- podlegały ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu równocześnie z tytułu innej pozarolniczej działalności gospodarczej,
- spełniają warunki do opłacania preferencyjnych składek ZUS,
- wykonują w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej te same zadania, które były świadczone na rzecz byłego bądź obecnego pracodawcy w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym,
- w poprzednim roku prowadziły działalność artystyczną jako twórca, artysta lub wykonywały wolny zawód,
- widnieją jako wspólnik spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej,
- prowadzą publiczną lub niepubliczną szkołę, lub inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół (art. 18c ust. 11 ustawy systemowej).

Z Małego ZUS Plus nie można korzystać w pierwszym roku prowadzenia działalności gospodarczej.

Zgłoszenie do ubezpieczeń w ramach Małego ZUS Plus

Przedsiębiorca, który chce opłacać składki na ubezpieczenia społeczne w ramach ww. ulgi, powinien dokonać:

- wyrejestrowania z ubezpieczeń (ZUS ZWUA) z kodem tytułu ubezpieczenia 05 10 lub 05 12, jeśli kontynuuje działalność prowadzoną w 2025 r., a nie korzystał z Małego ZUS Plus,
- zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych (ZUS ZUA) albo – jeśli podlega wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu – zgłoszenia do tego ubezpieczenia (ZUS ZZA) z kodem tytułu ubezpieczenia 05 90 albo 05 92 (kod tytułu ubezpieczenia przewidziany dla osób posiadających rentę przyznaną z tytułu niezdolności do pracy).

Dokumenty te należy przekazać nie później niż w terminie do 2 lutego 2026 r. (ponieważ 31 stycznia 2026 r. wypada w sobotę), w celu skorzystania z ulgi od stycznia 2026 r. Dotyczy to osób, które w 2025 r. (co najmniej 60 dni) prowadziły działalność gospodarczą i nie opłacały składek w ramach Małego ZUS Plus, a w styczniu 2026 r. rozpoczęły lub wznowiły prowadzenie działalności gospodarczej i spełniają warunki do ww. ulgi.

WAŻNE! Zgłoszenie do ZUS trzeba złożyć do 2 lutego 2026 r., aby ulga obowiązywała już od stycznia 2026 r.

W sytuacji gdy przedsiębiorca zaczął spełniać warunki uprawniające do Małego ZUS Plus w późniejszym okresie (np. w tym czasie skończy się okres opłacania preferencyj-

eprasa.pl 886fb2a389

nych składek), to powinien złożyć w ZUS ww. dokumenty **w terminie 7 dni, licząc od pierwszego dnia, w którym spełnia warunki do ww. ulgi.**

PRZYKŁAD

Emil D. prowadził działalność gospodarczą w 2025 r. przez 8 miesięcy. Dotychczas nie korzystał z ulgi Mały ZUS Plus. W styczniu 2026 r. spełnia warunki do ww. ulgi. Jeśli chciałby opłacać obniżone składki ZUS w ramach tej ulgi od stycznia 2026 r., powinien dokonać zgłoszenia do ubezpieczeń do 2 lutego 2026 r.

Wznowienie działalności gospodarczej a Mały ZUS Plus

Jeżeli przedsiębiorca zawiesił działalność gospodarczą, lecz w 2025 r. prowadził ją co najmniej przez 60 dni, a wcześniej nie korzystał z ulgi Mały ZUS Plus, może zgłosić się do tej ulgi po wznowieniu działalności.

W tym celu powinien złożyć dokumenty ZUS ZUA lub ZUS ZZA z kodem 05 90 lub 05 92 w terminie:

- do 2 lutego 2026 r. – jeżeli działalność zostanie wznowiona w styczniu 2026 r.,
- 7 dni od wznowienia – jeśli nastąpi to w późniejszym terminie.

PRZYKŁAD

Weronika W. prowadziła działalność gospodarczą do 30 września 2025 r. Od 1 października 2025 r. zawiesiła ją na okres do 28 lutego 2026 r. Od 1 marca 2026 r. wznowi działalność. Chcąc skorzystać z ulgi Mały ZUS Plus, powinna dokonać zgłoszenia do ubezpieczeń w ciągu 7 dni, tj. do 9 marca 2026 r. (ponieważ 8 marca 2026 r. wypada w niedzielę).

Ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne na dany rok kalendarzowy ustala się, mnożąc przeciętny miesięczny dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej uzyskany w poprzednim roku kalendarzowym (2025 r.) przez współczynnik 0,5. Otrzymany wynik jest zaokrąglany do pełnych groszy w górę, jeśli końcówka jest równa lub wyższa niż 0,5 gr, lub w dół, jeśli jest niższa.

Obliczanie dochodu z działalności gospodarczej za poprzedni rok kalendarzowy

$$\frac{\text{roczny dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej uzyskany w poprzednim roku kalendarzowym}}{\text{liczba dni kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w poprzednim roku kalendarzowym}} \times 30$$

eprasa.pl 886fb2a389

Podstawa wymiaru składek nie może przekroczyć 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (tj. 5652 zł w 2026 r.) i nie może być niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w styczniu danego roku, co stanowi 1441,80 zł w 2026 r. (art. 18c ust. 2–4 ustawy systemowej).

Jeśli ustalona w ten sposób podstawa wymiaru składek jest niższa niż 30% minimalnego wynagrodzenia, składki na ubezpieczenia społeczne należy opłacać od podstawy wymiaru składek w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia.

PRZYKŁAD

Wojciech K. prowadził jednoosobową działalność gospodarczą przez cały 2025 r. – 365 dni, a jego dochód z działalności w 2025 r. wyniósł 35 000 zł.

Podstawę wymiaru składek oblicza się w następujący sposób:

35 000 zł : 365 × 30 = 2876,71 zł.

Wojciech K. może więc opłacać składki ZUS w 2026 r. od tej kwoty – mieści się ona między ustawowym minimum i maksimum.

Płatnik składek może także zadeklarować do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyższą kwotę niż przewidziana w ramach ulgi Mały ZUS Plus (art. 18 ust. 8 ustawy systemowej).

Okres obowiązywania ulgi Mały ZUS Plus

Obecnie z ww. ulgi można korzystać przez 36 miesięcy kalendarzowych w ciągu ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Do powyższych limitów wlicza się, jako pełny miesiąc, każdy miesiąc kalendarzowy, w którym osoba odpowiednio ustalała podstawę składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe lub prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą przez co najmniej 1 dzień kalendarzowy.

Nowe zasady korzystania z ulgi Mały ZUS Plus

Od 1 stycznia 2026 r. ubezpieczony spełniający warunki do korzystania z ulgi Mały ZUS Plus może ustalać podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w ramach tej ulgi maksymalnie przez 36 miesięcy kalendarzowych w każdym okresie 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Oznacza to, że ponowne korzystanie z ww. ulgi będzie możliwe po upływie 24 miesięcy, a nie – jak dotychczas – 36 miesięcy.

Okres pierwszych 60 miesięcy kalendarzowych zaczyna się od pierwszego miesiąca kalendarzowego, w którym przedsiębiorca korzystał z Małego ZUS Plus. Natomiast okresy dalszych 60 miesięcy kalendarzowych zaczynają się każdorazowo od pierwszego miesiąca kalendarzowego prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej po

eprasa.pl 886fb2a389

upływie poprzedniego okresu 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Do okresów 36 miesięcy kalendarzowych i 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej wlicza się jako pełny miesiąc każdy miesiąc kalendarzowy, w którym ubezpieczony odpowiednio ustalał podstawę składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w ramach Małego ZUS Plus lub prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą przez co najmniej 1 dzień kalendarzowy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 8 ust. 6, art. 18a, art. 18c, art. 36 ust. 14a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 350; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)
- art. 11 ustawy z 21 maja 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego oraz doskonalenia zasad opracowywania prawa gospodarczego (Dz.U. z 2025 r. poz. 769)

©℗

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

4 20 stycznia i 2 lutego 2026 r. upływają terminy złożenia deklaracji do urzędów skarbowych i PFRON

Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne mają w styczniu i lutym 2026 r. liczne obowiązki informacyjne wobec m.in. urzędów skarbowych i PFRON. Płatnicy są bowiem zobowiązani do przygotowania i przesłania właściwych informacji (PIT-11) oraz deklaracji podatkowych (PIT-4R, PIT-8AR), a także rocznych deklaracji rozliczeniowych z tytułu wpłat na PFRON.

Rozliczenia zarówno podatkowe, jak i dotyczące wpłat na PFRON zobowiązany podmiot przekazuje właściwym organom w formie elektronicznej.

1. Rozliczenia podatkowe za 2025 r.

Informacje podatkowe PIT-11 za 2025 r. należy złożyć w terminie do 2 lutego 2026 r. (31 stycznia 2026 r. przypada w sobotę, a więc termin ulega przesunięciu na najbliższy dzień roboczy) właściwemu urzędowi skarbowemu na formularzu oznaczonym numerem 29. W tym samym terminie trzeba złożyć deklaracje roczne PIT-4R i PIT-8AR – na wzorach odpowiednio o numerach 13 i 14.

Wzory obowiązujących deklaracji i informacji są udostępniane w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej resortu finansów (art. 45b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych).

eprasa.pl 886fb2a389

Formularz PIT-11 jest dostępny na stronie e-wydania naszego czasopisma po zalogowaniu na inforlex.pl w sekcji „Moje konto" – Moje produkty (w zakładce „Formularze, wzory i umowy").

1.1. Deklaracja roczna o zaliczkach na podatek dochodowy (PIT-4R)

Deklarację roczną PIT-4R sporządzają podmioty, które dokonywały wypłat m.in. ze stosunku pracy, z działalności wykonywanej osobiście, w tym z umów zlecenia i o dzieło. Deklaracja ta jest sporządzana także wtedy, gdy płatnikowi przysługiwało zryczałtowane wynagrodzenie z tytułu terminowego wpłacania podatku na podstawie art. 28 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (dalej: Ordynacja podatkowa). **Zatem w przypadku dokonania w terminie wpłaty tylko części należnego podatku wynagrodzenie przysługuje w wysokości naliczonej od tej części (m.in. interpretacja indywidualna Dyrektor KIS z 21 kwietnia 2023 r., sygn. 0111-KDIB1-2.4017.1.2023.1.EJ).**

Wskazane wynagrodzenie nie przysługuje od podatku wpłaconego, lecz nienależnego. Wynagrodzenie to wynosi 0,3% wysokości podatków pobranych przez płatnika i jest potrącane z tej kwoty. Natomiast w okresie od 1 lipca 2022 r. do 31 grudnia 2023 r. od dochodu podlegającego opodatkowaniu przy zastosowaniu skali podatkowej wynosiło ono 0,6% kwoty tego podatku pobranego przez płatnika.

Płatnik może dokonać naliczenia i potrącenia tego wynagrodzenia do upływu przedawnienia zobowiązania podatkowego (m.in. interpretacja indywidualna Dyrektora KIS: z 27 listopada 2024 r., sygn. 0111-KDIB2-1.4017.6.2024.2.AS, z 30 kwietnia 2024 r., sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.184.2024.1.SJ).

Wynagrodzenie z ww. tytułu pobrane przez płatnika nienależnie podlega zwrotowi bez wezwania urzędu wraz z odsetkami od zaległości podatkowej (art. 52a Ordynacji podatkowej).

Formularz PIT-4R jest dostępny na stronie e-wydania naszego czasopisma po zalogowaniu na inforlex.pl w sekcji „Moje konto" – Moje produkty (w zakładce „Formularze, wzory i umowy").

1.2. Deklaracja roczna o zryczałtowanym podatku dochodowym (PIT-8AR)

Deklarację roczną PIT-8AR sporządzają podmioty dokonujące wypłat, od których został pobrany podatek obliczony co do zasady bezpośrednio od przychodu, bez pomniejszania o koszty uzyskania przychodów, tj. podatek zryczałtowany. Jest on określony w wysokości właściwej dla rodzaju danego przychodu. Do przychodów, od których pobierany jest ten podatek, należą m.in.:

- tzw. małe umowy zlecenia i o dzieło zawierane z inną osobą niż własny pracownik do kwoty nieprzekraczającej 200 zł;

eprasa.pl 886fb2a389

- nadwyżka świadczeń otrzymanych przez emerytów lub rencistów będących byłymi pracownikami w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy, pracy nakładczej lub spółdzielczym stosunkiem pracy, w tym od związków zawodowych – w przypadku zapomóg otrzymanych w razie indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci – powyżej 6000 zł w roku podatkowym (ograniczenie nie dotyczy tego rodzaju wypłat zrealizowanych ze środków ZFŚS), natomiast w przypadku innych świadczeń – powyżej 4500 zł rocznie;
- odszkodowanie przyznane na podstawie przepisów o zakazie konkurencji, jeżeli zobowiązaną do zapłaty odszkodowania jest spółka, w której m.in. Skarb Państwa dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, w tym także na podstawie porozumień z innymi osobami – w części przekraczającej wysokość wynagrodzenia otrzymanego przez podatnika z tytułu umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług wiążącej go ze spółką w okresie 6 miesięcy poprzedzających pierwszy miesiąc wypłaty odszkodowania;
- odprawa lub odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług zarządzania zawartej ze spółką opisaną wyżej, której przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, lub umowy o świadczenie usług zarządzania bądź rozwiązania ich przed upływem terminu, na który zostały zawarte – w części, w jakiej wysokość odprawy lub odszkodowania przekracza 3-krotność miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez podatnika z tytułu zawartej umowy.

Formularz PIT-8AR jest dostępny na stronie e-wydania naszego czasopisma po zalogowaniu na inforlex.pl w sekcji „Moje konto” – Moje produkty (w zakładce „Formularze, wzory i umowy”).

2. Rozliczenia z PFRON

Do 20 stycznia 2026 r. pracodawcy, w zależności od posiadanego statusu, muszą sporządzić rozliczenie z PFRON za 2025 r. Rozliczenia należy dokonać, składając odpowiednie informacje i deklaracje w formie elektronicznej.

Do podstawowych i najczęściej składanych do PFRON przez pracodawców formularzy należą INF-2 i DEK-R.

2.1. Informacja roczna o zatrudnieniu, kształceniu lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych (INF-2)

Informację roczną INF-2 składa ten pracodawca, który w ciągu roku kalendarzowego miał obowiązek złożyć przynajmniej jedną informację (miesięczną) INF-1.

eprasa.pl 886fb2a389

Do złożenia ww. informacji miesięcznej jest zobowiązany pracodawca osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% (albo 2%), a także pracodawca niedziałający w celu osiągnięcia zysku, będący:

- domem pomocy społecznej,
- hospicjum albo zakładem opiekuńczo-leczniczym,
- publiczną lub niepubliczną jednostką organizacyjną niedziałającą w celu osiągnięcia zysku, której wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi.

Formularz INF-2 jest dostępny na stronie e-wydania naszego czasopisma po zalogowaniu na inforlex.pl w sekcji „Moje konto" – Moje produkty (w zakładce „Formularze, wzory i umowy").

2.2. Deklaracja roczna wpłat na PFRON (DEK-R)

DEK-R dokumentuje przebieg obowiązku i dokonywania wpłat na PFRON za każdy miesiąc danego roku kalendarzowego, tj. od stycznia do grudnia włącznie. Składa ją zatem ten pracodawca, który miał obowiązek złożyć przynajmniej jedną deklarację miesięczną (m.in. DEK-1-0, DEK-1-a, DEK-1-b).

W przypadku niewpłacenia w obowiązującym terminie kwoty wynikającej z deklaracji rocznej wpłat lub wpłacenia jej w niepełnej wysokości wskazana deklaracja stanowi podstawę do wystawienia przez Prezesa PFRON tytułu wykonawczego zgodnie z przepisami ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (art. 49 ust. 3 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

WAŻNE! DEK-R za 2025 r. składa pracodawca, który miał obowiązek złożyć w tym roku przynajmniej jedną deklarację miesięczną (m.in. DEK-1-0, DEK-1-a, DEK-1-b).

Formularz DEK-R jest dostępny na stronie e-wydania naszego czasopisma po zalogowaniu na inforlex.pl w sekcji „Moje konto" – Moje produkty (w zakładce „Formularze, wzory i umowy").

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 30 ust. 1 pkt 4, pkt 5a, pkt 15–16, art. 35 ust. 6, art. 38 ust. 1a, art. 39 ust. 1, art. 42 ust. 1a, ust. 2 pkt 1, art. 42a ust. 1–1a, art. 42e ust. 5–6, art. 45b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1366)
- art. 21 ust. 2f–2f^2, art. 49 ust. 1–2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 913; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1746)
- art. 28, art. 52a, art. 70 § 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 111; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1669)

eprasa.pl 886fb2a389

- § 1–3 rozporządzenia Ministra Finansów z 28 czerwca 2022 r. w sprawie wynagrodzenia płatnika i inkasenta z tytułu terminowego wpłacania podatków na rzecz budżetu państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 1377)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 27 listopada 2024 r. (sygn. 0111-KDIB2-1.4017.6.2024.2.AS)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 30 kwietnia 2024 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.184.2024.1.SJ)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 21 kwietnia 2023 r. (sygn. 0111-KDIB1-2.4017.1.2023.1.EJ)

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

5 O obowiązku tworzenia przez pracodawców ZFŚS zdecyduje stan zatrudnienia na 1 stycznia 2026 r.

Pracodawcy spoza sfery budżetowej zatrudniający 1 stycznia 2026 r. co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mają obowiązek tworzenia ZFŚS w tym roku. Jeżeli zatrudnienie okaże się niższe, pracodawcy dobrowolnie decydują o rozpoczęciu lub – jeśli w poprzednim roku obowiązkowo tworzyli ZFŚS – o kontynuowaniu działalności socjalnej w tym kształcie albo o rezygnacji z obu tych form wsparcia w 2026 r. O podjętej decyzji powinni poinformować pracowników przed 1 lutego 2026 r.

Nie wszyscy pracodawcy są zobowiązani do tworzenia ZFŚS. Jedynie pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą fundusz socjalny bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Obowiązek prowadzenia działalności socjalnej w formie ZFŚS

Datą istotną dla ustalenia obowiązku tworzenia ZFŚS w danym roku przez większość pracodawców jest 1 stycznia. Podmiot prowadzi działalność socjalną w formie ZFŚS w danym roku, jeżeli w tym dniu zatrudnia co najmniej:

- 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub
- 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – w przypadku gdy z wnioskiem o utworzenie ZFŚS wystąpiła organizacja związkowa.

W przypadku jednostek budżetowych – tworzą one ZFŚS bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników na 1 stycznia danego roku.

eprasa.pl 886fb2a389

Tabela. Wysokość odpisu na ZFŚS

Rodzaj odpisu	Wysokość (%) PWM*
Podstawowy:	
na jednego zatrudnionego	37,5%
na jednego zatrudnionego wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych	50%
na pracownika młodocianego: ■ w pierwszym roku nauki ■ w drugim roku nauki ■ w trzecim roku nauki	 5% 6% 7%
Zwiększenie odpisu na ZFŚS:	
■ na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności	6,25%
ZFŚS:	
■ na każdego emeryta i rencistę, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, nad którymi pracodawca sprawuje opiekę socjalną	6,25%
■ w przypadku przeznaczenia przez pracodawcę na zakładowy żłobek lub klub dziecięcy 7,5% odpisu podstawowego	7,5%

** PWM – przeciętne miesięczne wynagrodzenie; wysokość odpisu jest ustalana od przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. W dniu oddania bieżącego numeru MPPiU do druku nie była jeszcze znana podstawa wymiaru odpisu na ZFŚS w 2026 r.*

Rezygnacja z ZFŚS przez pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na etaty

Pracodawcy spoza sfery budżetowej zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, u których organizacja związkowa nie wystąpiła z wnioskiem o tworzenie ZFŚS, mogą dobrowolnie tworzyć fundusz socjalny. Natomiast pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą wypłacać świadczenie urlopowe. Jednak **do końca stycznia 2026 r. pracodawcy nieobjęci układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania muszą poinformować pracowników o podjętej decyzji w sprawie nietworzenia ZFŚS lub niewypłacania świadczenia urlopowego.** Wskazane podmioty, zarówno te, które mają obowiązek tworzenia funduszu, jak i te, które mogą wybrać pomiędzy ZFŚS a świadczeniem urlopowym, mają możliwość całkowitej rezygnacji z wymienionych dofinansowań (poprzez zmianę regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy – jeżeli takie regulacje obowiązują u pracodawcy, a w przypadku mniejszych pracodawców, którzy nie tworzą tego rodzaju aktów prawa wewnętrznego – np. na podstawie zarządzenia).

Należy wskazać, że niedopełnienie obowiązku informacyjnego wobec pracowników stanowi wykroczenie sankcjonowane karą grzywny (art. 12a ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r.

eprasa.pl 886fb2a389

o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Natomiast w zakresie skutków finansowych niepoinformowania pracowników w terminie o rezygnacji z tworzenia funduszu lub świadczenia urlopowego występują dwa odmienne stanowiska. Zgodnie z pierwszym poglądem prezentowanym przez ekspertów prawa pracy, jeśli pracodawca nie dopełnił wymaganej przepisami procedury rezygnacji z tworzenia funduszu (czyli nie poinformował pracowników do końca stycznia danego roku kalendarzowego), oznacza to, że powinien działać tak, jakby z rezygnacji nie skorzystał. W konsekwencji powinien naliczyć odpis na fundusz albo wypłacić pracownikom świadczenie urlopowe (jeśli skorzystali co najmniej z 14-dniowego wypoczynku).

W tym zakresie inaczej uznał NSA w wyroku z 1 marca 2007 r. (sygn. akt I OSK 814/6), ograniczając odpowiedzialność finansową pracodawcy. Sąd stwierdził, że **chociaż naruszenie obowiązku informacyjnego jest niewątpliwie wykroczeniem, to nie może być utożsamiane z obowiązkiem pracodawcy wypłaty świadczenia urlopowego**. Jeśli pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników nie przyjął na siebie zobowiązania do wypłaty świadczenia, to nie jest ono świadczeniem należnym, nawet jeśli obowiązek informacyjny został naruszony.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3–5, art. 12a ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 288)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok NSA z 1 marca 2007 r. (sygn. akt I OSK 814/6)

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

6 Nowe zasady rozliczania godzin ponadwymiarowych nauczycieli od 1 stycznia 2026 r.

Nowelizacja ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela uchwalona 21 listopada 2025 r. wprowadza istotne modyfikacje w zakresie uprawnień nauczycieli do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe. Celem nowych regulacji jest rozszerzenie katalogu przypadków, w których nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia pomimo braku faktycznej realizacji tych zajęć.

W wyniku zmiany przepisów doprecyzowano też możliwości powierzania nauczycielowi innych zadań w czasie, gdy nie jest on w stanie zrealizować przydzielonych mu godzin ponadwymiarowych z przyczyn leżących po stronie szkoły. Przepisy te mają na celu uniknięcie wątpliwości, czy nauczyciel, któremu przysługuje w tym czasie wynagrodzenie (z tytułu gotowości do pracy), może być angażowany w inne czynności statutowe szkoły.

eprasa.pl 886fb2a389

Rozszerzenie prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe

Kluczową zmianą przepisów ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela) jest modyfikacja okoliczności, w związku z którymi nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, które nie zostały zrealizowane. Przed nowelizacją tych regulacji wynagrodzenie przysługiwało co do zasady za przydzielone i zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Obecnie wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe jest należne po spełnieniu łącznie następujących warunków:

- w każdym przypadku, gdy niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych mu godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych nastąpiło z przyczyn niedotyczących nauczyciela, oraz
- nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

Zatem nauczyciele otrzymają wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe w sytuacjach, gdy nieobecność uczniów jest spowodowana przyczyną leżącą po stronie szkoły, a nie nauczyciela, np. w wyniku wyjazdu klasy na wycieczkę, wyjścia poza teren szkoły na wydarzenie kulturalne czy z powodu nieobecności ucznia na zajęciach indywidualnych (art. 35 ust. 3e Karty Nauczyciela).

Możliwość przydzielania nauczycielowi innych zadań

W celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych dotyczących statusu nauczyciela pozostającego w gotowości do pracy wprowadzono wyraźne doprecyzowanie możliwości powierzenia mu innych zadań w tym czasie w ramach zajęć opiekuńczych lub wychowawczych, które uwzględniają potrzeby i zainteresowania uczniów.

PRZYKŁAD

Nauczyciel nie będzie mógł w styczniu 2026 r. zrealizować zaplanowanej godziny ponadwymiarowej z powodu wyjścia klasy do teatru. Dyrektor może przydzielić mu w tym czasie prowadzenie zajęć z uczniem wymagającym indywidualnego wsparcia lub inne czynności statutowe szkoły, takie jak np. organizacja konkursu szkolnego. Za czas tych zajęć nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie jak za pracę ponadwymiarową.

Zasady obliczania godzin ponadwymiarowych w przypadku nieobecności

W wyniku nowelizacji doprecyzowano sposób ustalania liczby godzin ponadwymiarowych do celów ustalania za nie wynagrodzenia, w kontekście tygodni z dniami wolnymi od pracy lub nieobecności nauczyciela, które obniżają obowiązujący go wymiar zajęć.

eprasa.pl 886fb2a389

Celem wprowadzenia zmiany jest eliminacja możliwych wątpliwości interpretacyjnych co do zakresu stosowania redukcji pensum.

W tygodniach, w których przypadają:

- dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela,
- dni ustawowo wolne od pracy,
- dni, gdy nie zaplanowano nauczycielowi zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych,

oraz w tygodniach w danym miesiącu, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia, za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć (pensum). **Pensum to jest pomniejszane o 1/5 tego wymiaru, a w przypadku nauczyciela, dla którego ustalono 4-dniowy tydzień pracy – o 1/4 wymiaru, za każdy z wymienionych wyżej dni.** Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może przekroczyć liczby godzin faktycznie przydzielonych nauczycielowi.

Pomniejszenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć (pensum), w przypadku m.in. wystąpienia ustawowo wolnego dnia od pracy w danym tygodniu, odbywa się w następujący sposób:

- 18 godz. x 1/5 = 3,6 godz. (redukcja z tytułu 1/5 wymiaru),
- 18 godz. – 3,6 godz. = 14,4 godz. (obniżone pensum).

PRZYKŁAD

Załóżmy, że w tygodniu, w którym wystąpiło święto, pensum nauczyciela jest obniżone do 14,4 godziny.

Wariant 1. Nauczyciel w tym tygodniu faktycznie zrealizował 19 godzin zajęć (tj. 14,4 godz. pensum + 4,6 godz. ponadwymiarowej). Zatem wynagrodzenie przysługuje mu za maksymalną liczbę przydzielonych godzin ponadwymiarowych, czyli 4 godziny.
Wariant 2. Nauczyciel w tym tygodniu faktycznie zrealizował 17 godzin zajęć (co stanowi więcej niż obniżone pensum, tj. 14,4 godziny), a więc wynagrodzenie przysługuje mu za 2,6 godziny ponadwymiarowej (17 godz. – 14,4 godz. = 2,6 godz.).

Przydzielanie godzin doraźnych zastępstw w zamian za godziny ponadwymiarowe

Po zmianie przepisów rozszerzono przepis dotyczący realizacji przez nauczyciela godzin doraźnych zastępstw (art. 42 ust. 2cb Karty Nauczyciela). Jeżeli nauczyciel z przyczyn dotyczących szkoły nie będzie mógł zrealizować nie tylko zajęć wynikających z pensum, ale również przydzielonych godzin ponadwymiarowych, można mu przydzielić w zamian realizację godzin doraźnych zastępstw. **W takim przypadku nauczyciel realizuje doraźne zastępstwa w ramach wynagrodzenia, jakie przysługuje mu za zaplanowa-**

eprasa.pl 886fb2a389

ne zajęcia (tj. otrzyma wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, jeżeli były to takie godziny), lecz nie otrzyma dodatkowego wynagrodzenia za realizację samych godzin doraźnych zastępstw (aby uniknąć podwójnego wynagradzania).

PRZYKŁAD

Nauczyciel miał zaplanowaną godzinę ponadwymiarową w celu prowadzenia dodatkowych zajęć wyrównawczych. Jednak została ona odwołana z przyczyn leżących po stronie szkoły. Dyrektor może w tym czasie przydzielić mu doraźne zastępstwo za nieobecnego kolegę, a nauczyciel otrzyma za tę godzinę wynagrodzenie jak za godzinę ponadwymiarową (art. 42 ust. 2cb Karty Nauczyciela).

Wejście w życie zmian

Zmiany w zakresie zasad dotyczących wynagradzania nauczycieli za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe (art. 35 ust. 3e Karty Nauczyciela) mają zastosowanie do ustalania wynagrodzenia za te godziny i przypadające do realizacji począwszy od 1 września 2025 r. Natomiast **wynagrodzenie za te godziny ponadwymiarowe należne za okres od 1 września do 31 grudnia 2025 r. zostanie wypłacone do 6 lutego 2026 r.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1–3 ustawy z 21 listopada 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (w dniu oddania bieżącego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na podpis Prezydenta)
- art. 30 ust. 1 pkt 3, art. 35 ust. 3e–3f, art. 42 ust. 2cb ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 986; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)

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

ABONAMENT 2026

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.



Przedłuż abonament
MONITORA prawa pracy
i ubezpieczeń na 2026 rok

Zawsze aktualne i wiarygodne informacje
na temat zmian przepisów znajdziesz po zalogowaniu na

inforlex.pl *(w sekcji „Moje konto" – Moje produkty)*

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

eprasa.pl 886fb2a389

1. Zmiany prawa – weszły w życie 1.12.2025–1.01.2026 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 15 grudnia 2025 r.

1 grudnia 2025 r.

1.1. Obywatele Gruzji bez prawa do pracy w Polsce na podstawie oświadczenia

Od 1 grudnia 2025 r. na podstawie zarejestrowanego w urzędzie pracy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy mogą pracować w Polsce jedynie obywatele: Armenii, Białorusi, Mołdawii i Ukrainy. Możliwość wykonywania pracy w tym trybie stracili natomiast obywatele Gruzji.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 21 listopada 2025 r. w sprawie państw, których obywateli mogą dotyczyć oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową – Dz.U. z 2025 r. poz. 1617

Więcej na ten temat piszemy na stronie internetowej czasopisma na www.inforlex.pl (po zalogowaniu) w artykule „Od 1 grudnia 2025 r. nie można zatrudnić obywateli Gruzji na podstawie oświadczenia".

1.2. Nowy katalog prac wykonywanych w Polsce przez cudzoziemców bez zezwolenia na pracę

Od 1 grudnia 2025 r. wprowadzono nowy katalog przypadków, w których dopuszcza się pracę cudzoziemców w Polsce bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy. Opiera się on na poprzednio obowiązującym katalogu z 2015 r. W wyniku zmian m.in. zawężono zakres prac przy projektach unijnych czy wydarzeniach artystycznych, dla których nie były dotychczas wymagane formalności związane z pozwoleniem na pracę, oraz dodano nieujęte dotychczas nauczanie przedmiotowe w języku obcym jako zwolnione z uzyskiwania zezwolenia na pracę.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 listopada 2025 r. w sprawie szczególnych przypadków, w których cudzoziemiec uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – Dz.U. z 2025 r. poz. 1620

Więcej na ten temat piszemy na stronie internetowej czasopisma na www.inforlex.pl (po zalogowaniu) w artykule „Od 1 grudnia 2025 r. zmienił się katalog prac, które cudzoziemiec może wykonywać w Polsce bez zezwolenia".

eprasa.pl 886fb2a389

1.3. Wzrost opłat z tytułu zatrudnienia cudzoziemca

Od 1 grudnia 2025 r. wzrosły opłaty związane z zatrudnianiem cudzoziemców. Po zmianie przepisów stawki opłat wynoszą:

- 200 zł (dotychczas 50 zł) – w przypadku gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamierza zrobić to na podstawie zezwolenia na pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy,
- 400 zł (dotychczas 100 zł) – w przypadku gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamierza zrobić to na podstawie zezwolenia na pracę na okres przekraczający 3 miesiące,
- 800 zł (dotychczas 200 zł) – w przypadku gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamierza delegować cudzoziemca na terytorium Polski,
- 100 zł (dotychczas 30 zł) – w przypadku gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamierza zrobić to na podstawie zezwolenia na pracę sezonową,
- 400 zł (dotychczas 100 zł) – w przypadku gdy podmiot zatrudniający cudzoziemca zamierza powierzyć mu pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy.

Pracodawcy, którzy złożyli wnioski przed 1 grudnia 2025 r., stosują przepisy dotychczasowe.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 listopada 2025 r. w sprawie wysokości opłat w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę oraz w związku z oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – Dz.U. z 2025 r. poz. 1622

Więcej na ten temat piszemy na stronie internetowej czasopisma na www.inforlex.pl (po zalogowaniu) w artykule „Od 1 grudnia 2025 r. wzrosły opłaty za wydanie zezwolenia na pracę i oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi”.

1.4. Zmiany w dokumentach potrzebnych do zatrudnienia cudzoziemca

Od 1 grudnia 2025 r. obowiązuje nowy katalog dokumentów, które zatrudniający powinni dołączyć do wniosków o zezwolenie na pracę lub oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Jest on dostosowany do elektronizacji procedur dotyczących składania wniosków i oświadczeń. Ponadto rozszerzenie w nowej ustawie o zatrudnianiu cudzoziemców katalogu przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę oraz odmowy wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń spowodowało potrzebę zwiększenia organom możliwości uzyskania niezbędnych informacji potrzebnych do rozpatrzenia sprawy. Z tego powodu w nowej regulacji dodano przepisy, na podstawie których organ, w zależności od potrzeb, będzie mógł wymagać dokumentów lub dowodów koniecznych do ustalenia stanu faktycznego w konkretnej sprawie.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 listopada 2025 r. w sprawie dokumentów, które podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi dołą-

eprasa.pl 886fb2a389

cza do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub do oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – Dz.U. z 2025 r. poz. 1629

Więcej na ten temat piszemy na stronie internetowej czasopisma na www.inforlex.pl (po zalogowaniu) w artykule „Zmiany w dokumentach wymaganych do zatrudnienia cudzoziemca od 1 grudnia 2025 r.”.

1.5. Nowy wykaz prac sezonowych wykonywanych przez cudzoziemców

Od 1 grudnia 2025 r. zmieniono wykaz prac sezonowych, na jakie wydawane są cudzoziemcowi zezwolenia na pracę w Polsce. W wykazie tym pominięte zostały podklasy należące do klasy „Chów i hodowla zwierząt” (kod 01.4), gdyż jest to działalność całoroczna, a nie sezonowa. Wskutek tego podmioty prowadzące działalność w zakresie tych podklas nie będą otrzymywały zezwoleń na pracę sezonową, natomiast będą mogły ubiegać się o zezwolenia na pracę wydawane przez wojewodów lub składać oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 25 listopada 2025 r. w sprawie działalności, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową – Dz.U. z 2025 r. poz. 1654

1.6. Nowe zasady opłacania składek na Fundusz Pracy przez osoby podejmujące pracę za granicą u pracodawcy zagranicznego

Od 1 grudnia 2025 r. określono tryb opłacania nieobowiązkowych (dobrowolnych) składek na FP przez osoby podejmujące pracę za granicą u pracodawcy zagranicznego w państwie niewymienionym w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a–d ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia (przepis ten dotyczy państw UE i EOG oraz innych państw, które mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa z UE i jej państwami członkowskimi, a także Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej).

Właściwy powiatowy urząd pracy, który otrzyma pisemne zawiadomienie zainteresowanej osoby o przystąpieniu do opłacania składek na FP, ma obowiązek niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, przekazać osobie zawiadamiającej pisemną informację, która powinna zawierać:

- potwierdzenie otrzymania zawiadomienia,
- datę wpływu zawiadomienia,
- wskaźnik procentowy, podstawę obliczenia oraz wysokość składek, według stanu na dzień sporządzenia informacji,
- numer wyodrębnionego dla środków FP rachunku bankowego powiatowego urzędu pracy, na który powinny być opłacane składki.

eprasa.pl 886fb2a389

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 listopada 2025 r. w sprawie trybu opłacania składek na Fundusz Pracy przez osoby podejmujące pracę za granicą u pracodawcy zagranicznego – Dz.U. z 2025 r. poz. 1624

1.7. Zmiany we wnioskach o refundację wynagrodzeń młodocianych z Funduszu Pracy

Wprowadzone od 1 grudnia 2025 r. przepisy wykonawcze dotyczące refundacji wynagrodzeń młodocianych z FP zachowują większość rozwiązań określonych w dotychczas obowiązujących regulacjach. Uwzględniają jednak modyfikacje związane z realizacją refundacji wynagrodzeń młodocianych, które zostały wprowadzone ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia od 1 czerwca 2025 r. Zaproponowane rozwiązania mają charakter doprecyzowujący i porządkujący, a ich głównym celem jest usprawnienie procesu refundacji wynagrodzeń młodocianych pracowników. Główna zmiana polega na rezygnacji z załączników stanowiących wzory wniosków składanych na kolejnych etapach uzyskania refundacji wynagrodzeń młodocianych pracowników przez pracodawców. Wzory wniosków zastąpiono wskazaniem elementów, jakie powinien zawierać konkretny wniosek.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 21 listopada 2025 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom – Dz.U. z 2025 r. poz. 1632

1.8. Zmiany w Krajowym Funduszu Szkoleniowym

Obowiązujące od 1 grudnia 2025 r. nowe rozporządzenie w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) zachowuje większość rozwiązań zawartych w dotychczasowych przepisach. Uwzględnia jednak modyfikacje wynikające z ustawowego rozszerzenia grupy docelowej podmiotów korzystających z KFS (o środki mogą ubiegać się nie tylko pracodawcy i ich pracownicy, ale również osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz osoby świadczące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych), wprowadzenia nowych limitów wydatkowania środków, wprowadzenia obowiązku utrzymania miejsca pracy przez beneficjenta KFS przez określony czas, konieczności posiadania przez instytucje szkoleniowe wpisu do Bazy Usług Rozwojowych oraz obowiązku badań efektywności KFS.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 25 listopada 2025 r. w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego – Dz.U. z 2025 r. poz. 1641

1.9. Nowe zasady dofinansowania działalności gospodarczej oraz refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Od 1 grudnia 2025 r. zmodyfikowano informacje, jakie powinien zawierać wniosek bezrobotnego o dofinansowanie z urzędu pracy podjęcia działalności gospodarczej. Dotychczas obowiązujący katalog informacji rozszerzono o dodatkowe dane osoby wnioskującej o do-

eprasa.pl 886fb2a389

finansowanie, rodzaj oraz opis planowanej działalności, w tym informacje o niezbędnych uprawnieniach, pozwoleniach, licencjach lub koncesjach oraz o wykształceniu, ukończonych szkoleniach, doświadczeniu zawodowym lub umiejętnościach przydatnych do wykonywania planowanej działalności, a także szacowanych przychodach i kosztach w pierwszym roku prowadzenia działalności gospodarczej.

Natomiast katalog informacji w przypadku wniosków o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy bezrobotnego rozszerzono o: dodatkowe informacje dotyczące wnioskującego o refundację, numer KRS, numer innego rejestru lub ewidencji, datę uzyskania statusu przedsiębiorstwa społecznego, przedmiot działalności przedsiębiorstwa społecznego, informację o wymaganych kwalifikacjach, umiejętnościach i doświadczeniu zawodowym niezbędnym do wykonywania pracy, jakie powinien posiadać bezrobotny lub opiekun skierowani na wyposażone lub doposażone stanowisko pracy.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 21 listopada 2025 r. w sprawie wniosków i realizacji umów o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej oraz o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – Dz.U. z 2025 r. poz. 1645

12 grudnia 2025 r.

1.10. Zmiany w szkoleniach bhp

Od 12 grudnia 2025 r. możliwe jest potwierdzenie odbycia przez pracownika szkolenia wstępnego bhp w formie elektronicznej. Dotychczas takie potwierdzenie musiało mieć fomę pisemną.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 24 listopada 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – Dz.U. z 2025 r. poz. 1640

Więcej na ten temat piszemy na stronie internetowej czasopisma na www.inforlex.pl (po zalogowaniu) w artykule „Zmiany w potwierdzaniu odbycia szkolenia wstępnego bhp”.

13 grudnia 2025 r.

1.11. Zmiany w układach zbiorowych pracy

Od 13 grudnia 2025 r. obowiązują nowe zasady zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Zgodnie z nimi partnerzy społeczni będą mogli wspólnie decydować, w jakim zakresie układ zbiorowy pracy może inaczej regulować warunki pracy niż przepisy ustawowe. Utrzymana została tzw. zasada korzystności, która polega na tym, że ustalenia zawarte w układzie zbiorowym nie mogą być gorsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Ponadto zgłoszenie układu będzie następowało do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy. Nowa ustawa przewiduje też możliwość mediacji w zakresie zawarcia układu zbiorowego w razie sporu między stronami.

eprasa.pl 886fb2a389

Ustawa z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych – Dz.U. z 2025 r. poz. 1661

21 grudnia 2025 r.

1.12. Zmiany w wykazie chorób zawodowych

Od 21 grudnia 2025 r. rak jajnika i nowotwór przewodu pokarmowego zostały uznane za schorzenia zawodowe, które mogły być wywołane ryzykiem narażenia na azbest. Osobie, która udokumentuje, że jej schorzenie jest skutkiem pracy w warunkach narażenia na azbest, lub członkom rodziny tej osoby przysługują takie świadczenia jak: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, jednorazowe odszkodowanie, renta z tytułu niezdolności do pracy i renta rodzinna.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 listopada 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie chorób zawodowych – Dz.U. z 2025 r. poz. 1582

1 stycznia 2026 r.

1.13. Zmiany dla pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych

Od 1 stycznia 2026 r. zmieniono tryb uzyskiwania przez nabywców informacji o kwocie obniżenia wpłat na PFRON, eliminując dotychczasowy obowiązek obligatoryjnego wystawiania tej informacji przez sprzedających – pracodawców zatrudniających odpowiednią liczbę osób niepełnosprawnych. Ponadto w zakładach aktywności zawodowej podniesiono limit zatrudnienia osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną.

Ustawa z 7 listopada 2025 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – Dz.U. z 2025 r. poz. 1665

Więcej na ten temat piszemy na stronie internetowej czasopisma na www.inforlex.pl (po zalogowaniu) w artykule „Nowe ułatwienia dla pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych”.

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 886fb2a389

1 Wpływ zmian dotyczących stażu pracy na niektóre świadczenia pracowników samorządowych – odpowiedzi na pytania Czytelników

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Od 1 stycznia 2026 r. do okresów zatrudnienia pracowników jednostek sektora finansów publicznych wliczone zostaną nowe okresy, odpowiednio udokumentowane przez te osoby. W jednostkach samorządowych zobowiązanych do wypłaty świadczeń uzależnionych od ogólnego stażu pracy udokumentowane nowe okresy zatrudnienia nałożą na pracodawców obowiązek wypłaty wyrównania dodatku za wieloletnią pracę i wcześniejszej wypłaty nagród jubileuszowych, do których prawo i wysokość uzależnione są od długości okresów zatrudnienia.

W przypadku pracowników jednostek sektora finansów publicznych od 1 stycznia 2026 r. do ogólnego stażu pracy, jak i okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (jeżeli praca była wykonywana na rzecz obecnego pracodawcy), wliczane będą odpowiednio udokumentowane okresy:

- prowadzenia pozarolniczej działalności, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w tym korzystania z tzw. ulgi na start, oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność – za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe,
- zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,
- wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz okres pozostawania osobą współpracującą z osobą wykonującą te umowy,
- wykonywania umowy agencyjnej oraz okres pozostawania osobą współpracującą z osobą wykonującą tę umowę,
- pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych,
- wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy za granicą.

eprasa.pl 886fb2a389

Pracownik samorządowy, będący w zatrudnieniu w dniu wejścia w życie nowych przepisów, tj. 1 stycznia 2026 r., ma 24 miesiące liczone od tej daty na udokumentowanie powyższych okresów wliczanych do ogólnego stażu pracy (art. 5 ust. 1 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, dalej: ustawa zmieniająca). Na podstawie przedłożonych dokumentów zwiększających ten staż pracodawca będzie miał obowiązek wypłaty wyrównania dodatku stażowego lub wypłaty nagrody jubileuszowej.

W związku z licznymi pytaniami dotyczącymi ustalania prawa do dodatku za wysługę lat i nagrody jubileuszowej po rozszerzeniu katalogu okresów wliczanych do ogólnego stażu pracy przedstawiamy odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania Czytelników w tym zakresie.

? Od kilku lat zatrudniamy pracownika jednostki samorządowej, któremu wypłacamy dodatek stażowy. Przyjmijmy, że pracownik ten w listopadzie 2026 r. przedłoży zaświadczenie wydane przez ZUS, potwierdzające prowadzenie działalności gospodarczej przez okres 5 lat, za który opłacane były składki na ubezpieczenia społeczne. Załóżmy też, że pracownik udokumentuje w 2026 r. okres prowadzenia gospodarstwa rolnego. Czy pracodawca, po doliczeniu tych okresów do okresu zatrudnienia, ma obowiązek wypłacić pracownikowi wyższą kwotę dodatku stażowego z bieżącą wypłatą wynagrodzenia?

Powinni Państwo doliczyć pracownikowi do stażu pracy okres prowadzenia działalności gospodarczej i wypłacić wyrównanie dodatku od 1 stycznia 2026 r. Natomiast okres prowadzenia gospodarstwa rolnego nie jest nowym okresem wliczanym do okresu zatrudnienia, dlatego pracodawca przeliczy staż i wypłaci pracownikowi wyrównanie dodatku stażowego, uwzględniając pracę na roli za okres 3 lat wstecz.

Udokumentowanie wyższego stażu pracy w trakcie zatrudnienia będzie miało wpływ na uprawnienia pracownika ze stosunku pracy, pod warunkiem że nie uległy one jeszcze przedawnieniu, co następuje z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 § 1 ustawy z 16 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Dokumenty potwierdzające wcześniejsze okresy zatrudnienia oraz inne okresy wliczane do stażu pracownik może dostarczyć w dowolnym momencie trwania stosunku pracy. Ich niedostarczenie na początku zatrudnienia nie powoduje, że dane okresy nie będą mogły w ogóle podlegać wliczeniu do stażu pracy. **W tym przypadku pracodawca z dniem przedłożenia przez pracownika dodatkowych dokumentów będzie musiał na nowo przeliczyć jego staż pracy, co ma skutek w postaci obowiązku wypłaty m.in. wyrównania dodatku stażowego za okres, który się nie przedawnił** (stanowisko PIP wyrażone na www.pip.gov.pl). Nieuzyskanie przez pracodawcę wiadomości o prawie przysługującym pracownikowi na mocy przepisów prawa pracy może – w konkretnych okolicznościach – oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie można zarzucić zawinionego niewykonywania zobowiązania zgodnie z tymi przepisami. Brak winy pracodawcy nie wyklucza samego prawa do wyrównania należności. Zatem pracownikowi przysługuje wyrównanie dodatku stażowego za okres, który nie uległ jeszcze przedawnieniu, czyli

eprasa.pl 886fb2a389

za 3 lata od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. W przeciwnym przypadku będzie ono świadczeniem przedawnionym. W konsekwencji późniejsze udokumentowanie przez obecnego lub byłego pracownika jego uprawnień powoduje po stronie pracodawcy obowiązek wyrównania dodatku stażowego za 3 lata wstecz, licząc od dnia przedłożenia dokumentów (wyrok SN z 29 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 339/04, OSNP 2006/9–10/150). Podobnie uznała Regionalna Izba Obrachunkowa (RIO) w Lublinie (wyjaśnienie z 26 kwietnia 2023 r., sygn. RIO.II.070.24.2023), ponadto wskazując, że w dniu wypłaty zaległego wynagrodzenia należy ocenić, które roszczenia uległy przedawnieniu, a które nie, oraz wypłacić te nieprzedawnione. Po otrzymaniu dokumentów potwierdzających staż pracy uprawniający do wyższej stawki dodatku we wcześniejszym okresie pracodawca powinien wypłacić wyrównanie różnicy z tzw. urzędu, tj. nawet bez wniosku pracownika, który po przedstawieniu nowych dokumentów nabył prawo do wyższej stawki dodatku. Oznacza to, że w terminie najbliższej wypłaty wynagrodzenia przypadającej po zaliczeniu dodatkowego okresu zatrudnienia pracodawca ma obowiązek wypłacić zaległą kwotę dodatku stażowego za okres 3 ostatnich lat liczonych od dnia, w którym powinna nastąpić wypłata zaległego wynagrodzenia. **Ewentualne odsetki za opóźnienie należy liczyć od dnia wymagalności roszczenia o wyrównanie dodatku, którym będzie pierwszy dzień po upływie najbliższego terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę przypadający po dniu zaliczenia pracownikowi dodatkowego okresu do stażu pracy.** Inaczej będzie w sytuacji, gdy pracownik udokumentuje nowe okresy wliczane od 1 stycznia 2026 r. do okresu zatrudnienia, bowiem zastosowanie znajdzie art. 6 ustawy zmieniającej, zgodnie z którym uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia nowych okresów do okresu zatrudnienia przysługują od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, tj. nie wcześniej niż od 1 stycznia 2026 r. – w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych, w rozumieniu ustawy o finansach publicznych. Wówczas po stronie pracowników nie powstaną roszczenia o wyrównanie uprawnień przysługujących im przed wejściem w życie ustawy zmieniającej, tj. za lata 2023–2025. Zaliczeniu będą podlegać wszystkie udowodnione nowe okresy (tj. nie tylko okresy powstałe od 1 stycznia 2026 r.). Zatem nie ma przeszkód, aby pracownik uzupełnił dokumenty w trakcie zatrudnienia. Pracownik jednostki samorządowej, pozostający w zatrudnieniu 1 stycznia 2026 r., ma 24 miesiące, licząc od tego dnia, tj. do 31 grudnia 2027 r., na odpowiednie udokumentowanie nowych okresów wliczanych do okresu zatrudnienia. Okresów nieudokumentowanych w podanym terminie pracodawca nie wliczy do okresu zatrudnienia tego pracownika (art. 5 ust. 1 i 3 ustawy zmieniającej). W przypadku udokumentowania innych okresów wliczanych do okresu pracy, np. okresu prowadzenia gospodarstwa rolnego, pracownikowi przysługuje wyrównanie dodatku stażowego za okres nieprzekraczający 3 lat wstecz (art. 38 ust. 1 i 5 oraz art. 43 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, dalej: ustawa o pracownikach samorządowych). Prawo do wypłaty dodatku stażowego lub jego wyższej stawki procentowej powstaje w chwili udokumentowania dodatkowych okresów wliczanych do stażu pracy i od tego momentu liczony jest 3-letni okres, za który istnieje obowiązek wyrównania dodatku stażowego.

eprasa.pl 886fb2a389

PRZYKŁAD

Wieloletni pracownik jednostki samorządowej, będący w zatrudnieniu 1 stycznia 2026 r., ma prawo do dodatku stażowego w wysokości 8% wynagrodzenia zasadniczego. Załóżmy, że udokumentuje on 3-letni okres prowadzonej działalności gospodarczej, na podstawie wydanego przez ZUS zaświadczenia potwierdzającego opłacanie za ten okres składek na ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie wypadkowe, co wpłynie na ogólny okres zatrudnienia i wysokość dodatku stażowego:

- w lutym 2027 r. (w okresie 24 miesięcy od dnia wejścia w życie przepisów) – pracodawca ma obowiązek przeliczyć staż pracy pracownika i wypłacić wyrównanie dodatku stażowego od 1 stycznia 2026 r. (art. 5 ust. 1 i 6 pkt 1 ustawy zmieniającej),
- w lutym 2028 r. (po okresie 24 miesięcy od dnia wejścia w życie przepisów) – ze względu na udokumentowanie tego okresu po upływie 24 miesięcy nie ma podstaw do wypłaty wyrównania dodatku stażowego od 1 stycznia 2026 r. (art. 5 ust. 3 ustawy zmieniającej).

Również w lutym 2028 r. pracownik udokumentuje 5-letni okres prowadzenia gospodarstwa rolnego, na podstawie wydanego przez urząd gminy zaświadczenia, co wpłynie na ogólny okres zatrudnienia, który wyniesie ponad 10 lat. Okres prowadzenia gospodarstwa rolnego nie jest nowym okresem wliczanym do okresu zatrudnienia, dlatego pracodawca przeliczy staż i wypłaci pracownikowi wyrównanie dodatku stażowego za okres 3 lat wstecz, tj. do okresu, który się nie przedawnił (art. 291 § 1 k.p.).

? Przez jaki czas pracownik samorządowy zatrudniony po 1 stycznia 2026 r. może udokumentować nowe okresy zatrudnienia wliczane do stażu pracy?

Taki pracownik ma prawo w każdym momencie trwającego stosunku pracy złożyć dokumenty mające wpływ na jego uprawnienia. Udokumentowane okresy zatrudnienia zobowiązują pracodawcę do przeliczenia m.in. wymiaru urlopu wypoczynkowego lub wypłaty wyrównania dodatku stażowego za okres do 3 lat wstecz, licząc od momentu złożenia tych dokumentów pracodawcy (art. 291 § 1 k.p.).

PRZYKŁAD

Przyjmijmy, że pracownik samorządowy został zatrudniony od 1 czerwca 2026 r. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego ma prawo do dodatku stażowego w wysokości 9%. W grudniu 2028 r., po ponad 2 latach od zatrudnienia, udokumentuje on 3-letni okres prowadzonej działalności gospodarczej na podstawie wydanego przez ZUS zaświadczenia potwierdzającego opłacanie za ten okres składek na ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie wypadkowe, co wpłynie na ogólny okres zatrudnienia i wysokość tego dodatku. Pracodawca ma obowiązek przeliczyć staż pracy pracownika i wypłacić wyrównanie dodatku stażowego za okres od 1 czerwca 2026 r. W tym przypadku zastosowanie znajdzie art. 291 § 1 k.p., zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

eprasa.pl 886fb2a389

? Jakie są zasady ustalania wysokości wyrównania dodatku stażowego pracownika samorządowego? Czy zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego w okresie, z którego będzie ustalane wyrównanie, ma wpływ na jego wysokość? Czy w momencie wypłaty wyrównania dodatku stażowego pracodawca ma obowiązek wypłacić wyrównanie do zasiłku macierzyńskiego wypłaconego w tym samym okresie?

Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (art. 38 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych). Dodatek stażowy ustalany jest od wynagrodzenia zasadniczego. **Przy jego obliczaniu nie należy brać pod uwagę innych składników wynagrodzenia uzyskiwanych przez pracownika, takich jak premie regulaminowe czy uznaniowe.**

Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych ani wydane do niej rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (dalej: rozporządzenie o wynagradzaniu) nie regulują zasad wypłaty wyrównania świadczeń ze stosunku pracy. Zatem należy przyjąć, że kwotę wyrównania będzie stanowiła różnica między wysokością wypłaconego dodatku a wysokością kwoty dodatku ustaloną po uwzględnieniu udokumentowanych okresów wliczanych do stażu. **Podstawą do ustalenia dodatku stażowego będzie wysokość wynagrodzenia zasadniczego należna za miesiąc, za który przysługuje wyrównanie, pomimo że na dzień wypłaty wyrównania wynagrodzenie zasadnicze uległo zmianie.**

Roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego, wyrównawczego, macierzyńskiego oraz opiekuńczego przedawnia się po upływie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek przysługuje. Jeżeli niezgłoszenie roszczenia o wypłatę zasiłku nastąpiło z przyczyn niezależnych od osoby uprawnionej, termin 6 miesięcy liczy się od dnia, w którym ustała przeszkoda uniemożliwiająca zgłoszenie roszczenia. W przypadku gdy niewypłacanie zasiłku w całości lub części było następstwem błędu płatnika zasiłku będącego płatnikiem składek lub ZUS, roszczenie o wypłatę zasiłku przedawnia się po upływie 3 lat (art. 67 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Oznacza to, że jeżeli pracownik przed wypłatą wyrównania (w okresie 6 miesięcy) miał prawo do zasiłku macierzyńskiego i w podstawie wymiaru uwzględniono dodatek stażowy, to w związku z jego wyrównaniem podstawę tę należy przeliczyć i wyrównać zasiłek. Przeliczenie podstawy wymiaru świadczeń chorobowych polega na przyjęciu do już ustalonej kwoty tej podstawy wyrównania dodatku przypadającego za miesiące wliczane do podstawy wymiaru zasiłku.

PRZYKŁAD

Pracownik jednostki samorządowej 1 stycznia 2021 r. osiągnął ogólny staż wynoszący 5 lat i nabył prawo do dodatku stażowego w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego. Jego wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy wynosiły odpowiednio:

eprasa.pl 886fb2a389

- w 2024 r. – 4700 zł + 376 zł (8% z 4700 zł),
- w 2025 r. – 5000 zł + 450 zł (9% z 5000 zł),
- w 2026 r. – 5300 zł + 530 zł (10% z 5300 zł).

Załóżmy, że od 7 do 20 września 2026 r. (14 dni) pracownik korzystał z urlopu ojcowskiego, nabywając za ten okres prawo do zasiłku macierzyńskiego. Podstawę wymiaru zasiłku stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od września 2025 r. do sierpnia 2026 r., z uwzględnieniem kwot dodatku stażowego uzyskanych za te same miesiące. Podstawa wymiaru zasiłku została obliczona następująco:

- 5000 zł + 450 zł = 5450 zł,
- 5450 zł x 4 miesiące = 21 800 zł,
- 5300 zł + 530 zł = 5830 zł,
- 5830 zł x 8 miesięcy = 46 640 zł,
- (21 800 zł + 46 640 zł) : 12 miesięcy = 5703,33 zł,
- 5703,33 zł – (5703,33 zł x 13,71%) = 5703,33 zł – 781,93 zł = 4921,40 zł.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego została obliczona następująco:

- 4921,40 zł : 30 dni = 164,05 zł,
- 164,05 zł x 100% = 164,05 zł,
- 164,05 zł x 14 dni = 2296,70 zł.

PRZYPADEK 1

Załóżmy, że 15 stycznia 2027 r. pracownik przedstawia zaświadczenie, z którego wynika, że legitymuje się 3-letnim okresem pracy w gospodarstwie rolnym. Pracownik jest uprawniony do dodatku stażowego w wysokości wyższej niż wcześniej wypłacona. Wysokość dodatku po uwzględnieniu ww. okresu wynosi:

- w 2024 r. – 11% (517 zł),
- w 2025 r. – 12% (600 zł),
- w 2026 r. – 13% (689 zł).

Pracodawca 31 stycznia 2027 r. wypłaci wyrównanie dodatku za okres 3 lat wstecz liczony od dnia złożenia zaświadczenia przez pracownika:

- 2024 r. – 141 zł za miesiąc (517 zł – 376 zł),
- 2025 r. – 150 zł za miesiąc (600 zł – 450 zł),
- 2026 r. – 159 zł za miesiąc (689 zł – 530 zł).

Pracownikowi przysługuje też wyrównanie zasiłku macierzyńskiego za 14 dni urlopu ojcowskiego wykorzystanego we wrześniu 2026 r. Okres przedawnienia prawa do wypłaty wyrównania zasiłku liczony jest od ostatniego dnia okresu, za który przysługuje zasiłek, tj. od 20 września 2026 r. do 20 marca 2027 r.

eprasa.pl 886fb2a389

Podstawę wymiaru zasiłku należy obliczyć następująco:

- 5000 zł + 600 zł = 5600 zł,
- 5600 zł x 4 miesiące = 22 400 zł,
- 5300 zł + 689 zł = 5989 zł,
- 5989 zł x 8 miesięcy = 47 912 zł,
- (22 400 zł + 47 912 zł) : 12 miesięcy = 5859,33 zł,
- 5859,33 zł – (5859,33 zł x 13,71%) = 5859,33 zł – 803,31 zł = 5056,02 zł.

Wyrównanie zasiłku macierzyńskiego należy obliczyć następująco:

- 5056,02 zł : 30 dni = 168,53 zł,
- 168,53 zł x 100% = 168,53 zł,
- 168,53 zł x 14 dni = 2359,42 zł,
- 2359,42 zł – 2296,70 zł = 62,72 zł.

PRZYPADEK 2

Załóżmy, że w grudniu 2026 r. pracownik przedstawił pracodawcy zaświadczenie wydane przez ZUS, z którego wynika, że legitymuje się on 3-letnim okresem prowadzenia działalności gospodarczej, za który opłacane były składki na ubezpieczenia społeczne. Okres prowadzenia działalności gospodarczej jest nowym okresem wliczanym do okresu zatrudnienia. Od 1 stycznia 2026 r. pracownik jest uprawniony do dodatku stażowego w wysokości wyższej niż uprzednio wypłacona, wynoszącej 13% (689 zł). Pracodawca 31 grudnia 2026 r. wypłaci wyrównanie dodatku od 1 stycznia 2026 r., który po przeliczeniu stażu wynosi 1908 zł (wyrównanie to 159 zł za miesiąc). Wypłaci również wyrównanie zasiłku macierzyńskiego za 14 dni urlopu ojcowskiego udzielonego we wrześniu 2026 r. (przypadek 1).

? Przed 1 stycznia 2026 r. ogólny staż pracy pracownika samorządowego wynosił 18 lat. Załóżmy, że w lutym 2026 r. udokumentuje on wykonywanie umowy zlecenia przez 3 lata. Czy pracodawca będzie miał obowiązek wypłacić nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy, czy jednak pracownik nie nabędzie do niej prawa ze względu na osiągnięcie wymaganego stażu przed 1 stycznia 2026 r.?

Po udokumentowaniu okresu wykonywania umowy zlecenia pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia. Kolejną nagrodę, w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia, wypłaci w dniu upływu 25 lat pracy. **Z art. 6 ustawy zmieniającej wynika, że uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia nowych okresów do stażu pracy (art. 302^1 § 1–7 k.p.) przysługują nie wcześniej niż od 1 stycznia 2026 r. (u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych).** To mogłoby oznaczać, że pracownik, o którym mowa w pytaniu, ze względu na 20-letni staż, który osiągnął przed

eprasa.pl 886fb2a389

dniem wejścia w życie nowych przepisów, nie miałby prawa do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. Natomiast nabędzie do niej prawo po 1 stycznia 2026 r.

Prawo do nagrody jubileuszowej ustala się na podstawie odrębnych przepisów, którymi są ustawa o pracownikach samorządowych i wydane do niej rozporządzenie o wynagradzaniu, co oznacza, że zastosowanie znajdzie regulacja zawarta w § 8 ust. 10 tego rozporządzenia.

Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów pracy, od których uzależnione są uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu, należy wliczyć okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia. Gdy w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą należy wypłacić w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – **różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej** (stanowisko to potwierdził resort pracy).

PRZYKŁAD

Przyjmijmy, że pracownik samorządowy, który na 20 grudnia 2025 r. posiada 19 lat ogólnego stażu, 25 lutego 2026 r. przedłoży pracodawcy zaświadczenie wydane przez ZUS, że przez 2 lata prowadził działalność gospodarczą, z której opłacane były składki na ubezpieczenia społeczne. Na dzień złożenia zaświadczenia pracownik ma łączny staż pracy wynoszący 21 lat i ponad 2 miesiące. Po udokumentowaniu okresu prowadzonej działalności gospodarczej pracodawca wypłaci nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy, a w dniu upływu 25 lat stażu (okres uprawniający do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia nastąpi po upływie 12 miesięcy, licząc od 1 stycznia 2026 r.) pracodawca wypłaci nagrodę w pełnej wysokości (§ 8 ust. 10 rozporządzenia o wynagradzaniu).

PRZYKŁAD

Pracownik samorządowy na 15 sierpnia 2025 r. posiada okres zatrudnienia wynoszący 16 lat. Załóżmy, że 12 stycznia 2026 r. dostarczył on pracodawcy zaświadczenie z ZUS o wykonywaniu przez 3 lata pracy na podstawie umowy zlecenia, z której podlegał ubezpieczeniom społecznym. Udokumentowany okres jest nowym okresem wliczanym do okresu zatrudnienia. Po dostarczeniu zaświadczenia staż pracy należy przeliczyć na dzień wejścia w życie nowych przepisów, tj. 1 stycznia 2026 r. (§ 8 ust. 10 rozporządzenia o wynagradzaniu). Staż pracy na ten dzień wynosi mniej niż 20 lat. W dniu upływu 20 lat pracy (co nastąpi w sierpniu 2026 r.) pracownik nabędzie prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości 75% wynagrodzenia miesięcznego.

eprasa.pl 886fb2a389

? Obecnie ogólny staż pracy pracownika samorządowego wynosi mniej niż 20 lat. Przyjmijmy, że w marcu 2026 r. udokumentuje on prowadzenie działalności gospodarczej w takim okresie, że krótko po wypłacie nagrody jubileuszowej danego stopnia nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia. Czy pracodawca ma obowiązek jej wypłaty w pełnej wysokości?

Jeżeli po przedłożeniu zaświadczenia wydanego przez ZUS, potwierdzającego okres prowadzenia działalności gospodarczej i opłacania składek, okres zatrudnienia na 1 stycznia 2026 r. wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu będzie dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający pracownika do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej (§ 8 ust. 10 rozporządzenia o wynagradzaniu).

PRZYKŁAD

Pracownik starostwa złożył dokumenty powodujące zwiększenie stażu pracy o okres pracy w gospodarstwie rolnym. W 2022 r. pracownikowi wypłacono nagrodę jubileuszową za 20-lecie pracy. Po złożeniu dokumentów okazało się, że nagroda jubileuszowa za 25-lecie pracy przysługiwała mu już w 2024 r. W przypadku gdy po ustaleniu prawa do nagrody jubileuszowej pracownik udokumentował jakiś nieznany dotychczas pracodawcy, ale zaliczalny okres zatrudnienia, to różnicę między kwotą nagrody niższej a kwotą nagrody wyższej wypłaca się jedynie w przypadku, gdy prawo do nagrody wyższego stopnia pracownik nabył w ciągu 12 miesięcy od nabycia prawa do nagrody niższego stopnia. Gdy po udokumentowaniu przez pracownika dodatkowych okresów zatrudnienia prawo do nagrody wyższego stopnia pracownik nabył po okresie przekraczającym 12 miesięcy od nabycia nagrody niższego stopnia, należy wypłacić nagrodę wyższego stopnia w pełnej wysokości (§ 8 ust. 9–11 rozporządzenia o wynagradzaniu). Prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy pracownik nabył 16 listopada 2022 r. i została mu ona wypłacona, a prawo do następnej nagrody za 25 lat pracy, po przeliczeniu stażu na skutek złożenia dodatkowych dokumentów, nabył 8 czerwca 2024 r., czyli po upływie 12 miesięcy. W tej sytuacji nagroda za 25-letni staż pracy przysługiwała w pełnej wysokości (wyjaśnienie RIO w Kielcach z 17 lipca 2024 r., sygn. WI.54.29.2024).

PRZYKŁAD

Wieloletni pracownik samorządowy na 31 grudnia 2025 r. posiada staż pracy wynoszący łącznie 18 lat. 26 stycznia 2026 r. dostarczył zaświadczenie wydane przez ZUS o prowadzeniu działalności gospodarczej i opłacaniu składek przez 6 lat i 8 miesięcy. Po przeliczeniu staż pracy pracownika na 1 stycznia 2026 r. wynosi 24 lata, 8 miesięcy i 26 dni. Pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat

eprasa.pl 886fb2a389

pracy w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia. Natomiast w ciągu 12 miesięcy od nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, liczonych od 1 stycznia 2026 r., upłynie okres uprawniający pracownika do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia. Po osiągnięciu 25 lat pracy pracodawca wypłaci różnicę pomiędzy kwotą nagrody wyższej stanowiącej 100% miesięcznego wynagrodzenia a kwotą nagrody niższej w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia (§ 8 ust. 10 rozporządzenia o wynagradzaniu).

? Pracownik udokumentuje po 1 stycznia 2026 r. inne okresy wliczane do stażu pracy, m.in. zatrudnienie w gospodarstwie rolnym i pracę na podstawie umowy zlecenia. Czy w tej sytuacji prawo do nagrody jubileuszowej może się przedawnić?

Pracodawca ma obowiązek wypłaty nagrody jubileuszowej niezwłocznie, w dniu, w którym staż pracownika samorządowego, po doliczeniu lat pracy np. w gospodarstwie rolnym (nie jest to nowy okres pracy zaliczany do stażu), wyniósł 20 lat, i pod warunkiem że okres ten się nie przedawnił. **Jeżeli pracownik wykaże (udowodni) odpowiedni okres zatrudnienia później, to skutek ten ma moc wsteczną w tym znaczeniu, że oznacza wykazanie spełnienia wcześniej przesłanek do nagrody, a więc że była ona już wcześniej wymagalna** (wyrok SN z 19 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 189/99, OSNP 2000/22/819, oraz pismo resortu pracy z 8 kwietnia 2014 r.). Prawo do nagrody jubileuszowej przedawnia się z upływem 3 lat od dnia jej wymagalności (art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych).

PRZYKŁAD

Wieloletni pracownik samorządowy na 1 stycznia 2022 r. posiada 13 lat ogólnego stażu. W lutym 2026 r. udokumentuje okres zatrudnienia w gospodarstwie rolnym w wymiarze 7 lat i 5 miesięcy, co oznacza, że jego staż na 1 stycznia 2022 r. zwiększył się do ponad 20 lat, a na dzień złożenia zaświadczenia – do 24 lat, 6 miesięcy i 10 dni. Staż po udokumentowaniu tego okresu został przeliczony na 1 stycznia 2022 r. ze względu na to, że okres zatrudnienia w gospodarstwie rolnym nie jest nowym okresem wliczanym do tego stażu od 1 stycznia 2026 r., lecz tym, który mógł być zaliczony do okresu zatrudnienia przed tą datą. Skoro na dzień przedłożenia zaświadczenia o zatrudnieniu w gospodarstwie rolnym prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat przedawniło się, pracownik otrzyma nagrodę w dniu upływu 25 lat pracy w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia.

? Pracownik przedłoży dokumenty potwierdzające nowe okresy zatrudnienia wliczane do ogólnego stażu po wypłacie nagrody jubileuszowej w styczniu 2026 r. Czy wysokość nagrody należy wyrównać nabyciem prawa do nagrody wyższego stopnia?

eprasa.pl 886fb2a389

Jeżeli po wypłacie nagrody jubileuszowej danego stopnia pracownik przedłoży dokumenty potwierdzające okresy wliczane do okresu zatrudnienia i po przeliczeniu stażu w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej (§ 8 ust. 11 rozporządzenia o wynagradzaniu).

PRZYKŁAD

Pracownik samorządowy 29 stycznia 2026 r. osiągnie 25 lat pracy zawodowej. Pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty nagrody jubileuszowej w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia. 16 lutego 2026 r. pracownik przedłoży wydane przez ZUS zaświadczenie o prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia społeczne. Łączny okres prowadzenia działalności wynosi 4 lata i 7 miesięcy. Na dzień złożenia zaświadczenia z ZUS staż pracownika wynosi 29 lat, 7 miesięcy, powiększony o okres przepracowany od 30 stycznia 2026 r. do dnia złożenia ww. dokumentu. Skoro po udokumentowaniu okresu prowadzonej działalności gospodarczej prawo do kolejnej nagrody pracownik nabywa w ciągu 12 miesięcy od dnia nabycia poprzedniej, to w dniu upływu 30 lat pracy pracodawca wypłaci różnicę pomiędzy nagrodą za 30 lat pracy a nagrodą za 25 lat.

? W 2026 r. po udokumentowaniu nowych okresów zatrudnienia pracownik samorządowy nabędzie prawo do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych. W jakiej wysokości przysługują mu te nagrody?

Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą (§ 8 ust. 9 rozporządzenia o wynagradzaniu).

PRZYKŁAD

Pracownik samorządowy na 1 stycznia 2026 r. posiada 24 lata ogólnego stażu pracy. Załóżmy, że 25 lutego 2026 r. przedłoży pracodawcy zaświadczenie z ZUS, potwierdzające 8 lat prowadzenia działalności gospodarczej, z której opłacane były składki na ubezpieczenia społeczne. Na 1 stycznia 2026 r. jego staż pracy wynosił 32 lata, co oznacza, że upłynął okres uprawniający pracownika do dwóch nagród – za 25 i 30 lat pracy. Przez analogię do regulacji wynikającej z § 8 ust. 10 rozporządzenia o wynagradzaniu należy zastosować zasadę, zgodnie z którą jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów pracownik ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileu-

eprasa.pl 886fb2a389

szowej danego stopnia, to zachowuje do niej prawo. Oznacza to, że jeżeli na dzień złożenia dokumentów, pracownik miał prawo do dwóch nagród – za 25- i 30-lecie pracy, pracodawca wypłaci pracownikowi nagrodę wyższą, tj. za 30 lat pracy. Prawo do kolejnej nagrody pracownik nabędzie po upływie 12 miesięcy liczonych od 1 stycznia 2026 r., a więc w dniu upływu tego okresu pracodawca wypłaci nagrodę w pełnej wysokości za 35 lat pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik samorządowy 29 stycznia 2026 r. osiągnie staż pracy wynoszący 25 lat. Pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty nagrody jubileuszowej w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia. Przyjmijmy, że 16 lutego 2026 r. pracownik przedłoży wydane przez ZUS zaświadczenie o okresach prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia społeczne, wynoszących łącznie 9 lat i 3 miesiące. Po przeliczeniu stażu na 29 stycznia 2026 r. wyniósł on 34 lata i 3 miesiące. Na dzień złożenia zaświadczenia z ZUS będzie on wyższy również o okres pracy liczony od 30 stycznia 2026 r. do dnia przedłożenia zaświadczenia o prowadzeniu działalności. Jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia (16 lutego 2026 r. jego staż wyniósł ponad 34 lata) oraz gdy w ciągu 12 miesięcy od tego dnia nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości (po udokumentowaniu działalności pracodawca powinien wypłacić nagrodę za 30-lecie), a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej (za 35-lecie) – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej (§ 8 ust. 11 rozporządzenia o wynagradzaniu). Gdyby prawo do nagrody wyższego stopnia (za 35 lat pracy) pracownik nabył po upływie 12 miesięcy, otrzymałby wyższą nagrodę w pełnej wysokości.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 291 § 1, art. 302^1–302^2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- art. 5 ust. 1 i 3, art. 6 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)
- art. 38 ust. 1 i 5, art. 43 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135)
- art. 61 ust. 1 pkt 1, art. 67 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1083)
- § 7, § 8 ust. 9–11 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 2025 r. poz. 1260)
- § 2 ust. 1 pkt 1 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)

Przemysław Jeżek
specjalista i wieloletni praktyk z obszaru rozliczania wynagrodzeń, składek ZUS i podatku dochodowego od świadczeń pracowniczych oraz prawa pracy, autor publikacji z tej tematyki

eprasa.pl 886fb2a389

1 Ochrona danych osobowych pracowników przy wdrażaniu regulacji w obszarze jawności wynagrodzeń

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Jawność wynagrodzeń dotyka kwestii związanych z ochroną danych osobowych pracowników. Informacje o wynagrodzeniu oraz inne dane konieczne do analizy przejrzystości wynagrodzeń w organizacji są bowiem danymi osobowymi. Pracodawcy, przygotowując się do wdrożenia w firmie nowych wymagań dotyczących jawności wynagrodzeń, powinni zatem pamiętać o zasadach ochrony danych osobowych i spełnieniu określonych obowiązków w tym zakresie.

Od 24 grudnia 2025 r. weszły w życie nowe przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), które dotyczą jawności wynagrodzeń i są pierwszym elementem wdrożenia w Polsce przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (dalej: dyrektywa o jawności wynagrodzeń). Dalszych przepisów w tym zakresie możemy się spodziewać do połowy 2026 r. z uwagi na to, że 7 czerwca 2026 r. upływa termin na wdrożenie w Polsce całości europejskich wymagań określonych w tej dyrektywie. Przygotowując organizację do nowego procesu związanego z jawnością wynagrodzeń, musimy zapewnić zgodność z wymaganiami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (dalej: RODO). Kluczowe będą tutaj zasada minimalizacji i zachowania poufności danych osobowych, jakimi są informacje o wynagrodzeniu konkretnych pracowników.

1. Ochrona danych w procesie rekrutacji

W ramach nowelizacji k.p., która weszła w życie 24 grudnia 2025 r., pracodawcy mają nowe obowiązki dotyczące przekazywania kandydatom informacji o warunkach wynagradzania. Zgodnie z nowymi przepisami kandydaci do pracy powinni otrzymać informacje na temat przewidzianego dla danego stanowiska początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału (tzw. widełki płacowe). Obowiązkowe jest także przekazanie informacji o regulacjach płacowych, jakie obowiązują w organizacji, które mają wpływ na warunki wynagrodzenia pracownika (np. o zasadach określonych w regulaminie wynagradzania). Takie informacje można przekazać w ogłoszeniu o pracę albo na późniejszym etapie rekrutacji, jednak nie później niż przed zawarciem umowy o pracę. Dodatkowo k.p. przewiduje wprost zakaz pytania kandydata do pracy o wynagrodzenie, jakie otrzymuje w obecnej pracy lub miał w poprzednich stosunkach pracy.

eprasa.pl 886fb2a389

Te nowe obowiązki wpływają m.in. na to, jakie dane osobowe można zbierać o kandydatach do pracy w procesie rekrutacji, a jakich danych zbierać pracodawcy nie wolno. **Informacja o wynagrodzeniu kandydata w obecnym oraz poprzednich stosunkach pracy jest daną osobową i stosuje się do niej wszystkie zasady ochrony danych osobowych określone w RODO.** To oznacza, że zbieranie informacji o wynagrodzeniu w obecnym oraz poprzednich stosunkach pracy nie tylko narusza k.p., ale także RODO – z uwagi na brak podstawy prawnej do przetwarzania takich danych osobowych przez pracodawcę.

Zakaz pytania o obecne lub przeszłe wynagrodzenie nie oznacza jednak, że nie można pytać kandydatów do pracy o ich oczekiwania finansowe. Dane dotyczące oczekiwań co do wynagrodzenia nadal można zbierać w procesie rekrutacyjnym. Podstawą prawną do zbierania takich danych może być niezbędność takich danych do podjęcia działań na żądanie kandydata przed zawarciem umowy o pracę (art. 6 ust. 1 lit. b RODO) albo uzasadniony interes pracodawcy, polegający na prawidłowym i efektywnym przeprowadzeniu procesu rekrutacyjnego, który będzie bardzo trudny do osiągnięcia bez poznania oczekiwań finansowych kandydata do pracy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO).

Kandydaci do pracy mogą także przekazać informacje o swoim wynagrodzeniu u obecnego pracodawcy dobrowolnie i z własnej inicjatywy. Wówczas pracodawca będzie przetwarzał takie informacje w oparciu o zgodę kandydata (art. 6 ust. 1 lit. a RODO), którą wyraża on poprzez swoje zachowanie (wyraźne działanie potwierdzające zgodnie z art. 4 pkt 11 RODO). Oceniamy to bardzo podobnie, jak przekazanie w CV dodatkowych informacji przez kandydatów z własnej inicjatywy, bez jakiegokolwiek żądania pracodawcy i poza katalogiem danych wymaganych przez k.p.

PRZYKŁAD

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej na stanowisko specjalisty ds. marketingu w firmie ABC rekruter pytał kandydatkę do pracy o jej oczekiwania finansowe na tym stanowisku. Wskazywał kandydatce, że może podać, ile zarabia w obecnej firmie i czy takie też będą jej oczekiwania na nowym stanowisku w firmie ABC. Nie jest to prawidłowe zachowanie rekrutera, który powinien jedynie zapytać kandydatkę o jej oczekiwania finansowe na stanowisku specjalisty ds. marketingu w firmie ABC, bez zbierania informacji o jej wynagrodzeniu w firmie, w której jest obecnie zatrudniona. Kandydatka może dobrowolnie i z własnej inicjatywy przekazać takie informacje, jednak rekruter nie może jej tego w żaden sposób sugerować i samodzielnie o to pytać.

2. Obowiązki RODO w zakresie jawności wynagrodzeń

2.1. Obsługa wniosków dotyczących informacji o wynagrodzeniach

Dyrektywa o jawności wynagrodzeń przewiduje uprawnienia informacyjne dla pracowników dotyczące indywidualnego wynagrodzenia danego pracownika oraz średnich

eprasa.pl 886fb2a389

poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, jak pracownik wnioskujący o informacje.

Przepisy o jawności wynagrodzeń zawarte w projektowanej ustawie o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (nr UC127 w wykazie prac legislacyjnych rządu) przyznają pracownikom prawo do uzyskania informacji o strukturze wynagrodzeń w firmie i porównania, czy ich wynagrodzenie jest niższe niż średnie wynagrodzenie osób przeciwnej płci wykonujących taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Jednak nie oznacza to, że informacje dotyczące wynagrodzeń konkretnych pracowników będą mogły być ujawnione. **Obowiązkiem pracodawcy będzie zaprezentowanie i przekazanie informacji o wynagrodzeniach w taki sposób, aby chronić dane osobowe konkretnych pracowników, czyli informacje o indywidualnych wynagrodzeniach.**

WAŻNE! Dyrektywa o jawności wynagrodzeń nie przewiduje ujawniania indywidualnych wynagrodzeń.

Pracodawca będzie miał obowiązek udostępnić jedynie średnie wynagrodzenia w podziale na płeć i kategorie pracowników, a nie indywidualne dane o wynagrodzeniach. Pracownicy nie mogą poznać wynagrodzeń innych osób w firmie. Takie informacje są poufne i dostępne tylko dla uprawnionych osób w organizacji (m.in. dla działu HR, kadry zarządzającej).

Jeżeli w konkretnych okolicznościach realizacja obowiązku informacyjnego prowadziłaby do ujawnienia danych o wynagrodzeniu konkretnego pracownika (bezpośrednio lub pośrednio), dostępu do takich informacji nie może otrzymać pracownik wnioskujący o informacje, a jedynie uprawniony przedstawiciel pracowników lub specjalny organ ds. równości (nadzorujący przestrzeganie wymogów dotyczących równości płac).

Udostępnienie danych o wynagrodzeniu konkretnego pracownika nieuprawnionej osobie będzie stanowiło naruszenie RODO, ze wszystkimi konsekwencjami, takimi jak konieczność zgłoszenia incydentu do UODO.

Warto podkreślić, że pracownik może zawsze dobrowolnie ujawnić swoje wynagrodzenie innym pracownikom. Pracodawcy nie powinni wprowadzać zakazów, które mają uniemożliwiać dobrowolne dzielenie się przez pracowników informacjami o ich wynagrodzeniu (np. nie powinni wprowadzać do umów o pracę zobowiązania pracowników do zachowania poufności informacji o wynagrodzeniu).

PRZYKŁAD

Wieloletni pracownik firmy DEF, zatrudniony w 2-osobowym dziale administracji, złożył do działu HR wniosek o informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń w jego dziale, gdyż ma poczucie, że zarabia znacznie mniej niż jego nowo zatrudniony kolega

eprasa.pl 886fb2a389

z tego samego działu. Z uwagi na to, że zespół jest jedynie 2-osobowy, dział HR nie udzielił takiej informacji bezpośrednio wnioskującemu pracownikowi, wskazując na ryzyko identyfikacji wynagrodzenia jego kolegi i tym samym naruszenie wymogów dotyczących ochrony danych osobowych. Dział HR przekazał informacje dotyczące średniego poziomu wynagrodzeń w dziale administracji jedynie przedstawicielowi pracowników. Dział HR zachował się prawidłowo oraz zgodnie z przepisami o jawności wynagrodzeń i ochronie danych osobowych. W przypadku 2-osobowego działu istniało bezpośrednie ryzyko ujawnienia danych o wynagrodzeniu konkretnego pracownika. W takiej sytuacji dział HR miał prawo odmówić przekazania informacji bezpośrednio pracownikowi i przekazać takie dane wyłącznie przedstawicielowi pracowników.

2.2. Przygotowanie raportów o luce płacowej

Dyrektywa o jawności wynagrodzeń przewiduje obowiązki sprawozdawcze w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej dla firm zatrudniających co najmniej 100 pracowników. To oznacza przygotowywanie raportów z danymi o wynagrodzeniach. Kluczowe jest to, aby takie raporty nie zawierały informacji, które pozwolą na identyfikację wynagrodzeń konkretnych pracowników. Muszą być także sporządzane wyłącznie przez osoby uprawnione do przetwarzania danych osobowych w tym zakresie.

WAŻNE! Raport z danymi o wynagrodzeniach nie może zawierać informacji pozwalających na identyfikację konkretnego pracownika, czyli jego/jej danych osobowych.

3. Przygotowanie pracodawców do obowiązków wynikających z RODO w zakresie jawności wynagrodzeń

Pierwszy etap wdrożenia dyrektywy o jawności wynagrodzeń, który realizowała nowelizacja k.p. obowiązująca od 24 grudnia 2025 r., już obecnie wymaga odpowiedniego stosowania przepisów w zgodzie z RODO. Natomiast planowany na połowę 2026 r. kolejny etap wdrożenia dyrektywy wymaga przeglądu procesów w organizacji i przygotowania do niego z odpowiednim wyprzedzeniem, zatem już teraz należy zdiagnozować obszary do działania w tym zakresie.

3.1. Przygotowanie pracowników HR do minimalizacji danych w procesie rekrutacji

Nowelizacja k.p., która weszła w życie 24 grudnia 2025 r., wymaga uczulenia pracowników działów HR pracujących w obszarze rekrutacji na fakt, że informacje o wynagro-

eprasa.pl 886fb2a389

dzeniach z poprzednich miejsc zatrudnienia kandydata do pracy są danymi osobowymi. Przetwarzanie ich podlega w tej chwili ograniczeniu. Należy przygotować rekruterów do prawidłowego formułowania pytań w tym zakresie. Do konieczności skupienia się na oczekiwaniach finansowych kandydata, a nie jego dotychczasowych zarobkach, o które pytać już nie wolno.

3.2. Aktualizacja klauzul informacyjnych

Nowy proces związany z realizacją obowiązków w zakresie jawności wynagrodzeń (informowanie i raportowanie o wynagrodzeniach) wiąże się z nowym celem przetwarzania danych osobowych pracowników. **Zgodnie z RODO pracodawca powinien poinformować pracowników o tym nowym celu przetwarzania ich danych osobowych.** Takie informacje pracodawca zazwyczaj przekazuje pracownikom w klauzuli informacyjnej przy zawieraniu umowy o pracę lub umieszcza ją w firmowym intranecie.

Jeżeli pojawia się nowy proces związany z przetwarzaniem danych osobowych pracowników (tak jak w przypadku jawności wynagrodzeń), pracodawca powinien zaktualizować klauzulę informacyjną dla nich i przekazać ją zatrudnionym (np. wysłać aktualizację e-mailem do pracowników).

3.3. Aktualizacja wewnętrznej dokumentacji dotyczącej ochrony danych osobowych

Zgodnie z RODO każdy proces przetwarzania danych osobowych pracodawca powinien wpisać do rejestru czynności przetwarzania danych i przeprowadzić tzw. ogólną analizę ryzyka dla takiego procesu, czyli analizę potencjalnych zagrożeń dla przetwarzania danych osobowych, ich wpływu na osoby, których dane przetwarzamy w tym procesie (w tym przypadku pracowników), oraz prawdopodobieństwa ich wystąpienia. Na tej podstawie pracodawca powinien dobrać odpowiednie zabezpieczenia (środki techniczne i organizacyjne), aby chronić dane osobowe przed naruszeniami. W przypadku procesu związanego z analizą wynagrodzeń, informowaniem o wynagrodzeniach i raportowaniem luki płacowej należy przy takiej analizie ryzyka zwrócić szczególną uwagę na zagrożenia dla zachowania poufności danych o wynagrodzeniach i możliwości identyfikacji, ile zarabia konkretny pracownik. Należy także uwzględnić zagrożenia dla bezpieczeństwa danych przetwarzanych w specjalnych systemach wspierających procesy związane z analizą wynagrodzeń i raportowaniem (m.in. sprawdzić, czy poprawnie przeprowadzono anonimizację danych o wynagrodzeniach i nie można zidentyfikować konkretnego pracownika).

WAŻNE! Pracodawcy muszą przenalizować ryzyka w nowym procesie przetwarzania danych osobowych związanym z informowaniem i raportowaniem o wynagrodzeniach w danej organizacji.

eprasa.pl 886fb2a389

3.4. Procedury dotyczące bezpieczeństwa danych osobowych

Jednym z kluczowych obowiązków RODO w każdym procesie przetwarzania danych osobowych jest zadbanie o bezpieczeństwo tych danych. **W przypadku procesu związanego z analizą, informowaniem i raportowaniem o wynagrodzeniach pracowników powinniśmy zadbać przede wszystkim o jasne procedury i instrukcje dla pracowników dotyczące zasad dostępu do danych o wynagrodzeniach.** Dostęp do takich danych powinni mieć jedynie pracownicy realizujący obowiązki związane z wynagrodzeniami. Celem takich wewnętrznych zasad bezpieczeństwa jest zapewnienie, że osoby nieuprawnione (w tym nieuprawnieni inni pracownicy w organizacji) nie będą miały dostępu do informacji o wynagrodzeniach innych pracowników i takie dane nie zostaną ujawnione w raportach o luce płacowej. Należy także zadbać o zasadę minimalizacji danych.

3.5. Weryfikacja i umowy z dostawcami

W procesie związanym z analizą, informowaniem i raportowaniem o wynagrodzeniach w organizacji możemy korzystać z pomocy zewnętrznych dostawców (np. biuro księgowe, outsourcing kadr i płac, dostawcy oprogramowania kadrowo-płacowego). **Jeżeli tacy dostawcy będą mieli dostęp do danych o wynagrodzeniach konkretnych pracowników (danych osobowych), to mamy obowiązek zweryfikować takiego dostawcę (pod kątem zapewniania prawidłowej ochrony danych osobowych) i zawrzeć z nim umowę powierzenia przetwarzania danych osobowych**, np. będziemy korzystali z systemu do analizy i raportowania danych o wynagrodzeniach w modelu Software-as-a-Service. Jeśli takie umowy są już zawarte, należy zweryfikować, czy nie wymagają uzupełnienia o dodatkowe czynności przetwarzania.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5–7, art. 9–10, art. 12 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. UE L z 2023 r. Nr 132, str. 21)
- art. 18^{3ca}, art. 22^{1} § 1 pkt 6 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- art. 4–6, art. 12–14, art. 28, art. 30, art. 32 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE L z 2016 r. Nr 119, str. 1)
- projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (nr UC127 w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów)

©℗
Agnieszka Witaszek
radca prawny, kieruje praktyką Ochrony Danych Osobowych i Prywatności w kancelarii prawnej

eprasa.pl 886fb2a389

2 Jak wskazać wymiar czasu pracy w informacji o warunkach zatrudnienia, jeśli pracownik pracuje w różnych godzinach

PROBLEM

Zatrudniamy pracownika na 0,8 etatu. Czy w informacji o warunkach zatrudnienia mogę podać, że wymiar czasu pracy tego pracownika wynosi w zależności od dnia: 8 godzin lub 4 godziny zgodnie z harmonogramem, natomiast tygodniowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy? Czy też wymiar ten trzeba uśrednić i napisać, że wymiar czasu pracy pracownika wynosi średnio 6,4 godziny w średnio 32-godzinnym wymiarze tygodniowym?

RADA

W informacji o warunkach zatrudnienia pracownika pracującego na 0,8 etatu powinni Państwo wskazać, że: „dobowy wymiar czasu pracy wynosi, w zależności od dnia pracy, 4 godziny lub 8 godzin zgodnie z harmonogramem czasu pracy. Przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 32 godziny w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy".

UZASADNIENIE

Informacja o warunkach zatrudnienia nie jest częścią samej umowy o pracę, lecz dokumentem o charakterze informacyjnym i organizacyjnym. Jego treść ma zapewnić pracownikowi jasność co do podstawowych elementów jego zatrudnienia i powinna być spójna z treścią umowy o pracę. Informacja o warunkach zatrudnienia jest przekazywana nie później niż w terminie 7 dni od dopuszczenia pracownika do pracy, w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 29 § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

W przeciwieństwie do postanowień umowy o pracę, która tworzy stosunek pracy, informacja o warunkach zatrudnienia odzwierciedla faktycznie obowiązujące u danego pracodawcy zasady organizacji pracy, wynikające z regulaminu pracy, systemu czasu pracy i przyjętego harmonogramu. W konsekwencji informacja ta powinna wiernie oddawać organizacyjny model wykonywania pracy i ramy czasu pracy, w jakich pracownik będzie faktycznie świadczył pracę.

Informacja w zakresie wymiaru czasu pracy dla pracownika niepełnoetatowego. W informacji o warunkach zatrudnienia trzeba podać m.in. dane o dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy, jaki obowiązuje pracownika.

eprasa.pl 886fb2a389

Zatrudnienie w wymiarze 0,8 etatu oznacza, że czas pracy pracownika stanowi 80% pełnego wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym okresie rozliczeniowym. Pełny wymiar czasu pracy wynosi przeciętnie 40 godzin w tygodniu przy przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy i nie może przekraczać 8 godzin na dobę, chyba że przepisy dotyczące szczególnych systemów czasu pracy (np. równoważnego, skróconego tygodnia pracy, pracy weekendowej) przewidują możliwość wydłużenia dobowego wymiaru lub stosowania odmiennych rozkładów czasu pracy (art. 129 § 1 k.p.). Nie musi być jednak tak, aby każda doba pracy obejmowała taką samą liczbę godzin. **Dopuszczalne jest różnicowanie dobowego wymiaru pracy w poszczególnych dniach, w granicach obowiązującego systemu i przyjętego rozkładu czasu pracy.**

Nie oznacza to jednak, że pracownik powinien codziennie świadczyć pracę w ściśle równym, „uśrednionym" wymiarze (np. 6,4 godziny dziennie). W praktyce wiąże się to z tym, że pracownik zatrudniony na 0,8 etatu może w jednym dniu pracować 8 godzin, w innym 4 godziny, a nawet mieć dzień wolny, o ile w przyjętym okresie rozliczeniowym jego czas pracy wyniesie przeciętnie 32 godziny tygodniowo. Taka organizacja pracy jest zgodna z k.p., jeżeli Państwo zapewnią pracownikowi odpoczynek dobowy (11 godzin) i tygodniowy (35 godzin) oraz przestrzegają zasad tworzenia harmonogramów pracy.

Dopuszczalne jest określenie w informacji o warunkach zatrudnienia, że dobowy wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na 0,8 etatu wynosi – w zależności od dnia pracy – 8 godzin lub 4 godziny, zgodnie z obowiązującym harmonogramem.

Określenie zaś, że „tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi przeciętnie 40 godzin", byłoby błędne, odnosi się bowiem do pełnego etatu, podczas gdy zatrudnienie dotyczy 0,8 etatu, czyli przeciętnie 32 godzin.

Propozycja sformułowania informacji o warunkach zatrudnienia, że „wymiar czasu pracy wynosi średnio 6,4 godziny dziennie w średnio 32-godzinnym wymiarze tygodniowym", jakkolwiek poprawna arytmetycznie, ma charakter nadmiernie abstrakcyjny i nieodpowiadający praktyce organizacyjnej, jaka obowiązuje w Państwa zakładzie.

Przy zatrudnieniu na część etatu ze zmiennym harmonogramem istotna jest prawidłowa dokumentacja i komunikacja z pracownikiem. Najlepiej więc wskazać rzeczywisty dobowy wymiar czasu pracy w odniesieniu do harmonogramu oraz przeciętny tygodniowy wymiar. Takie podejście zapewnia zgodność z przepisami, odzwierciedla faktyczną organizację pracy i minimalizuje ryzyko błędów w rozliczeniach. Pracownik zyskuje jasność co do godzin pracy i zasad naliczania wynagrodzenia oraz urlopu, a pracodawca – bezpieczeństwo organizacyjne i dowodowe.

W informacji o warunkach zatrudnienia Państwa pracownika najlepiej zatem podać, że:

> „Dobowy wymiar czasu pracy wynosi, w zależności od dnia pracy, 4 godziny lub 8 godzin zgodnie z harmonogramem czasu pracy. Przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 32 godziny w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy".

eprasa.pl 886fb2a389

PRZYKŁAD

Pracownik biurowy zatrudniony na 0,35 etatu wykonuje pracę w poniedziałki i środy po 7 godzin. W przypadku podania w informacji o warunkach zatrudnienia wymiaru uśrednionego dobowo (2,8 godz. – 0,35 etatu x 8 godz.) mogłoby dojść do błędów przy naliczeniach wynagrodzenia i urlopu, gdyż faktyczne godziny pracy różnią się od uśrednionych. Dodatkowo brak precyzyjnej informacji utrudnia planowanie obowiązków zawodowych i prywatnych. Dlatego w informacji o warunkach zatrudnienia tego pracownika należy podać, że: „dobowy wymiar czasu pracy wynosi, w zależności od dnia pracy, 7 godzin lub 0 godzin zgodnie z harmonogramem czasu pracy. Przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 14 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy".

Obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników na niepełny etat. Warto, aby Państwo pamiętali, że w sytuacjach, gdy wymiar dobowy zmienia się w zależności od dnia, istotne jest prowadzenie precyzyjnej ewidencji czasu pracy oraz udostępnienie pracownikowi harmonogramu w formie pisemnej lub elektronicznej. Należy również mieć na względzie, że ustalenia dotyczące godzin pracy w harmonogramie nie mogą naruszać maksymalnych dopuszczalnych norm czasu pracy (art. 129 i 132 k.p.), a każda zmiana harmonogramu wymaga poinformowania o tym pracownika z odpowiednim wyprzedzeniem.

Nie można również zapominać, że przy ustalaniu wynagrodzenia w niepełnym wymiarze należy brać pod uwagę wszystkie dodatki, np. za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej czy w dni ustawowo wolne od pracy (art. 151 i 151^1 k.p.), które oblicza się w odniesieniu do faktycznie przepracowanych godzin, a nie do uśrednionego wymiaru dobowego.

PRZYKŁAD

Pracownik działu obsługi klienta zatrudniony w niepełnym wymiarze 0,75 etatu wykonuje pracę od poniedziałku do piątku po 6 godzin dziennie. Jego informacja o wymiarze czasu pracy powinna być sformułowana w ten sposób, że: „dobowy wymiar czasu pracy wynosi 6 godzin dziennie od poniedziałku do piątku. Przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 30 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy". W informacji o warunkach zatrudnienia nie jest natomiast konieczne podawanie liczby godzin pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy (tzw. godzin ponadwymiarowych).

Ponadto w umowie o pracę zawieranej z niepełnoetatowcem należy określić limit godzin ponadwymiarowych, których przekroczenie uprawnia do dodatku za nadgodziny (50% lub 100%), przy czym limit ten musi być niższy niż ogólne normy czasu pracy (8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin na tydzień).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 29 § 1 pkt 4, art. 29 § 3, art. 104^1 § 1 pkt 2, art. 129 § 1, art. 132, art. 151, art. 151 § 5, art. 151^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)

©℗
Aleksandra Dejniak
radca prawny, specjalista w zakresie prawa pracy

eprasa.pl 886fb2a389

1 Praktyki absolwenckie – jak je prawidłowo organizować i z tego tytułu ubiegać się o pomoc publiczną

Praktyki absolwenckie stanowią elastyczne narzędzie dla podmiotów gospodarczych umożliwiające nawiązanie współpracy z młodymi osobami wchodzącymi na rynek pracy. Dodatkowo pracodawca może osiągać korzyści finansowe z tego powodu poprzez możliwość uzyskania pomocy publicznej w formie dofinansowania do wynagrodzenia praktykanta. Chociaż jest to rozwiązanie korzystne dla obu stron, organizacja praktyk wymaga ścisłego przestrzegania odrębnych regulacji w tym zakresie, zawartych w ustawie z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (dalej: ustawa o praktykach).

Głównym celem praktyk jest ułatwienie absolwentom uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy. To kluczowe założenie odróżnia tę formę współpracy od typowego stosunku pracy. Należy też zwrócić uwagę, że do praktyk absolwenckich co do zasady nie stosuje się przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.). Ustawodawca, mimo wyłączenia tej formy zatrudnienia z ogólnych zasad, celowo pozostawił przepisy ochronne, w tym ochronę przed dyskryminacją czy odwołanie do norm czasu pracy i odpoczynku, co ma na celu zapobieganie nadmiernej eksploatacji praktykanta i zapewnienie mu prawa do regeneracji na równi z pracownikami.

Praktykant i podmiot przyjmujący na praktykę

Prawidłowa identyfikacja i weryfikacja statusu obu stron umowy o praktykę jest kluczowa dla zapewnienia jej pełnej zgodności z ustawą o praktykach. Przepisy precyzyjnie określają kryteria, które muszą spełniać zarówno kandydat na praktykanta, jak i podmiot oferujący praktykę.

Tabela. Status praktykanta i przyjmującego na praktyki

Praktykant	Podmiot przyjmujący na praktykę
Musi spełniać łącznie dwa warunki: ■ wykształcenie – ukończone co najmniej gimnazjum lub 8-letnia szkoła podstawowa (lub równorzędne świadectwo zagraniczne) ■ wiek – w dniu rozpoczęcia praktyki nieukończone 30 lat	Może to być dowolny z poniższych podmiotów: ■ osoba fizyczna (w tym prowadząca działalność gospodarczą) ■ osoba prawna (np. spółka z o.o., fundacja) ■ jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej (np. spółka jawna)

eprasa.pl 886fb2a389

Umowa o praktykę absolwencką

Pisemna umowa o praktykę absolwencką stanowi podstawę prawną relacji pomiędzy praktykantem a podmiotem przyjmującym na praktyki. Musi zawierać ściśle określone elementy, aby była ważna i w pełni chroniła interesy obu stron. **Zaniedbanie któregokolwiek z obowiązkowych postanowień wskazanej umowy może prowadzić do sporów i podważenia legalności praktyki.**

Umowa o praktykę absolwencką musi być bezwzględnie zawarta w formie pisemnej. Jej treść powinna określać w szczególności (art. 5 ust. 1–2 ustawy o praktykach):

- rodzaj pracy, w ramach której praktykant będzie zdobywał doświadczenie i nabywał umiejętności praktyczne,
- okres odbywania praktyki,
- tygodniowy wymiar czasu pracy w ramach praktyki,
- wysokość świadczenia pieniężnego, jeśli praktyka ma charakter odpłatny.

Umowa z praktykantem nie może być zawarta na okres dłuższy niż 3 miesiące. Co istotne, regulacja ta ma na celu zapobieganie zastępowaniu stałego zatrudnienia serią krótkoterminowych umów o praktykę. Zawarcie kolejnej umowy z tym samym praktykantem jest możliwe, jednak łączny okres odbywania praktyk u tego samego podmiotu również nie może przekroczyć 3 miesięcy (art. 5 ust. 5 ustawy o praktykach).

Ustawa o praktykach przewiduje dwie odrębne ścieżki rozwiązania umowy, uzależnione od tego, czy praktyka jest odpłatna. W przypadku:

- praktyki nieodpłatnej – umowa może być rozwiązana na piśmie w każdym czasie przez każdą ze stron; nie obowiązuje tu żaden okres wypowiedzenia;
- praktyki odpłatnej – umowa może być rozwiązana na piśmie z zachowaniem 7-dniowego terminu wypowiedzenia.

Dbając o bezpieczeństwo praktykantów, ustawodawca wprowadził istotne ograniczenie polegające na tym, że umowa o praktykę absolwencką nie może dotyczyć pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu odrębnych przepisów wydanych na podstawie art. 237^{15} k.p. (art. 5 ust. 3 ustawy o praktykach).

Obowiązki podmiotu przyjmującego i prawa praktykanta

Najważniejszym obowiązkiem podmiotu przyjmującego jest zapewnienie praktykantowi na zasadach dotyczących pracowników, określonych w odrębnych przepisach, bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania praktyki (art. 6 ustawy o praktykach).

Należy podkreślić, że sformułowanie „na zasadach dotyczących pracowników" oznacza, iż podmiot przyjmujący nie może stosować żadnych odstępstw w tym zakresie. **Standardy oceny ryzyka zawodowego, zapewnienia szkoleń BHP czy dostarczenia środ-**

eprasa.pl 886fb2a389

ków ochrony indywidualnej są w przypadku praktykantów tożsame z tymi, które obowiązują w przypadku zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Po zakończeniu praktyki praktykant ma prawo do formalnego udokumentowania swojej pracy. Na wniosek praktykanta podmiot przyjmujący jest bowiem zobowiązany do wystawienia pisemnego zaświadczenia o rodzaju wykonywanej pracy i umiejętnościach nabytych w czasie odbywania praktyki (art. 7 ust. 1 ustawy o praktykach).

Zasady wynagradzania praktykanta

Kwestie finansowe są jednym z kluczowych elementów umowy o praktykę. Ustawa o praktykach reguluje zarówno zasady ustalania ewentualnego wynagrodzenia dla praktykanta, jak i możliwość uzyskania przez pracodawcę wsparcia publicznego w ściśle określonych przypadkach. Jak już wcześniej wspomniano, praktyka może być odbywana zarówno odpłatnie, jak i nieodpłatnie. W przypadku praktyki odpłatnej ustawodawca wprowadził limit wynagrodzenia. **Wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego wypłacanego praktykantowi nie może bowiem przekraczać 2-krotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2026 r. – 9612 zł).**

Dofinansowanie kosztów praktyki dla pracodawcy

Od 1 czerwca 2025 r. pracodawca może ubiegać się z Funduszu Pracy o dofinansowanie kosztów organizacji praktyki na następujących warunkach:

- umowa została zawarta z niepełnoletnim praktykantem po ukończeniu przez niego szkoły ponadpodstawowej,
- dofinansowanie wynosi 250 zł za każdy pełny miesiąc odbytej praktyki,
- praktyka musi być zrealizowana w wymiarze co najmniej 120 godzin miesięcznie.

Dofinansowanie to przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania praktykanta, w drodze decyzji, po stwierdzeniu spełnienia ww. warunków, na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od dnia ukończenia praktyki przez praktykanta.

Do wniosku o dofinansowanie (składa się go odrębnie dla każdego praktykanta) należy dołączyć:

- zawiadomienie o zawarciu umowy o praktykę absolwencką (według wzoru udostępnionego przez organ, do którego kierowany jest wniosek, np. urząd gminy),
- kopię umowy o praktyki,
- kopię zaświadczenia o rodzaju wykonywanej pracy i umiejętnościach nabytych w czasie odbywania praktyki, zawierającego informację o liczbie godzin praktyki zrealizowanej w poszczególnych miesiącach,
- formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc *de minimis* i oświadczenie o otrzymanej pomocy *de minimis* lub niekorzystaniu z tej pomocy (wsparcie udzielane podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą w rozu-

eprasa.pl 886fb2a389

mieniu art. 2 pkt 17 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej stanowi pomoc *de minimis* lub pomoc *de minimis* w rolnictwie udzielaną w zakresie i na zasadach określonych w bezpośrednio obowiązujących aktach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy w ramach zasady *de minimis* lub pomocy w ramach zasady *de minimis* w rolnictwie).

W sprawie przyznania dofinansowania lub odmowy jego przyznania pracodawca otrzyma decyzję administracyjną w terminach właściwych dla załatwiania spraw administracyjnych. Zasadniczo termin ten wynosi miesiąc, a w przypadku sprawy szczególnie skomplikowanej – nie może być dłuższy niż 2 miesiące od dnia wszczęcia postępowania (art. 35 ustawy z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5 ust. 4a–5, art. 7 ust. 1, art. 7a ustawy z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1578)
- art. 35 ustawy z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1691)

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

2 Jak rozliczyć ryczałt za przejazdy lokalne przyznany pracownikowi zdalnemu

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Pracownik naszej spółki świadczy pracę w jej siedzibie przez 4 dni w miesiącu. W pozostałych dniach pracuje zdalnie (miejscem pracy określonym w umowie o pracę jest wyłącznie miejscowość zamieszkania pracownika – ta sama, w której siedzibę ma pracodawca). Osoba ta dojeżdża z miejsca zamieszkania do siedziby pracodawcy własnym samochodem. W ramach zwrotu kosztów za ten przejazd wprowadziliśmy do jego umowy o pracę stały miesięczny ryczałt za przejazdy w wysokości 500 zł. Czy tę należność możemy potraktować jako zwrot kosztów w ramach delegacji, zwolnioną z podatku i składek ZUS?

RADA

Przejazd pracownika do siedziby pracodawcy znajdującej się w tej samej miejscowości nie jest podróżą służbową (delegacją), lecz przejazdem lokalnym. Zatem przysługujący z tego tytułu ryczałt na dojazdy należy opodatkować (nie są należne składki ZUS). Gdyby to była tzw. kilometrówka, czyli zwrot kosztów przejazdu ustalony na podstawie ewidencji przebiegu pojazdu

eprasa.pl 886fb2a389

stanowiącego własność pracownika, mógłby on być w pewnych okolicznościach zwolniony z podatku i składek. Należy przy tym zwrócić uwagę, że podstawą do wypłaty omawianego ryczałtu jest umowa cywilnoprawna. Natomiast przyznanie ryczałtu w umowie o pracę nie spełnia tego warunku, co oznacza, że trzeba tę należność opodatkować i oskładkować.

UZASADNIENIE

Pracownik zdalny ma prawo do ryczałtu za używanie prywatnego samochodu, o ile jest to użycie do celów służbowych w jazdach lokalnych (w obrębie tej samej miejscowości), a zasady tego zwrotu zostały uzgodnione z pracodawcą w odrębnej umowie cywilnoprawnej. Zatem jeżeli na polecenie pracodawcy pracownik wykonuje zlecone zadania w różnych miejscach (w tym w siedzibie zakładu pracy) i w tej samej miejscowości – realizuje cel służbowy. Z pytania wynika, że przyznali Państwo pracownikowi w umowie o pracę ryczałt z tytułu ponoszonych przez niego kosztów przejazdów lokalnych. Natomiast podstawą do przyznania tego ryczałtu nie jest umowa o pracę, lecz umowa cywilnoprawna, a następnie pisemne oświadczenie pracownika o używaniu przez niego pojazdu do celów służbowych w danym miesiącu. Oświadczenie to powinno:

- zawierać dane dotyczące pojazdu (pojemność silnika, marka, numer rejestracyjny) oraz
- określać liczbę dni nieobecności pracownika w miejscu pracy w danym miesiącu z powodu choroby, urlopu, podróży służbowej lub innej nieobecności, a także liczbę dni, w których pracownik nie dysponował pojazdem do celów służbowych (§ 1 i § 4 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (dalej: rozporządzenie w sprawie zwrotu kosztów).

Zatem ryczałt przyznany pracownikowi w umowie o pracę trudno uznać za wynikający z ww. przepisów. Należy go uznać za dodatek do wynagrodzenia podlegający opodatkowaniu i oskładkowaniu na ogólnych zasadach – bez możliwości zastosowania jakiegokolwiek zwolnienia – zarówno ze składek, jak i podatku.

Ryczałt za jazdy lokalne a kilometrówka. Prawo do zwrotu kosztów używania prywatnego pojazdu pracownika jest uzależnione od charakteru przejazdów, tj.:

- przejazdy lokalne (ryczałt) – zwrot kosztów używania prywatnego pojazdu do celów służbowych w jazdach lokalnych następuje w formie miesięcznego ryczałtu. Ryczałt ten jest obliczany jako iloczyn ustalonej stawki za 1 kilometr przebiegu i miesięcznego limitu przebiegu kilometrów na jazdy lokalne. Limit ten jest uzależniony od liczby mieszkańców w danej gminie bądź mieście, w których pracownik jest zatrudniony (np. dla gmin do 100 000 mieszkańców wynosi 300 km), lub rodzaju służby (może być podwyższony w służbie leśnej i w służbie parków narodowych, w służbach ratowniczych i w innych właściwych instytucjach w sytuacji zagrożenia klęską żywiołową lub usuwania jej skutków albo skutków katastrofy ekologicznej). **Przyznanie ryczałtu wymaga zawarcia**

eprasa.pl 886fb2a389

umowy cywilnoprawnej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Ponadto pracownik ma obowiązek składania pisemnego oświadczenia o używaniu przez niego pojazdu do celów służbowych w danym miesiącu. Koszt omawianych przejazdów może być rekompensowany również w ramach kilometrówki (wówczas bez umowy), pod warunkiem że przebieg pojazdu jest udokumentowany w ewidencji prowadzonej przez pracownika;

- przejazdy w podróży służbowej – w przypadku gdy pracownik odbywa podróż służbową, czyli wykonuje zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy – i używa do tego celu prywatnego pojazdu za zgodą pracodawcy, przysługuje mu zwrot kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn faktycznie przejechanych kilometrów i stawki za 1 km przebiegu. **W tym celu pracownik prowadzi ewidencję przebiegu pojazdu.**

Opodatkowanie ryczałtu i kilometrówki za jazdy lokalne. W ujęciu podatkowym omawiany ryczałt, jak i kilometrówka za jazdy lokalne co do zasady stanowią przychód pracownika ze stosunku pracy, który podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych, chyba że zastosowanie ma konkretne zwolnienie ustawowe (art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof). Zwrot kosztów używania prywatnego pojazdu w jazdach lokalnych (ustalony zarówno w formie ryczałtu, jak i kilometrówki) jest zwolniony z podatku dochodowego od osób fizycznych tylko wtedy, gdy obowiązek ponoszenia tych kosztów przez zakład pracy albo możliwość przyznania prawa do ich zwrotu wynika wprost z przepisów innych ustaw (art. 21 ust. 1 pkt 23b updof). **Zwolnienie to dotyczy zamkniętego kręgu podmiotów (np. pracowników: Poczty Polskiej, lasów czy pomocy społecznej).**

Jeśli pracodawca nie należy do ww. grupy, to zarówno ryczałt, jak i kilometrówkę za jazdy lokalne należy opodatkować.

PRZYKŁAD

Pracodawca chce zrekompensować pracownikowi zdalnemu (średnio przez 10 dni w miesiącu wykonuje pracę w siedzibie) koszty przejazdów lokalnych prywatnym samochodem.

Wariant 1. Pracodawca zawiera z pracownikiem umowę cywilnoprawną na używanie samochodu prywatnego. Strony ustaliły miesięczny limit wynoszący 400 km (pracownik jest zatrudniony w mieście z liczbą mieszkańców przekraczającą 100 000, ale nie większą niż 500 000). Miesięczny ryczałt wynosi 460 zł. W tym miesiącu pracownik wykorzystywał samochód do celów służbowych przez 10 dni. Otrzyma on ryczałt w wysokości 292,72 zł, który został obliczony w następujący sposób:

- 460 zł : 22 = 20,91 zł (potrącenie za 1 dzień roboczy, w którym pracownik nie dysponował pojazdem do celów służbowych),
- 20,91 zł x 8 dni (18 dni roboczych – 10 dni przepracowanych, w których pracownik używał samochodu do celów służbowych) = 167,28 zł (potrącenie za niekorzystanie z samochodu do celów służbowych),

eprasa.pl 886fb2a389

- 460 zł – 167,28 zł = 292,72 zł brutto (ryczałt za używanie samochodu do celów służbowych).

Tak ustalony ryczałt jest opodatkowany, ale zwolniony ze składek ZUS (§ 2 ust. 1 pkt 13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, dalej: rozporządzenie składkowe).

Wariant 2. Pracodawca przyznał pracownikowi dodatek za przejazdy w stałej miesięcznej wysokości 460 zł. Strony nie muszą zawierać odrębnej umowy na korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych, a pracownik nie musi składać pracodawcy oświadczenia o używaniu pojazdu do tego celu. Od dodatku należny będzie podatek i składki ZUS.

Podróż służbowa pracownika zdalnego. W przypadku gdy praca pracownika zdalnego wymaga przemieszczania się poza miejscowość, w której znajduje się stałe miejsca jego pracy lub siedziba pracodawcy, i odbywa się to na polecenie pracodawcy (czyli stanowi podróż służbową, o której mowa w art. 77^5 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy), stosuje się zasady zwrotu kosztów takiej podróży, które są odmienne od ryczałtu czy kilometrówki za jazdy lokalne. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości iloczynu faktycznie przejechanych kilometrów i stawki za 1 km (kilometrówka). **Tego rodzaju należność za używanie pojazdu prywatnego w podróży służbowej stanowi przychód pracownika ze stosunku pracy, ale korzysta ze zwolnienia od podatku dochodowego (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a updof) i składek ZUS (§ 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia składkowego), do wysokości limitu wynikającego z rozporządzenia w sprawie zwrotu kosztów.**

Oprócz kilometrówki pracownik ma prawo do zwrotu innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, takich jak opłaty za przejazd drogami płatnymi i autostradami, postój w strefie płatnego parkowania czy miejsca parkingowe. Te wydatki nie są wliczane do kosztów kilometrówki i również podlegają zwolnieniu z podatku dochodowego od osób fizycznych (jako inne należności za czas podróży służbowej – art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a updof).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 21 ust. 1 pkt 23b i pkt 16 lit. a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1366)
- art. 77^5 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- § 2 ust. 1 pkt 13 i 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)
- § 1–4 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (j.t. Dz.U. Nr 27, poz. 271; ost.zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 5)

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

eprasa.pl 886fb2a389

1 Zasady korygowania dokumentów ubezpieczeniowych przekazanych do ZUS

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Każdy płatnik składek jest zobowiązany do comiesięcznego rozliczania składek ZUS za zatrudnione osoby (ubezpieczonych) oraz za siebie (osoby prowadzące działalność gospodarczą). Przy rozliczaniu składek mogą się zdarzać pomyłki, błędy wynikające nie tylko np. z nieuwagi czy niewiedzy, ale także niezawinione przez płatnika składek, który otrzymał od ubezpieczonego nieprawidłowe informacje. Wszelkie tego typu błędy płatnik składek musi poprawić w trybie korekty.

Prawidłowe sporządzenie korekt dokumentów ubezpieczeniowych wpływa na poprawność naliczania składek ZUS i świadczeń chorobowych, a w konsekwencji na przyszłe świadczenia emerytalne i rentowe osób ubezpieczonych.

Sporządzenie korekt dokumentów rozliczeniowych może skutkować powstaniem nadpłaty lub niedopłaty składek ZUS, którą należy uregulować wraz z odsetkami za zwłokę.

1. Obowiązki rozliczeniowe płatnika składek

Płatnik składek jest zobowiązany – według zasad wynikających z przepisów ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa) – obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Rozliczenie składek oraz wypłaconych przez płatnika składek w tym samym miesiącu zasiłków następuje w jednej zbiorczej deklaracji rozliczeniowej według ustalonego wzoru, tj. ZUA DRA. Nie podlegają rozliczeniu w deklaracji rozliczeniowej zasiłki wypłacone przez płatnika bezpodstawnie (będące skutkiem błędu pracodawcy jako płatnika zasiłków).

Do deklaracji ZUA DRA płatnik składek załącza imienne raporty miesięczne za każdego ubezpieczonego, którego zgłosił i za którego jest obowiązany rozliczać składki. Deklaracja rozliczeniowa wraz z imiennymi raportami miesięcznymi stanowi komplet dokumentów.

Przy rozliczaniu składek istotne jest, że w dokumentach do ZUS za dany miesiąc wykazuje się składki na poszczególne ryzyka ubezpieczeniowe od faktycznie uzyskanych przez ubezpieczonego w tym miesiącu przychodów (metoda kasowa). Nie ma znaczenia, za jaki okres przychody te są należne. Dla każdego ubezpieczonego, którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód, w rozumieniu przepisów ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, płatnik składek

eprasa.pl 886fb2a389

w raporcie lub imiennym raporcie miesięcznym korygującym oraz w deklaracji i deklaracji rozliczeniowej korygującej uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat – od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego deklaracja dotyczy – stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, z uwzględnieniem ograniczenia rocznej podstawy składek: emerytalnej i rentowej (tzw. limit 30-krotności).

Dane dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne i na ubezpieczenie zdrowotne, zasiłków, podane w deklaracji za dany miesiąc kalendarzowy, powinny być zgodne z danymi wynikającymi z raportów za dany miesiąc kalendarzowy.

Płatnik składek przekazuje do ZUS imienne raporty miesięczne po upływie każdego miesiąca kalendarzowego, w terminie ustalonym dla rozliczania składek (chyba że na podstawie ustawy systemowej został zwolniony z tego obowiązku – np. duchowni opłacający składki wyłącznie za siebie, osoby opłacające składki emerytalno-rentowe dobrowolnie wyłącznie za siebie, płatnicy składek zgłaszający wyłącznie osoby świadczące pracę na podstawie umowy uaktywniającej).

Dokumenty ubezpieczeniowe można podzielić na dwie kategorie:

1) zgłoszeniowe,
2) rozliczeniowe.

2. Dokumenty zgłoszeniowe i ich korekty

Pierwsza grupa dokumentów, tj. dokumenty zgłoszeniowe, dotyczy obowiązku zarejestrowania w ZUS samego płatnika składek, a także osób, u których powstał tytuł do ubezpieczeń wymieniony w art. 6 ustawy systemowej oraz art. 66 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Zgłoszenie do ubezpieczeń polega na złożeniu przez płatnika składek odpowiedniego formularza zgłoszeniowego.

Do formularzy zgłoszeniowych zalicza się m.in.:

Lp.	Rodzaj formularza	Funkcja
1	ZUS ZUA	Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego lub zgłoszenie zmiany (korekty) danych osoby ubezpieczonej
2	ZUS ZZA	Zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego lub zgłoszenie zmiany (korekty) danych osoby ubezpieczonej
3	ZUS ZFA	Zgłoszenie danych płatnika składek (osoby fizycznej)/zgłoszenie zmiany (korekty) danych płatnika składek
4	ZUS ZCNA	Zgłoszenie danych o członkach rodziny dla celów ubezpieczenia zdrowotnego
5	ZUS ZWUA	Wyrejestrowanie z ubezpieczeń (np. w razie ustania tytułu do ubezpieczeń)

Zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zazwyczaj dokonuje się w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 4 ustawy systemowej). Przykłado-

eprasa.pl 886fb2a389

wo pracownika zgłasza się od dnia nawiązania stosunku pracy, czyli dnia określonego w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy. Natomiast zleceniobiorcę – od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania.

Zgłoszenie do ubezpieczeń zawiera informacje dotyczące płatnika (dane identyfikacyjne), a także osoby zgłaszanej, takie jak: dane identyfikacyjne (personalne), tytuł ubezpieczenia, wykonywany zawód, płeć, obywatelstwo, stopień niepełnosprawności, posiadanie ustalonego prawa do emerytury/renty, adres zameldowania na stałe miejsce pobytu bądź adres zamieszkania, jeżeli jest inny niż zameldowania. O wszelkich zmianach w stosunku do danych wykazanych w zgłoszeniach płatnik składek zawiadamia ZUS w terminie 7 dni od ich zaistnienia, stwierdzenia nieprawidłowości we własnym zakresie lub otrzymania zawiadomienia o stwierdzeniu nieprawidłowości przez ZUS (art. 36 ust. 13 ustawy systemowej).

Należy odróżnić zmianę danych od korekty dokumentów zgłoszeniowych. Zmiana występuje wtedy, gdy dane zmieniły się w stosunku do tych wykazanych we wcześniej złożonym zgłoszeniu, np. zmianie może ulec adres zamieszkania czy nazwisko ubezpieczonej, która wyszła za mąż.

Konieczność sporządzenia korekty występuje wówczas, gdy w pierwszym dokumencie zgłoszenia doszło do pomyłki np. w danych identyfikacyjnych ubezpieczonego (błędne imię lub nazwisko albo data urodzenia), ewidencyjnych czy adresie zamieszkania. Takie nieprawidłowości również należy skorygować poprzez zgłoszenie formularza w trybie korekty (cyfra 2 w polu 02, blok I Dane organizacyjne).

Natomiast o zmianach w stosunku do danych wykazanych w zgłoszeniu, dotyczących tytułu ubezpieczenia oraz rodzajów ubezpieczeń i terminów ich powstania, płatnik składek zawiadamia ZUS poprzez złożenie zgłoszenia wyrejestrowania (ZUS ZWUA) i ponownego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zawierającego prawidłowe dane – ZUS ZUA/ZZA (art. 36 ust. 14 ustawy systemowej).

Zmiany danych identyfikacyjnych osoby ubezpieczonej dokonuje się poprzez złożenie dokumentu ZUS ZIUA.

WAŻNE! Do zgłoszenia zmiany bądź korekty danych dotyczących osoby ubezpieczonej zasadniczo służy druk ZUS ZUA lub ZUS ZZA.

ZUS musi być poinformowany przez płatnika składek zarówno o zmianie danych, jak i o nieprawidłowościach, poprzez ponowne złożenie dokumentu zgłoszeniowego z aktualnymi bądź poprawionymi danymi. Przykładowo korekcie podlega błędny kod tytułu ubezpieczeń, data objęcia ubezpieczeniami, niepoprawne dane identyfikacyjne płatnika składek bądź osoby zgłoszonej.

PRZYKŁAD

Pracownik został zwolniony dyscyplinarnie 15 grudnia 2025 r. Wyrejestrowano go z ubezpieczeń na druku ZUS ZWUA od 16 grudnia 2025 r. Dokumenty przygotowano

eprasa.pl 886fb2a389

w formie papierowej. Ostatnie wynagrodzenie oraz ekwiwalent za urlop otrzymał pod koniec grudnia br. Za grudzień 2025 r. płatnik składek złożył za pracownika raport ZUS RCA z kodem tytułu 30 00 0 0, a powinien jeszcze z kodem pracowniczym 01 10 0 0. Konieczna jest korekta raportu rozliczeniowego ZUS RCA za tego pracownika wraz z korektą deklaracji ZUA DRA, mimo że w samej deklaracji błędów nie było.

3. Dokumenty rozliczeniowe i ich korekty

Do dokumentów rozliczeniowych zaliczamy:

- ZUS RCA – imienny raport miesięczny o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach,
- ZUS RSA – imienny raport miesięczny o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek,
- ZUS RPA – imienny raport miesięczny o przychodach ubezpieczonego/okresach pracy nauczycielskiej,
- ZUS DRA – deklaracja rozliczeniowa.

Imienne raporty rozliczeniowe wymagają korekty w zakresie np.:

- podstawy wymiaru składek na poszczególne rodzaje ubezpieczeń,
- wymiaru czasu pracy,
- rodzajów i okresów przerw w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne,
- wypłaconych zasiłków z ubezpieczenia społecznego finansowanych z budżetu państwa lub wynagrodzeń chorobowych płatnych przez pracodawcę,
- przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tzw. limit 30-krotności).

Deklaracja rozliczeniowa ZUS DRA musi być poprawiona, jeżeli podano w niej błędne informacje dotyczące np.:

- kwoty wypłaconych zasiłków podlegających zaliczeniu w ciężar składek na ubezpieczenia społeczne (np. odliczono zasiłki bezpodstawnie wypłacone),
- wynagrodzenia płatnika składek za wykonywanie czynności płatnika zasiłków,
- składek finansowanych przez budżet państwa (np. z tytułu zasiłków macierzyńskich czy za osoby przebywające na urlopach wychowawczych),
- składek na FP i FGŚP (np. zostały błędnie wyliczone lub są nienależne).

4. Zasady korygowania dokumentów ubezpieczeniowych

Przy składaniu dokumentów korygujących obowiązują pewne zasady:

- dane dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne i na ubezpieczenie zdrowotne oraz zasiłków, podane w deklaracji korygującej za dany miesiąc kalendarzowy, po-

eprasa.pl 886fb2a389

winny być zgodne z danymi wynikającymi z raportów za dany miesiąc kalendarzowy, w tym raportów korygujących złożonych za ten miesiąc;

- imiennych raportów miesięcznych nie składa się w przypadku, gdy korekta dotyczy wyłącznie danych wykazanych w deklaracji rozliczeniowej;
- zestaw korygujący musi zawierać poprawione raporty imienne wraz z deklaracją korygującą, która zawiera dane dotyczące wszystkich ubezpieczonych, tzn. zarówno tych, za których zostały sporządzone imienne raporty miesięczne korygujące, jak i tych, których rozliczono prawidłowo ze składek i świadczeń w poprzednim zestawie dokumentów;
- imienny raport korygujący powinien być oznaczany tym samym numerem (w polu 01 „Identyfikator raportu") co deklaracja rozliczeniowa korygująca, której jest załącznikiem; w pierwszej korekcie dokumentu za dany miesiąc w miejscu identyfikatora wpisuje się 02, a w kolejnej korekcie (tej poprzedniej) – 03 itd.;
- nie dokonuje się korekty danych podanych w imiennym raporcie miesięcznym w przypadku stwierdzenia przez płatnika składek we własnym zakresie lub przez ZUS różnicy w podstawie wymiaru składek w wysokości nieprzekraczającej 2,20 zł (chyba że podstawę wymiaru stanowi zadeklarowana kwota – np. u przedsiębiorców, niektórych zleceniobiorców);
- raporty za daną osobę ubezpieczoną koryguje się tylko w ramach raportu danego rodzaju, tj. odrębnie dla raportów składkowych i odrębnie dla raportu świadczeniowego (ZUS RSA); jeżeli więc błąd pojawił się tylko w raporcie ZUS RSA, to nie ma potrzeby dołączania do jego korekty również raportu ZUS RCA, i odwrotnie – jeśli pomyłka zaszła wyłącznie w raporcie ZUS RCA, to należy złożyć tylko korektę tego raportu.

WAŻNE! **Imiennych raportów miesięcznych (ZUS RCA) nie składa się w przypadku, gdy korekta dotyczy wyłącznie danych wykazanych w deklaracji rozliczeniowej.**

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudniający pracowników oraz zleceniobiorców przekazał do ZUS dokumenty rozliczeniowe, tj. deklarację ZUS DRA wraz z imiennymi raportami miesięcznymi, oznaczonymi numerem identyfikatora 01. Po kilku miesiącach sam płatnik składek stwierdził błąd polegający na zapłaceniu nienależnie składki na FP i FGŚP za pracownicę, która zakończyła urlop rodzicielski. Płatnik składek złożył deklarację rozliczeniową korygującą ZUS DRA z numerem identyfikatora 02. Nie składa raportu korygującego ZUS RCA za tę pracownicę, ponieważ raport ten nie zawiera danych o składkach na te fundusze.

4.1. Wycofanie raportu składkowego lub świadczeniowego

Miesięczne raporty imienne dzielą się na składkowe (ZUS RCA) i świadczeniowe (ZUS RSA).

eprasa.pl 886fb2a389

Jednym z błędów popełnianych przez płatników składek jest przesłanie do ZUS raportu składkowego za któregoś z ubezpieczonych, za którego taki raport nie powinien być przekazany. Wtedy konieczne jest skorygowanie raportu poprzez jego wycofanie. W tym celu należy wypełnić nowy raport, w którym pola dotyczące podstawy wymiaru i kwot składek będą zawierały wartości zerowe („0,00").

Konieczne może okazać się także wycofanie raportu świadczeniowego za ubezpieczonego (ZUS RSA). Rezygnacja z tego raportu następuje w ramach danego 6-znakowego kodu tytułu ubezpieczenia poprzez wpisanie:

- danego kodu tytułu ubezpieczeń,
- „0" w polu liczba dni zasiłkowych/liczba wypłat,
- danego kodu świadczenia/przerwy,
- okresu, takiego samego jak w wycofywanym raporcie,
- „0,00" w polu „kwota" (można także zostawić puste pole).

Płatnik składek, który złożył kilka raportów ZUS RSA za danego ubezpieczonego z dobrym kodem tytułu ubezpieczenia, ale różnymi kodami świadczenia/przerwy, jest zobowiązany postąpić w następujący sposób, jeżeli zachodzi konieczność wycofania:

- jednego z nich – składa tylko raporty aktualne z oznaczeniem, że są korygujące,
- wszystkich raportów – składa wycofanie każdego z raportów,
- jednego z nich i korekty drugiego – składa aktualny komplet raportów korygujących, bez raportu, który należy wycofać.

4.2. Korygowanie dokumentów przez ZUS z urzędu

ZUS jest uprawniony do korygowania z urzędu błędów stwierdzonych w dokumentach ubezpieczeniowych, a więc w raportach rozliczeniowych bądź deklaracji rozliczeniowej. Zrobi to, jeżeli uzna, że jest w stanie usunąć je we własnym zakresie (o ile nie upłynęło 5 lat od dnia, w którym upłynął termin opłacenia składek rozliczonych w tej deklaracji i w tym raporcie).

Jeśli zajdzie taka potrzeba, ZUS może zwrócić się do płatnika składek o przekazanie danych niezbędnych do skorygowania z urzędu dokumentów rozliczeniowych (art. 48b ust. 1–3 ustawy systemowej).

W przypadku stwierdzenia rozbieżności w kwotach składek wykazanych przez płatnika składek i kwotach składek wyliczonych przez ZUS od podstaw wymiaru składek wykazanych przez płatnika składek za prawidłowe, przyjmuje się kwoty składek wyliczone przez ZUS od podstaw wymiaru składek wykazanych przez płatnika składek.

Po usunięciu nieprawidłowości ZUS informuje o tym płatnika składek. Jeżeli płatnik składek nie zgadza się z danymi zawartymi w dokumentach ubezpieczeniowych skorygowanych z urzędu albo z danymi skorygowanymi bezpośrednio na koncie ubezpieczonego

eprasa.pl 886fb2a389

lub koncie płatnika składek, to w terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji powinien przekazać do ZUS dokumenty ubezpieczeniowe korygujące te dane, chyba że dane wynikają z prawomocnej decyzji lub z prawomocnego wyroku sądu.

Natomiast jeżeli to sam ubezpieczony nie zgadza się ze skorygowanymi przez ZUS danymi, to w terminie 30 dni od dnia otrzymania informacji powinien złożyć w ZUS wniosek o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, chyba że dane wynikają z prawomocnej decyzji lub z prawomocnego wyroku sądu.

ZUS na podstawie prawidłowych raportów dokonuje zaewidencjonowania danych na koncie ubezpieczonego. Podstawą rozliczeń na koncie płatnika składek jest deklaracja o najwyższym numerze identyfikatora, z uwzględnieniem rozliczonych w niej uznań oraz dokonanych wpłat.

5. Terminy sporządzenia korekt dokumentów

W razie stwierdzenia przez płatnika składek we własnym zakresie lub otrzymania zawiadomienia o stwierdzeniu nieprawidłowości przez ZUS w ww. dokumentach płatnik składek jest zobowiązany złożyć korekty w formie nowego dokumentu zawierającego wszystkie prawidłowe dane, w terminie 7 dni (art. 41 ust. 7a ustawy systemowej).

Jeżeli konieczność sporządzenia korekty wynika ze stwierdzenia błędów przez ZUS w drodze decyzji, termin ten wynosi 7 dni, licząc od uprawomocnienia się decyzji.

Jeśli natomiast konieczność korekty danych podanych w imiennym raporcie miesięcznym jest wynikiem stwierdzenia nieprawidłowości przez ZUS w drodze kontroli, płatnik składek ma obowiązek sporządzenia korekt dokumentów w terminie 30 dni od otrzymania protokołu kontroli (art. 41 ust. 7b ustawy systemowej).

Należy pamiętać, że dokumenty rozliczeniowe za okres od 1 stycznia 2022 r. mogą być korygowane przez płatników składek tylko przez okres 5 lat, licząc od terminu płatności składek za dany miesiąc. Po upływie tego terminu ZUS nie przyjmie korekt tych dokumentów (art. 48d ust. 1 i 3 ustawy systemowej).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 36, art. 41, art. 46, art. 47, art. 48b, art. 48d ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 350; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)
- § 2 ust. 6, § 3, § 28 rozporządzenia Rady Ministrów z 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1771; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 1690)
- § 1–2 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1036)

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

eprasa.pl 886fb2a389

2 Czy z tytułu umowy zlecenia zawartej z osobą prowadzącą działalność nierejestrowaną należy opłacać składki ZUS

PROBLEM

Nasza firma zamierza zawrzeć umowę zlecenia z osobą prowadzącą tzw. działalność nierejestrowaną. Przedmiotem umowy są czynności serwisowe. Czy w takim przypadku firma jako zleceniodawca ma obowiązek zgłoszenia tej osoby do ubezpieczeń społecznych i opłacania składek ZUS z tytułu zawartej umowy zlecenia?

RADA

W przypadku prowadzenia działalności nierejestrowanej oraz zawierania umów zlecenia w zakresie obowiązku opłacania składek ZUS sytuacja jest złożona. Jeśli sprzedawane są usługi, to składki ZUS należy opłacać na zasadach właściwych dla umowy zlecenia. Po stronie płatnika składek powoduje to obowiązek zgłoszenia do ZUS i rozliczania składek (na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne) z tytułu umowy zlecenia. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Działalność nierejestrowana ma na celu umożliwienie prowadzenia działalności zarobkowej w małym rozmiarze, bez zbędnych formalności. Od strony podatku dochodowego od osób fizycznych rozliczenie tego rodzaju działalności nie budzi wątpliwości – przychody są zaliczane do innych źródeł, a podatnik rozlicza je sam na koniec roku. Natomiast w zakresie składek ZUS sprawa rozliczenia nie jest oczywista. Przepisy ubezpieczeniowe nie zawierają bowiem regulacji odnoszących się do działalności nieewidencjonowanej.

Działalność nierejestrowana sama w sobie nie stanowi odrębnego tytułu do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Niemniej jeżeli osoba w ramach działalności nierejestrowanej świadczy usługi na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu na zasadach określonych dla zleceniobiorców.

Definicja działalności nierejestrowanej. Nie stanowi działalności gospodarczej działalność wykonywana przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym kwartale 225% kwoty minimalnego wynagrodzenia i która w okresie

eprasa.pl 886fb2a389

ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej (art. 5 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców).

W 2026 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 4806 zł. Zatem limit przychodu z działalności nierejestrowanej nie będzie mógł przekroczyć w żadnym kwartale 10 813,50 zł (225% kwoty minimalnego wynagrodzenia).

Regulacja ta obowiązuje od 1 stycznia 2026 r. Wcześniej (do końca 2025 r.) limit przychodów był rozliczany miesięcznie – nie mógł on przekroczyć w żadnym miesiącu 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia (tj. 3499,50 zł w 2025 r.).

Należy pamiętać, że jeżeli przychód należny z tej działalności w danym kwartale przekroczy ww. wysokość, działalność ta staje się działalnością gospodarczą, począwszy od dnia, w którym nastąpiło przekroczenie. Należy wówczas złożyć wniosek o wpis w CEIDG w terminie 7 dni od dnia, w którym nastąpiło przekroczenie ww. kwoty (225% minimalnego wynagrodzenia).

Umowa zlecenia zawarta w ramach działalności nierejestrowanej a składki ZUS. Zasadniczo prowadzenie działalności nieewidencjonowanej nie powinno być uznawane za wykonywanie umowy cywilnoprawnej (umowy o dzieło lub umowy zlecenia), gdyż stanowi ona inny (odrębny) rodzaj aktywności zawodowej.

Katalog podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym jest określony w art. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa). Ustawa systemowa nie wymienia wśród nich osób wykonujących działalność nieewidencjonowaną. **Działalność nieewidencjonowana nie stanowi tytułu do ubezpieczeń społecznych**, a uzasadnienie wprowadzenia tej formy aktywności zawodowej również przemawia za brakiem powstania obowiązku składkowego.

WAŻNE! Wykonywanie działalności nierejestrowanej zasadniczo nie skutkuje powstaniem obowiązku ubezpieczeń społecznych.

Inaczej wygląda sytuacja, gdy w ramach umowy zlecenia będą wykonywane określonego rodzaju usługi. Należy bowiem wskazać, że świadczenie usług w ramach działalności nieewidencjonowanej opiera się na umowie zlecenia. Natomiast przepisy o zleceniu stosuje się do każdej umowy o świadczeniu usług, która nie jest uregulowana w odrębnych przepisach – także w ramach działalności gospodarczej i działalności nierejestrowanej (art. 750 k.c.). Zatem jeżeli osoba w ramach działalności nierejestrowanej świadczy usługi na podstawie umowy zlecenia (lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia), podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu na zasadach określonych dla zleceniobiorców.

WAŻNE! Osoba świadcząca usługi w ramach działalności nierejestrowanej powinna być zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako zleceniobiorca.

eprasa.pl 886fb2a389

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. ma zamiar zlecić osobie fizycznej wykonanie określonych prac naprawczych. Intencją tej osoby jest wykonywanie prac w ramach działalności nierejestrowanej. Nabywca usługi od osoby prowadzącej działalność nierejestrowaną jest zobowiązany zgłosić taką osobę do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego (jeśli nie posiada ona innych tytułów do ubezpieczeń) jako zleceniobiorcę oraz opłacać składki ZUS.

W sytuacji, w której dochodzi do zbiegu tytułów ubezpieczeniowych, będą one rozstrzygane na zasadach ogólnych. Brak obowiązku zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych istniałby np. w przypadku, gdyby taka osoba była zatrudniona u innego podmiotu na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem co najmniej minimalnym. Wówczas zleceniodawca miałby obowiązek zgłoszenia zleceniobiorcy jedynie do ubezpieczenia zdrowotnego.

Takie stanowisko prezentuje także rząd na stronie internetowej https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00115):

Jeśli w ramach działalności nierejestrowanej chcesz świadczyć usługi, czyli wykonujesz umowę o świadczenie usług albo umowę-zlecenie, to podlegasz ubezpieczeniom jako zleceniobiorca*. Podmiot zawierający z tobą taką umowę (zleceniodawca) pełni wtedy obowiązki płatnika składek i ma obowiązek w ciągu 7 dni zgłosić cię do ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia zdrowotnego i opłacać składki ZUS. Pamiętaj! Nie będziesz mieć obowiązku opłacania składek społecznych ani zdrowotnych tylko wówczas, jeśli w ramach działalności nierejestrowanej sprzedajesz towary (na przykład rękodzieło). Od tej zasady istnieją wyjątki. Na przykład, jeśli jesteś studentem, który nie ukończył 26 lat, i wykonujesz zlecenie, to nie podlegasz obowiązkowym ubezpieczeniom i zleceniodawca nie musi odprowadzać składek do ZUS.*

Przedstawione powyżej stanowisko potwierdził także ZUS w interpretacji indywidualnej z 24 lipca 2018 r. (sygn. DI/100000/43/822/2018), w której stwierdził, że:

ZUS *(…) osoby fizyczne, z którymi wnioskodawca ma zawarte umowy o świadczenie usług, a które zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców są zwolnione z obowiązku rejestracji działalności gospodarczej z uwagi na wysokość osiąganych przychodów, nie są uważane za prowadzące działalność gospodarczą, co powoduje obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zawartych z ww. umów, w myśl art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (…).*

Identyczny kierunek interpretacyjny przyjmuje Ministerstwo Rozwoju i Technologii, prezentując swoje stanowisko w broszurze o działalności nierejestrowanej (stan na 7 września 2025 r.):

MRiT *Zgodnie z zasadami ogólnymi, wykonywanie pracy na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, może stanowić samoistny i odrębny tytuł do ubezpieczeń.*

eprasa.pl 886fb2a389

Natomiast jeżeli przedmiotem tej działalności jest sprzedaż towarów, to obowiązek składkowy nie powstanie. Nie mamy wówczas do czynienia z umową zlecenia. W takim przypadku osoba prowadząca działalność nierejestrowaną nie podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu. Osoba wykonująca taką działalność nierejestrowaną nie prowadzi działalności gospodarczej, a w konsekwencji nie jest osobą zdefiniowaną w przepisach ustawy systemowej.

PRZYKŁAD

W 2025 r. Joanna M. rozpoczęła działalność w zakresie rękodzieła w niewielkim rozmiarze – działalność nierejestrową (wcześniej nie wykonywała działalności gospodarczej). Zakupiła materiały (surowce), narzędzia, wytworzyła wyroby gotowe i rozpoczęła ich sprzedaż. Jeżeli skala prowadzonej działalności nie przekroczy ustawowych limitów, Joanna M. nie będzie podlegała ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 350; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)
- art. 5 ust. 1–4 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1480)
- art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1508)
- art. 5 ustawy z 25 lipca 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu uproszczenia procedur administracyjnych oraz wsparcia przedsiębiorczości (Dz.U. z 2025 r. poz. 1168)

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

ABONAMENT 2026

INFOR
Zał. R. Pleńkowski w 1987 r.



Przedłuż abonament
MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń na 2026 rok

Zawsze aktualne i wiarygodne informacje
na temat zmian przepisów znajdziesz po zalogowaniu na

inforlex.pl *(w sekcji „Moje konto" – Moje produkty)*

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

eprasa.pl 886fb2a389

1 Zasiłki dla pracowników tymczasowych – ustalanie podstawy wymiaru i wypłata

Pracownicy tymczasowi zatrudniani przez agencje pracy tymczasowej mają prawo do świadczeń chorobowych na ogólnych zasadach. Przy ustalaniu podstawy wymiaru tych świadczeń obowiązują jednak specyficzne zasady wynikające z charakteru ich zatrudnienia. Umowy zawierane z pracownikami tymczasowymi często mają bardzo krótką, zmienną długość. Z tego powodu podstawa wymiaru zasiłku chorobowego nie jest uzupełniana do pełnego miesiąca, lecz ustalana wyłącznie z uwzględnieniem okresu trwania umowy. W praktyce prowadzi to do niższych stawek dziennych świadczeń w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na stałych warunkach, ponieważ podstawę wymiaru świadczeń chorobowych dzieli się przez 30 dni, niezależnie od faktycznej liczby dni pracy.

Stroną zatrudniającą pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej. Praca wykonywana jest na rzecz „pracodawcy użytkownika". Jest on faktycznie kontrahentem agencji pracy tymczasowej, z którą podpisał umowę dotyczącą kierowania pracowników tymczasowych do pracy w jego zakładzie pracy lub miejscu wskazanym do wykonywania pracy, pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

Forma zatrudnienia pracowników tymczasowych to umowa o pracę na czas określony. Umowa z pracownikiem tymczasowym może być zawarta na 1 dzień, kilka dni czy kilka miesięcy, przy czym łączny okres zatrudnienia przez pracodawcę (agencję pracy tymczasowej) na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika nie może przekroczyć łącznie 18 miesięcy w okresie każdych 36 miesięcy. Jedynie w przypadku zastępowania w sposób ciągły nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika umowa o pracę tymczasową może być zawarta na czas określony z tym samym pracownikiem na okres łącznie nieprzekraczający 36 miesięcy.

? Czy pracownik tymczasowy ma prawo do świadczeń chorobowych i kto je wypłaca?

Pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia chorobowego i zasiłków, na takich samych zasadach jak pracownicy zatrudnieni na podstawie ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.).

Wynagrodzenie chorobowe wypłaca pracodawca, tj. agencja pracy tymczasowej. Zasiłki chorobowe, opiekuńcze, macierzyńskie oraz świadczenia rehabilitacyjne,

eprasa.pl 886fb2a389

tak jak w przypadku pozostałych pracowników, finansowane są z budżetu państwa i wypłacane przez płatnika zasiłków.

Płatnikiem zasiłków może być agencja pracy tymczasowej, o ile na dzień 30 listopada poprzedniego roku zgłaszała do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych (art. 61 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa), lub ZUS.

? Czy pracownika tymczasowego obowiązuje okres wyczekiwania na wynagrodzenie chorobowe i zasiłek?

Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, do którego wlicza się 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

(art. 4 ust. 1–2 ustawy zasiłkowej).

W przypadku pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę tymczasową, który zachorował przed upływem 30 dni aktualnej umowy o pracę, wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek przysługuje pod warunkiem, że nie było przerwy w zatrudnieniu lub przerwa ta nie przekroczyła 30 dni. Mowa tu zarówno o wcześniejszym zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę tymczasową zawartą z obecnym lub z poprzednim pracodawcą (agencją pracę tymczasowej), jak i o zatrudnieniu na podstawie „zwykłej" umowy o pracę.

Prawo do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania przysługuje m.in.:

- absolwentom szkół lub uczelni albo osobom, które zakończyły kształcenie w szkole doktorskiej i zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły albo uzyskania dyplomu ukończenia studiów lub zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej,
- ubezpieczonym obowiązkowo, którzy legitymują się co najmniej 10-letnim ubezpieczeniem chorobowym,
- jeżeli niezdolność do pracy była spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy.

? Na podstawie jakich dokumentów są wypłacane wynagrodzenia chorobowe i zasiłki pracownikom tymczasowym?

Dokumentowanie prawa do świadczeń chorobowych pracownika tymczasowego ustala się na zasadach ogólnych, które obowiązują „zwykłych" pracowników etatowych. Niezbędne dokumenty przedstawia tabela 1.

eprasa.pl 886fb2a389

Tabela 1. Dokumentowanie świadczeń chorobowych pracownika tymczasowego, gdy płatnikiem zasiłków jest pracodawca (agencja pracy tymczasowej)

Rodzaj świadczenia chorobowego	Niezbędne dokumenty
Wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy	■ zwolnienie lekarskie ZUS ZLA wystawione z danymi prawidłowego płatnika, tj. z NIP agencji pracy tymczasowej, a nie z NIP pracodawcy użytkownika (u którego pracownik faktycznie wykonuje pracę): ■ w formie elektronicznej, które wpływa na profil informacyjny PUE/eZUS płatnika składek, lub ■ w formie papierowej w postaci wystawionego na żądanie pracownika wydruku zaświadczenia lekarskiego, opatrzonego pieczątką i podpisem osoby wystawiającej zwolnienie.
WAŻNE! Błędnie wystawione zwolnienie lekarskie powoduje nieprawidłowe usprawiedliwienie nieobecności w pracy pracownika tymczasowego, a także brak wypłaty świadczenia chorobowego lub opóźnienia w jego wypłacie. **PRZYKŁAD** Pracownik tymczasowy wykonywał pracę 7 stycznia 2026 r. w godzinach 6.00–14.00. O godzinie 16.00 miał zaplanowaną wizytę lekarską, na której lekarz wystawił zwolnienie lekarskie od 7 do 13 stycznia 2026 r. W związku z tym, że pracownik przepracował 7 stycznia br. pełną dniówkę, musi wyjaśnić tę sytuację z działem kadr i płac agencji pracy tymczasowej, aby wypłacono mu za ten dzień wynagrodzenie za pracę, a nie wynagrodzenie chorobowe. Gdyby pracownik poprosił lekarza o wystawienie zwolnienia lekarskiego dopiero od następnego dnia, to nie byłoby konieczności wyjaśniania ewidencji czasu pracy i zwolnienia lekarskiego. **PRZYKŁAD** Pracownik tymczasowy wykonywał 2 stycznia 2026 r. pracę u pracodawcy użytkownika od godziny 14.00 i miał zaplanowaną pracę do godziny 22.00. Jednak o godzinie 16.15 musiał się zwolnić z pracy, ponieważ źle się poczuł. Lekarz zalecił odpoczynek i wystawił zwolnienie od dnia następnego. W związku z tym za 2 stycznia br. pracownik tymczasowy otrzyma tylko wynagrodzenie za 2 godziny i 15 minut. Gdyby lekarz wystawił zwolnienie także na dzień wizyty lekarskiej, pracownik otrzymałby wynagrodzenie chorobowe za ten dzień i dodatkowo wynagrodzenie za pracę za 2 godziny i 15 minut.	
Wypadek w pracy (100% zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego) **Wypadek w drodze do pracy lub z pracy (100% wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku z ubezpieczenia chorobowego)**	■ zwolnienie lekarskie ZUS ZLA wystawione na agencję pracy tymczasowej oraz ■ protokół wypadkowy
Zasiłek opiekuńczy	■ zwolnienie lekarskie ZUS ZLA, ■ prawidłowo wypełniony druk Z-15a lub Z-15b
Zasiłek macierzyński (za urlop macierzyński i rodzicielski)	■ wniosek o urlop macierzyński i rodzicielski (lub jeden z nich), ■ kopia odpisu aktu urodzenia (potwierdzona przez płatnika składek lub samego ubezpieczonego), ■ oświadczenie drugiego rodzica o okresie korzystania z omawianych urlopów
WAŻNE! Jeżeli tylko część urlopu macierzyńskiego mieści się w okresie zawartej umowy o pracę tymczasową lub umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu, to wypłatę zasiłku macierzyńskiego po ustaniu zatrudnienia przejmuje ZUS. W tym celu agencja pracy tymczasowej dołącza do kompletu dokumentów wypełniony druk Z-3.	
Świadczenie rehabilitacyjne	decyzja ZUS o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego

eprasa.pl 886fb2a389

? W jaki sposób ustala się podstawę wynagrodzenia chorobowego i zasiłków przysługujących pracownikom tymczasowym?

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom tymczasowym stosuje się zasady przewidziane dla „zwykłych" pracowników zatrudnionych na podstawie k.p., z uwzględnieniem specyfiki zatrudniania pracowników tymczasowych. Chodzi tu przede wszystkim o krótki okres zatrudnienia, terminy, na jakie są zawierane umowy o pracę tymczasową, długość przerw w zatrudnieniu i możliwość wykonywania pracy na podstawie kilku kolejnych umów o pracę tymczasową na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika lub kilku różnych pracodawców użytkowników.

? Jaki wpływ na podstawę wynagrodzenia chorobowego i zasiłków ma okres, na jaki jest zawarta umowa o pracę tymczasową?

Dla celów ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków, przysługujących danemu pracownikowi tymczasowemu, wykonującemu pracę na podstawie kolejno następujących po sobie umów o pracę, zawartych z tym samym pracodawcą (tą samą agencją pracy tymczasowej), sumuje się wynagrodzenie wypłacone z każdej z tych umów, nawet jeśli praca była wykonywana na rzecz różnych pracodawców użytkowników (różnych firm, różnych kontrahentów agencji pracy tymczasowej). Jednak między kolejnymi umowami o pracę tymczasową nie może być przerwy albo przerwa przypada na dni ustawowo wolne od pracy.

Dni ustawowo wolne od pracy to wszystkie niedziele oraz święta wymienione w ustawie o dniach wolnych od pracy, np. Wszystkich Świętych, Narodowe Święto Niepodległości, Nowy Rok, Trzech Króli, Wielkanoc.

WAŻNE! Jeśli przerwa między kolejnymi umowami o pracę tymczasową, zawartymi z tym samym pracownikiem, przypada na sobotę i niedzielę, to dla celów ustalenia podstawy zasiłkowej pracownikowi tymczasowemu nie uwzględnia się wynagrodzenia przysługującego za pracę świadczoną na podstawie poprzedniej umowy o pracę.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonywał pracę na podstawie kilku umów o pracę tymczasową, które były zawarte na okres:

- od 27 do 31 października 2025 r.,
- od 3 do 7 listopada 2025 r.,
- od 12 do 14 listopada 2025 r.,
- od 15 listopada 2025 r. do 31 marca 2026 r.

Przerwy w zatrudnieniu przypadały na:

- 1 listopada (Wszystkich Świętych),

eprasa.pl 886fb2a389

- 2 listopada (niedziela),
- 8 listopada (sobota),
- 9 listopada (niedziela),
- 10 listopada (poniedziałek, który w wielu firmach był dniem wolnym w zamian za święto Wszystkich Świętych przypadające w sobotę 1 listopada),
- 11 listopada (Narodowe Święto Niepodległości).

Pracownik zachorował 13 stycznia 2026 r. Dla celów ustalenia podstawy wynagrodzenia chorobowego przyjmuje się tylko wynagrodzenie przysługujące z umowy o pracę tymczasową zawartej od 12 do 14 listopada 2025 r. oraz od 15 listopada 2025 r. Nie uwzględnia się wynagrodzenia z poprzednich umów o pracę tymczasową, ponieważ przerwa w umowie przypadała nie tylko na niedzielę i święto 11 listopada, ale także na sobotę oraz na poniedziałek, który u pracodawcy użytkownika był dniem wolnym od pracy. Podstawę zasiłkową stanowi wynagrodzenie za grudzień 2025 r.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonywał pracę na podstawie kilku umów o pracę tymczasową, które były zawarte na okres:

- od 3 do 10 listopada 2025 r.,
- od 12 do 15 listopada 2025 r.,
- od 17 listopada 2025 r. do 31 marca 2026 r.

Przerwy w zatrudnieniu przypadały na:

- 11 listopada (Narodowe Święto Niepodległości),
- 16 listopada (niedziela).

Pracownik przedstawił zwolnienie lekarskie od 22 do 30 stycznia 2026 r.

Dla celów ustalenia podstawy wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego przyjmuje się sumę wynagrodzeń przysługujących z wszystkich trzech umów o pracę tymczasową, zawartych z obecną agencją pracy, ponieważ przerwy w zatrudnieniu przypadały na święto i niedzielę. Za chorobę od 22 do 30 stycznia 2026 r. przysługuje wynagrodzenie chorobowe, które wypłaca pracodawca (agencja pracy tymczasowej). Podstawę zasiłkową stanowi przeciętne wynagrodzenie za listopad i grudzień 2025 r.

? W jaki sposób ustalić podstawę wymiaru świadczeń chorobowych w pierwszym miesiącu pracy?

W przypadku niezdolności do pracy, która powstała w pierwszym miesiącu zatrudnienia, gdy umowa o pracę tymczasową została zawarta na niepełny miesiąc kalendarzowy, ustalając podstawę zasiłkową, należy ją uzupełnić. Zasada uzupełnienia podstawy dotyczy zarówno „zwykłych" pracowników zatrudnionych na podstawie k.p., jak i pracowników tymczasowych. Jednak sposób uzupełniania tej podstawy różni się (zob. tabela 2).

eprasa.pl 886fb2a389

Tabela 2. Różnice w ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia chorobowego

Niezdolność do pracy w pierwszym miesiącu pracy	
pracownik zatrudniony na podstawie Kodeksu pracy	**pracownik tymczasowy**
Podstawę należy uzupełnić do pełnego miesiąca. W przypadku pracownika wynagradzanego stałą stawką miesięczną uzupełnienie polega na przyjęciu wynagrodzenia zasadniczego przysługującego zgodnie z umową o pracę w danym miesiącu, za pełny miesiąc kalendarzowy. W przypadku pracownika wynagradzanego stawką godzinową uzupełnienie polega na podzieleniu wypracowanego wynagrodzenia przez faktyczną liczbę godzin pracy i pomnożeniu przez liczbę godzin roboczych w pełnym miesiącu kalendarzowym.	Podstawę należy uzupełnić do okresu, na który została zawarta umowa w pierwszym miesiącu. Bez względu na to, czy pracownik tymczasowy jest wynagradzany stałą stawką miesięczną czy według stawki godzinowej, uzupełnienie polega na podzieleniu wypracowanego wynagrodzenia przez faktyczną liczbę dni pracy i pomnożeniu wyniku przez liczbę dni roboczych, które pracownik był zobowiązany przepracować w okresie, na który została zawarta umowa o pracę tymczasową.

PRZYKŁAD

Trzech pracowników zostało zatrudnionych w różnych firmach, ale na ten sam okres od 23 stycznia do 28 lutego 2026 r. Każdy z pracowników został zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy.

Wszyscy pracownicy otrzymali zwolnienie lekarskie na 1 dzień na 30 stycznia br. i każdy z nich ma prawo do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania. Dla uproszczenia przyjmiemy, że nie było żadnych nadgodzin ani innych składników wynagrodzenia.

Pracownik	**Adam**	**Marcin**	**Zbigniew**
Rodzaj umowy	**Umowa na okres próbny, na podstawie k.p.**	**Umowa na okres próbny, na podstawie k.p.**	**Umowa na czas określony o pracę tymczasową**
1	**2**	**3**	**4**
Okres umowy	23.01–28.02.2026	23.01–28.02.2026	23.01–28.02.2026
Wymiar etatu	pełny etat	pełny etat	pełny etat
Sposób wynagradzania	stawka miesięczna brutto	stawka godzinowa brutto	stawka godzinowa brutto
Wysokość wynagrodzenia	6400 zł	40 zł	40 zł
Nominalna liczba dni pracy w 01.2026	20 dni	20 dni	20 dni
Nominalny czas pracy w 01.2026	160 godz.	160 godz.	160 godz.
Nominalna liczba dni/godz. pracy w okresie 23–31.01.2026	6 dni/48 godz.	6 dni/48 godz.	6 dni/48 godz.
Faktyczna liczba dni/godz. pracy w okresie 23–31.01.2026	5 dni/40 godz.	5 dni/40 godz.	5 dni/40 godz.

eprasa.pl 886fb2a389

1	2	3	4
Stawka godzinowa w 01.2026	40 zł brutto/godz.	40 zł/godz.	40 zł brutto/godz.
Wynagrodzenie brutto za pracę wykonaną w 01.2026	6400 zł – (6400 zł : 30 x 1; pomniejszenie o dni choroby) – (6400 zł : 160 x 112; pomniejszenie o nominalną liczbę godzin pracy z okresu nieobjętego umową) = 6400 zł – 213,33 zł – 4480 zł = **1706,67 zł**	40 godz. x 40 zł = **1600 zł**	40 godz. x 40 zł = **1600 zł**
Sposób uzupełnienia podstawy zasiłku chorobowego	Przyjmujemy wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę	Faktyczne wynagrodzenie za pracę dzielimy przez faktyczne dni pracy i mnożymy przez nominalne dni pracy w danym miesiącu	Faktyczne wynagrodzenie za pracę dzielimy przez faktyczne dni pracy i mnożymy przez nominalne dni pracy w okresie umowy przypadające w danym miesiącu
Uzupełniona podstawa zasiłku chorobowego	**6400 zł brutto**	1600 zł : 5 dni x 20 dni = **6400 zł brutto**	1600 zł : 5 dni x 6 dni = **1920 zł brutto**
Podstawa zasiłku chorobowego	**6400 zł – (6400 zł x 13,71%) = 5522,56 zł**	**6400 zł – (6400 zł x 13,71%) = 5522,56 zł**	**1920 zł – (1920 zł x 13,71%) = 1656,77 zł**

? Czy w przypadku pracowników tymczasowych obowiązuje minimalna podstawa wynagrodzenia chorobowego i zasiłków?

Minimalna podstawa wymiaru zasiłku chorobowego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomniejszona o składki ZUS, tj. o 13,71%. Jeśli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, to minimalna podstawa zasiłku chorobowego jest ustalana proporcjonalnie do wymiaru etatu.

Zasada ta dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie k.p., a także pracowników tymczasowych, dla których podstawę zasiłkową ustalono na podstawie przynajmniej jednego pełnego miesiąca kalendarzowego.

W przypadku pracowników tymczasowych, dla których podstawa zasiłku jest ustalana z niepełnego miesiąca kalendarzowego, gdy niezdolność do pracy wystąpiła w pierwszym niepełnym miesiącu kalendarzowym lub w drugim miesiącu pracy, w którym umowa/umowy nie obejmują pełnego miesiąca kalendarzowego, obowiązuje inna zasada obliczania minimalnej podstawy zasiłkowej.

Podstawa wymiaru zasiłków pracowników tymczasowych z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnej pod-

eprasa.pl 886fb2a389

stawy wymiaru ustalonej odpowiednio do okresu trwania umowy o pracę tymczasową w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy kwoty te ulegają odpowiednio zmniejszeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Minimalną podstawę zasiłku pracownika tymczasowego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy należy ustalić w następujący sposób:

(minimalne wynagrodzenie za pracę – 13,71%) pomnożyć przez liczbę nominalnych dni roboczych w miesiącu w czasie umów, z których jest ustalana podstawa, a następnie podzielić przez nominalną liczbę dni roboczych w pełnym miesiącu kalendarzowym

WAŻNE! Niezależnie od sposobu uzupełnienia podstawy zasiłkowej, aby ustalić dniówkę chorobową, podstawę tę zawsze dzieli się przez 30.

PRZYKŁAD

Dla pracowników z poprzedniego przykładu ustalamy minimalną podstawę zasiłkową.

Pracownik	Adam	Marcin	Zbigniew
Rodzaj umowy	umowa na okres próbny, na podstawie k.p.	umowa na okres próbny, na podstawie k.p.	umowa na czas określony o pracę tymczasową
Minimalne wynagrodzenie za pracę	4806 zł brutto	4806 zł brutto	4806 zł brutto
Minimalna podstawa zasiłku	4806 zł – (4806 zł x 13,71%) = 4147,09 zł	4806 zł – (4806 zł x 13,71%) = 4147,09 zł	[4806 zł – (4806 zł x 13,71%)] x 6 : 20 = 1244,13 zł
Obliczona wcześniej podstawa zasiłku chorobowego	**6400 zł – (6400 zł x 13,71%) = 5522,56 zł**	**6400 zł – (6400 zł x 13,71%) = 5522,56 zł**	**1920 zł – (1920 zł x 13,71%) = 1656,77 zł**
Czy został spełniony warunek minimalnej podstawy zasiłku	**TAK**	**TAK**	**TAK**
Stawka dzienna zasiłku chorobowego	**(5522,56 zł : 30) x 80% = 147,27 zł**	**(5522,56 zł : 30) x 80% = 147,27 zł**	**(1656,77 zł : 30) x 80% = 44,18 zł**

W przypadku pracowników tymczasowych, dla których jest ustalana podstawa zasiłków, wpływ na wysokość zasiłku za 1 dzień ma długość umowy o pracę tymczasową w miesiącu, z którego jest ustalana podstawa zasiłku chorobowego. Im dłuższa jest umowa o pracę tymczasową w danym miesiącu (lub im dłuższy jest łączny okres umów, z których oblicza się podstawę zasiłku chorobowego), tym wyższa jest wartość dniówki zasiłkowej.

Ze względu na odmienne sposoby ustalania minimalnej podstawy wymiaru zasiłków dla pracowników tymczasowych zasiłki im wypłacane są znacznie niższe od zasiłków

eprasa.pl 886fb2a389

ustalanych pracownikom kodeksowym. Wynika to z uzupełniania wynagrodzenia do dni trwania umowy w danym miesiącu, a nie do pełnego miesiąca.

? W jaki sposób ustala się podstawę zasiłków chorobowych dla pracowników, którzy są zatrudniani na dłuższe umowy o pracę tymczasową obejmujące pełne miesiące kalendarzowe i powodujące ciągłość zatrudnienia, a ich niezdolność do pracy następuje najwcześniej po upływie przynajmniej jednego pełnego miesiąca kalendarzowego?

W takim przypadku podstawę zasiłków ustala się na zasadach ogólnych, tzn. z 12 miesięcy poprzedzających niezdolność do pracy lub z okresu krótszego, jeśli pracownik tymczasowy nie przepracował tylu miesięcy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4 ust. 3, art. 36–38, art. 40, art. 43 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1083)
- art. 2, art. 7, art. 13 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 236)
- art. 1 ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 296)

©℗
Renata Guza-Kiliańska
specjalista z zakresu wynagrodzeń, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, kierownik działu kadr i płac

2 Jak skorygować dokumenty płacowe w przypadku odmowy wypłaty zasiłku z ubezpieczenia wypadkowego

PROBLEM

W związku z wypadkiem przy pracy pracownikowi wypłaciliśmy zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego w wysokości 100% za 182 dni. ZUS uznał jednak to zdarzenie za wypadek przy pracy bez prawa do wypłaty świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Jednocześnie poinformował pracownika, że nie jest on zobowiązany do zwrotu nadpłaty świadczenia. Płatnik składek zobowiązał do skorygowania dokumentów rozliczeniowych. Sporządziliśmy korektę miesięcznych raportów, wykazując za pierwsze 33 dni wynagrodzenie chorobowe, a za pozostałe dni zasiłek chorobowy w wysokości 80% z ubezpieczenia chorobowego. W związku z tym powstała niedopłata wynagrodzenia chorobowego i składki zdrowotnej oraz nadpłata

eprasa.pl 886fb2a389

zasiłku chorobowego, a tym samym rozbieżność pomiędzy dokumentami rozliczeniowymi przekazanymi do ZUS a listami płac. Czy jeśli pracownik nie zwrócił pobranego zasiłku chorobowego, należy skorygować listy płac? Jak rozliczyć nadwyżkę zasiłku, którą otrzymał pracownik?

RADA

Jeżeli ZUS zobowiązał płatnika składek do złożenia korekty dokumentów rozliczeniowych, oznacza to również konieczność skorygowania list płac. Powstała nadwyżka (w wyniku różnicy pomiędzy 100% a 80% wysokością zasiłku) jest opodatkowanym przychodem pracownika ze stosunku pracy. Od nadwyżki będą też należne składki ZUS. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Należy założyć, że w opisanej sytuacji płatnik składek niesłusznie wypłacił świadczenie przed otrzymaniem decyzji ZUS odmawiającej pracownikowi prawa do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego. Wskazany zasiłek chorobowy przysługuje od pierwszego dnia niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy i w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast odmowa wypłaty tego świadczenia powoduje, że pracownikowi przysługuje co do zasady wynagrodzenie chorobowe, a po jego wyczerpaniu zasiłek chorobowy – każde z tych świadczeń w wysokości 80% podstawy wymiaru. Ta sytuacja oznacza konieczność ponownego dokonania przez pracodawcę rozliczenia bezpodstawnie wypłaconych świadczeń w dokumentach ZUS. W konsekwencji płatnik składek ma obowiązek dopłaty składek na ubezpieczenia społeczne (wraz z odsetkami) w wysokości, która uprzednio obniżyła wypłacony zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego.

Brak obowiązku zwrotu nadpłaty świadczenia chorobowego po stronie pracownika. W przedstawionej sytuacji ZUS odstąpił od żądania od pracownika zwrotu nadpłaconego zasiłku, ponieważ płatnikiem zasiłków jest pracodawca (art. 61 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa) i to on odpowiada za dokonanie korekty świadczeń i niedopłatę składek, zwłaszcza że prawdopodobnie przyczynił się do tej nadpłaty. Zatem z tego tytułu po stronie pracownika powstaje dodatkowy przychód stanowiący koszt pracodawcy. Nie można jednak wykluczyć, że o zwrot tej kwoty od pracownika może wystąpić pracodawca.

PRZYKŁAD

Spółka „PO” wypłaciła pracownicy Justynie R. (ma ona 45 lat) zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego za okres od 7 maja do 10 sierpnia 2025 r. i w łącznej wysokości 10 550,40 zł. Stawka dzienna zasiłku wynosi 109,90 zł (100%). Decyzją

eprasa.pl 886fb2a389

z grudnia 2025 r. ZUS odmówił pracownicy wypłaty świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego i zobowiązał pracodawcę do dokonania korekty dokumentów rozliczeniowych za ww. okresy. Za okres:

- od 7 maja do 8 czerwca 2025 r. (33 dni) pracownicy przysługiwało wynagrodzenie chorobowe w wysokości 2901,36 zł (od którego należna jest składka zdrowotna),
- od 9 czerwca do 10 sierpnia 2025 r. (63 dni) pracownicy przysługiwał zasiłek chorobowy w wysokości 5539,96 zł.

Różnica w wysokości świadczeń brutto wyniosła 2109,08 zł (10 550,40 zł – 8441,32 zł). Od tej kwoty należny jest podatek dochodowy, który został już odprowadzony w ustawowych terminach, oraz składki ZUS.

ZUS IWA i wypadki przy pracy. Wypadkiem przy pracy jest nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą m.in.:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy,
- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone powyżej, chyba że wypadek został spowodowany postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe

(art. 3 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, dalej: ustawa wypadkowa).

Nie ma przy tym znaczenia, z czyjej winy nastąpił wypadek i czy z tego tytułu ubezpieczonemu przysługują świadczenia chorobowe. Takie wypadki należy uwzględnić w informacji ZUS IWA.

Sytuacje, gdy ubezpieczonemu nie przysługują świadczenia z tytułu wypadku przy pracy. Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. **Świadczenia te nie przysługują też ubezpieczonemu, który, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.**

eprasa.pl 886fb2a389

Ponadto ZUS odmawia przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w przypadku:

- nieprzedstawienia protokołu powypadkowego lub karty wypadku,
- nieuznania w protokole powypadkowym lub karcie wypadku zdarzenia za wypadek przy pracy w rozumieniu ustawy wypadkowej,
- gdy protokół powypadkowy lub karta wypadku zawierają stwierdzenia bezpodstawne.

Odmowa przyznania świadczeń z ww. powodów następuje w drodze decyzji ZUS (art. 21 ust. 1 i 2 oraz art. 22 ust. 1–2 ustawy wypadkowej).

W takim przypadku ubezpieczony ma prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego na ogólnych zasadach.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3, art. 21 ust. 1–2, art. 22 ust. 1–2 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)
- art. 11, art. 61 ust. 1 pkt 1, art. 64 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1083)
- art. 4 pkt 9, art. 21 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 350; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)
- art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1366)

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

ABONAMENT 2026

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.



Przedłuż abonament
MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń na 2026 rok

Zawsze aktualne i wiarygodne informacje na temat zmian przepisów znajdziesz po zalogowaniu na

inforlex.pl *(w sekcji „Moje konto" – Moje produkty)*

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

eprasa.pl 886fb2a389

1 Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp w okresie zimowym

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Od 1 listopada do 31 marca zgodnie z przepisami bhp trwa tzw. okres zimowy. W tym czasie obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom minimalnej temperatury – co najmniej 18°C w pomieszczeniach pracy lekkiej i biurowej oraz co najmniej 14°C w pozostałych miejscach wykonywania obowiązków. Ponadto pracodawcy powinni też wyposażyć pracowników w odpowiednią odzież i obuwie ochronne oraz zapewnić napoje i posiłki profilaktyczne.

W trudnych zimowych warunkach pogodowych szczególnie istotne jest zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa w pracy.

Temperatury przy wykonywaniu pracy zimą

Przepisy bhp nie określają minimalnej temperatury powietrza na zewnątrz, do której dopuszczalne jest wykonywanie pracy. Oznacza to, że powierzanie zadań pracownikom nawet podczas silnych mrozów jest dopuszczalne. Pracodawcy muszą jednak pamiętać, że decydując się na zlecenie wykonywania prac w niskich temperaturach na zewnątrz, powinni zapewnić pracownikom:

- pomieszczenie do ogrzania się,
- pomieszczenie do zmiany odzieży,
- schronienie przed opadami (śniegu i/lub deszczu),
- urządzenie do podgrzania posiłków (§ 44 ust. 1 załącznika nr 3 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dalej: rozporządzenie bhp).

Pracodawca nie ma pełnej dowolności przy realizacji obowiązku zapewnienia pomieszczenia do ogrzania się. Musi ono spełniać wymagane przez przepisy bhp parametry.

Pomieszczenia do ogrzania się pracowników w porze zimowej powinny:
■ znajdować się w pobliżu miejsca wykonywania pracy (przepisy nie określają jednak maksymalnej czy konkretnej odległości), ■ być dogrzane do temperatury co najmniej 16°C, ■ mieć powierzchnię co najmniej 8 m^2 (mierzoną przy podłodze), a na każdego pracownika najliczniejszej zmiany powinno przypadać co najmniej 0,1 m^2 powierzchni.

Jeżeli pracodawca nie jest w stanie zapewnić pomieszczenia do ogrzania się, powinien udostępnić pracownikom odpowiednie źródło ciepła, znajdujące się w bezpośredniej bliskości miejsca wykonywania pracy.

eprasa.pl 886fb2a389

Dodatkowo pracodawca ma obowiązek zapewnić osobom pracującym zimą na otwartej przestrzeni właściwe urządzenia higieniczno-sanitarne (np. toalety) oraz dostarczyć im niezbędne środki higieny osobistej (np. środki czystości).

PRZYKŁAD

Pracownicy firmy zajmującej się remontami torów kolejowych muszą do końca lutego 2026 r. wykonać w ramach gwarancji prace naprawcze na jednym z odcinków magistrali. Jest on oddalony od najbliższej stacji kolejowej i innych zabudowań o 30 km. Z uwagi na to, że prace planowo mają trwać 4 dni, pracodawcy nie opłaca się sprowadzenie kontenera socjalnego. Temperatura zgodnie z prognozami ma każdego dnia prac spadać poniżej –10°C. Wobec tego pracodawca zdecydował się na uruchomienie koksowników, przy których pracownicy będą mogli się ogrzewać. Ponadto pracodawca postanowił zapewnić na terenie prac przenośną ogrzewaną toaletę z umywalką z ciepłą wodą umiejscowioną w przyczepie samochodowej, która zostanie zaparkowana przy przejeździe kolejowym 300 m od terenu prac. Takie postępowanie pracodawcy będzie prawidłowe.

Zimową porą pracodawca musi także dopilnować, aby pomieszczenia przeznaczone do pracy, znajdujące się w budynkach, oraz zlokalizowane w nich stanowiska pracy były odpowiednio ogrzane i zabezpieczone przed napływem zimnego powietrza z zewnątrz.

Minimalne temperatury w pomieszczeniach pracy

Minimalne temperatury (§ 30 rozporządzenia bhp)	
w pomieszczeniach pracy biurowej lub prac lekkich	**w pozostałych pomieszczeniach pracy**
min. 18°C	min. 14°C

Gdy względy technologiczne nie pozwalają na osiągnięcie wskazanych temperatur, wyjątkowo można dopuścić do pracy pracowników w niższej temperaturze. Jednak są to sytuacje, kiedy faktycznie nie jest możliwe osiągnięcie odpowiedniej temperatury za pomocą żadnego z dostępnych na rynku systemów grzewczych lub z uwagi na pożądany efekt pracy ich zastosowanie nie jest możliwe. Zatem jeśli pracodawca ma techniczne możliwości zapewnienia temperatury minimalnej, to jest zobowiązany utrzymywać taką temperaturę.

PRZYKŁAD

W centrum logistycznym dużej sieci dystrybucyjnej codziennie dokonuje się załadunku 60 samochodów dostawczych z towarem wyjeżdzającym do sklepów. Czynności załadunkowe wymagają utrzymania otwartych bram przy rampach. W związku z tym na stanowiskach pracy przy załadunku zimą panuje bardzo niska temperatura. W takiej sytuacji możliwe jest zamontowanie specjalnych kurtyn z ciepłym powietrzem uniemożliwiających napływ zimnego powietrza do pomieszczeń magazynowych oraz zainstalowanie odpowiednio dobranego dodatkowego systemu nagrzewania. W takim przypadku pracodawca nie może powoływać się na technologiczne ograniczenia czy niemożliwość ogrzania pomieszczeń z uwagi na rodzaj pracy.

eprasa.pl 886fb2a389

Do pomieszczeń o zbyt niskiej temperaturze pracodawca powinien wstawić urządzenie do ogrzewania powietrza (np. dmuchawę). Należy jednak uwzględnić, że maksymalna temperatura nawiewanego powietrza nie powinna przekraczać 70°C przy nawiewie na wysokości nie mniejszej niż 3,5 m od poziomu podłogi stanowiska pracy i 45°C – w pozostałych przypadkach.

WAŻNE! Pracodawca powinien weryfikować w pomieszczeniach dogrzewanych zimą nie tylko wysokość temperatury w pomieszczeniu (14°C lub 18°C), ale również temperaturę nawiewanego powietrza (45°C lub 70°C).

Zła sytuacja ekonomiczna pracodawcy nie daje podstawy do odejścia od stosowania norm temperatur w pomieszczeniach pracy, co potwierdza w swoim stanowisku PIP:

PIP *Przytoczony przepis* [§ 30 rozporządzenia bhp – przyp. redakcji] *jednoznacznie wskazuje minimalne wartości temperatur jakie należy zapewnić w pomieszczeniach pracy. Jednocześnie przepisy nie wprowadzają możliwości odstępstw od tych wymagań, chyba że ma to uzasadnienie ze względów technologicznych. Tym samym odstępstwa nie mogą być usprawiedliwione sytuacją ekonomiczną. To pracodawca ponosi ewentualną odpowiedzialność w przypadku niezapewnienia odpowiedniej temperatury w pomieszczeniu pracy* (stanowisko PIP z 23 listopada 2022 r.).

Nawierzchnia ciągów pieszych i dróg w zakładzie pracy zimą

Zimą do obowiązków pracodawcy należy zapewnienie nawierzchni dróg i przejść w takim stanie, aby pomimo śniegu i mrozu pozostawały równe i nie groziły poślizgnięciem.

PRZYKŁAD

Pracownicy hurtowni budowlanej podczas przewożenia gabarytowych paczek dla klientów wykorzystują wózki widłowe. Natomiast mniejsze paczki przewożą ręcznymi wózkami paletowymi. Wiele tych czynności odbywa się na otwartym placu pomiędzy budynkiem magazynu a placem załadunkowym. Codziennie rano zimową porą dyżurny pracownik przed pracą posypuje plac solą i piaskiem. Jednak w środę 7 stycznia 2026 r., po okresie, kiedy hurtownia była zamknięta i pracownicy mieli wolne od 1 do 6 stycznia br., zatrudnieni uznali, że mimo posypania placu pokrywa lodowa nie uległa całkowitemu stopieniu z uwagi na grubość. W związku z tym powstrzymali się od przewożenia towaru i zawiadomili przełożonego, który zdecydował, że praca zostanie wznowiona, gdy sól stopi pokrywę lodu z placu. Takie postępowanie pracowników i ich przełożonego jest prawidłowe.

Pracodawca musi również pamiętać, że ma obowiązek oznakować strefy niebezpieczne, zagrożone spadającym lodem lub śniegiem.

eprasa.pl 886fb2a389

Napoje i posiłki profilaktyczne zimą

Pracodawca zlecający pracownikom w zimie prace na otwartej przestrzeni, jeżeli w ciągu zmiany roboczej powoduje to u nich efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i 1000 kcal u kobiet, powinien zapewnić nieodpłatne posiłki profilaktyczne i napoje. Pracodawca ma obowiązek wydawać je w dni robocze w trakcie regulaminowych przerw w pracy (najpóźniej po 3–4 godzinach). Konieczne jest także zapewnienie odpowiednich warunków higieniczno-sanitarnych przygotowywania oraz spożywania posiłków.

Posiłki te powinny zawierać około 1000 kcal (§ 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, dalej: rozporządzenie w sprawie posiłków i napojów) i składać się z około:

- 50–55% węglowodanów,
- 30–35% tłuszczów,
- 15% białek.

W sytuacji gdy pracodawca nie ma możliwości wydania pracownikowi posiłku w formie gotowego gorącego dania, z uwagi na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych, może zapewnić go w inny sposób, np. poprzez przekazanie pracownikowi produktów umożliwiających przygotowanie posiłku we własnym zakresie lub wręczenie mu bonów uprawniających do „odebrania" takich produktów lub posiłku. Ważne jest, aby realizacja posiłku mogła nastąpić w godzinach pracy.

W przypadku prac na otwartej przestrzeni przy temperaturze poniżej 10°C pracodawca ma także obowiązek zapewnić pracownikom gorące napoje (§ 4 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia w sprawie posiłków i napojów). Przepisy nie określają, w jakiej ilości mają być wydawane napoje, ale muszą być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej.

Należy zwrócić uwagę, że pracodawca nie może zwolnić się od wykonania obowiązku zapewnienia posiłku profilaktycznego i gorących napojów poprzez przyznanie pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za posiłki i napoje. Pracownicy także nie mogą sami zrezygnować z przysługujących im posiłków i napojów.

PRZYKŁAD

Serwisanci energetyczni zatrudniani przez spółkę często realizują zimą prace naprawcze w terenach odległych od zakładu pracy, a także punktów gastronomicznych. Pracodawca zaproponował więc pracownikom, aby zrezygnowali w dni pracy w terenie z posiłków, a on w zamian będzie wypłacał im wraz z pensją „ekwiwalent" w wysokości 50 zł za każdy dzień roboczy, w którym nie będą oni korzystali z posiłków w pracy. Pracownicy chętnie przystali na taką propozycję pracodawcy. Jednak jest ona niezgodna z zasadami bhp i stanowi wykroczenie pracodawcy przeciwko prawom pracownika.

eprasa.pl 886fb2a389

Odzież i obuwie ochronne zimową porą

Wyposażenie pracowników w dostosowane do warunków pogodowych odzież i obuwie ochronne jest kolejnym obowiązkiem pracodawcy. Ma to na celu ich ochronę przed negatywnymi skutkami takich czynników jak m.in. niskie temperatury, silne podmuchy wiatru oraz opady śniegu lub marznącego deszczu. Dlatego w przypadku pracowników wykonujących pracę – nawet częściowo – na zewnątrz lub w pomieszczeniach o niskiej temperaturze niezbędne jest zapewnienie odzieży ochronnej skutecznie chroniącej organizm przed wychłodzeniem i przemoczeniem.

WAŻNE! Odzież i obuwie ochronne powinny być prawidłowo dobrane, z uwzględnieniem wymiaru ciała pracowników, oraz muszą spełniać wymagania określone w Polskich Normach.

Ustalenia dotyczące odzieży muszą być skonsultowane z przedstawicielstwem pracowników. Jeżeli w zakładzie pracy nie działają związki zawodowe, konsultacje mogą być przeprowadzane bezpośrednio z pracownikami lub z wybranymi przez pracowników przedstawicielami załogi (sposób wyboru przedstawicieli jest dokonywany w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy), a jeśli jest to pracodawca uzwiązkowiony, musi dokonać konsultacji z odpowiednią ich reprezentacją. Natomiast jeżeli u pracodawcy została powołana komisja bhp (pracodawcy zatrudniający ponad 250 pracowników), konsultacje mogą być prowadzone w ramach tej komisji.

Prace na wysokości zimą

Często zimą pracodawcy powierzają pracownikom zadanie odśnieżania np. dachu, zapominając jednak o tym, że jest to praca na wysokości, a zatem zaliczana do prac szczególnie niebezpiecznych (dotyczy to wszelkich powierzchni znajdujących się co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi). Wiąże się ona z dodatkowymi wymogami bhp.

Wymagania dla pracy na wysokości

Pracodawca zatrudniający pracowników wykonujących pracę na wysokości powinien zapewnić:
■ bezpośredni nadzór, sprawowany nad tymi pracownikami przez specjalnie wyznaczoną w tym celu osobę, ■ odpowiednie środki zabezpieczające (m.in. środki ochrony indywidualnej), ■ instruktaż pracowników obejmujący w szczególności: imienny podział pracy, kolejność wykonywania zadań, wymagania bhp przy poszczególnych czynnościach.

Ponadto pracodawca ma obowiązek zadbać o to, aby dostęp do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych miały jedynie osoby upoważnione i odpowiednio poinstruowane (§ 81 ust. 2 rozporządzenia bhp).

WAŻNE! Do pracy na wysokości można wyznaczyć wyłącznie pracownika, który posiada aktualne orzeczenie lekarskie potwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania takiej pracy.

eprasa.pl 886fb2a389

Wymogi dla pracownika odśnieżającego dach na wysokości

Pracownik skierowany do odśnieżania dachu powinien:
■ zostać poddany badaniom neurologicznym, okulistycznym, otolaryngologicznym, a w przypadku wykonywania pracy powyżej 3 m – również badaniom otolaryngologicznym z oceną błędnika; ■ odbyć instruktaż stanowiskowy na stanowisku związanym z odśnieżaniem na wysokości; ■ posiadać aktualne zaświadczenie o szkoleniu okresowym bhp, którego program obejmuje zagadnienia dotyczące zasad bhp przy odśnieżaniu obiektów (odśnieżanie dachów jako praca szczególnie niebezpieczna powoduje, że pracownicy pracujący przy odśnieżaniu powinni przechodzić szkolenie okresowe bhp raz w roku); ■ zostać poinformowany o ryzyku zawodowym związanym z odśnieżaniem dachu na wysokości; ■ otrzymać środki ochrony przed upadkiem z wysokości (szelki z linką bezpieczeństwa, pasy biodrowe, linki bezpieczeństwa, amortyzatory) oraz kask ochronny i obuwie chroniące przed ześlizgnięciem. Środki ochrony indywidualnej muszą spełniać wymagania unijne konieczne dla tego rodzaju produktów (art. 1 ust. 9 i art. 4b ustawy z 13 kwietnia 2016 r. o systemie oceny zgodności i nadzoru rynku).

Ważne jest także, aby pracodawca był wyposażony w środki niezbędne do udzielenia pierwszej pomocy w nagłych wypadkach zimą.

Sankcje za niedopełnienie obowiązków bhp zimą

Pracodawca, który nie wywiązuje się z obowiązków bhp, także tych obowiązujących sezonowo, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 283 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

Ponadto pracodawca nieprzestrzegający przepisów bhp i tym samym narażający swoich pracowników na niebezpieczeństwo może podlegać sankcjom również na podstawie przepisów prawa karnego. Zgodnie z nimi osoba będąca odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy, niedopełniająca tych obowiązków i przez to narażająca pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 104^1 § 1 pkt 1, art. 232, art. 233, art. 237^6 § 1 i § 3, art. 237^7 § 1, art. 237^9 § 1 i § 3, art. 237^{12} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)
- § 30, § 36, § 81 ust. 1–2, § 105 ust. 1–2 rozporządzenia oraz § 44 załącznika nr 3 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (j.t. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 2088)
- § 1–8 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (j.t. Dz.U. Nr 60, poz. 279; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1160)
- załącznik nr 1 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)
- art. 1 ust. 9 i art. 4b ustawy z 13 kwietnia 2016 r. o systemie oceny zgodności i nadzoru rynku (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 568)
- art. 220–221 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 383)

©℗
Magdalena Sybilska-Bonicka
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, wieloletni praktyk, trener biznesu i były wykładowca akademicki z zakresu prawa pracy

eprasa.pl 886fb2a389

POLECAMY

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Jak wydać kopię świadectwa pracy, jeśli zaginęły dokumenty pracownika
- Jakie mogą być konsekwencje przesłania PIT-11 na nieaktualny adres pracownika
- Czy vouchery prezentowe przekazane pracownikom z okazji jubileuszu firmy podlegają oskładkowaniu
- Kiedy do podstawy zasiłkowej wlicza się nagrodę roczną za poprzedni okres

W INFORLEX:

- Jak przygotować się do zmian 2026 w podatkach i rachunkowości
- Webinarium: Staż pracy po nowemu – jak go naliczać bez błędów
- Niezbędnik Kadrowo-Płacowy: „Wynagrodzenia 2026. Rozliczanie płac w praktyce”
- Kadry i płace w sferze budżetowej: Postępowanie kontrolne PIP w jednostce sektora finansów publicznych
- Wideoporada: Jakie wady i zalety ma 4-dniowy tydzień pracy

PRENUMERATA 2026

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

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

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

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

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

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

Właściciel i Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

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

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

Redaktor naczelny
Marek Skałkowski

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nakład 1368 egz.

eprasa.pl 886fb2a389

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

ABONAMENT 2026

Proste odpowiedzi na trudne pytania

Wszystko o zmianach w 2026 r.



wydanie papierowe

wydanie cyfrowe

W 2026 r. z „MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń" dowiesz się m.in.:

- Co zmieni się w ustalaniu stażu pracy pracowników w 2026 r.
- Jakie obowiązki będą mieli pracodawcy w związku z wprowadzeniem dyrektywy o jawności wynagrodzeń
- Jak ubiegać się o ulgę Mały ZUS Plus w 2026 r.
- Na jakich zasadach zawierać układy zbiorowe pracy po nowelizacji przepisów
- Jak zatrudniać cudzoziemców po zmianach przepisów w 2026 r.

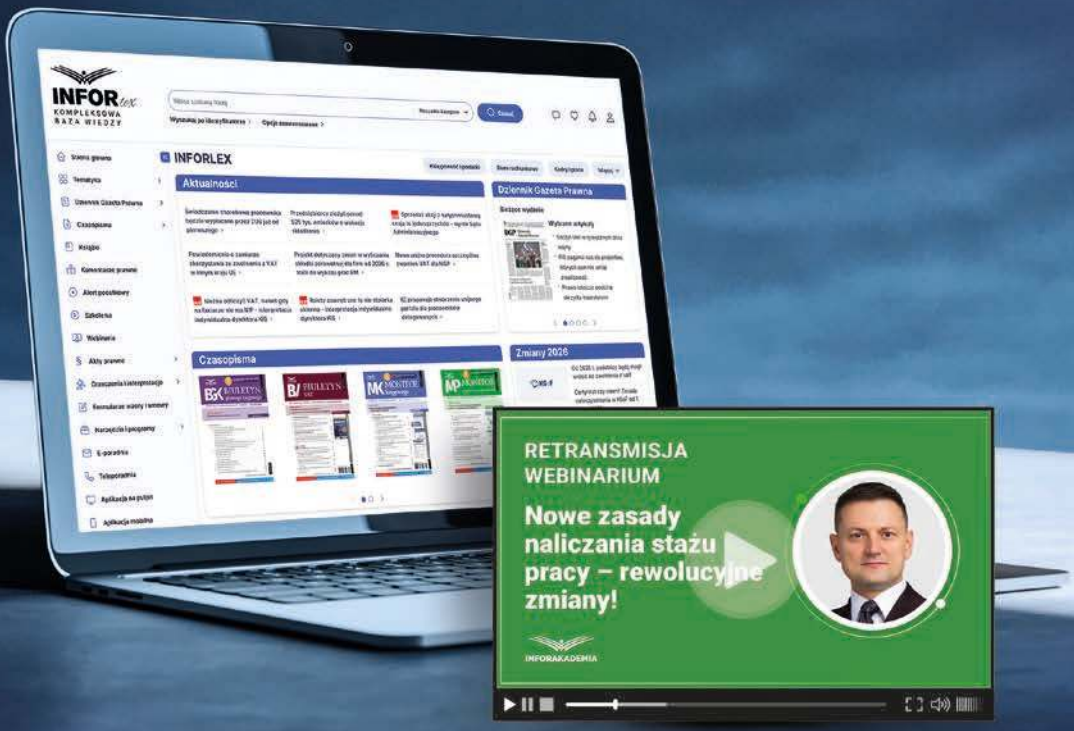
Czytaj, gdzie chcesz, **po zalogowaniu** na **inforlex.pl**
(w sekcji „Moje konto" – Moje produkty)

eprasa.pl 886b2a389

INFORlex
KOMPLEKSOWA BAZA WIEDZY

U nas odpowiedzi czekają na Ciebie!

W INFORLEX aktualności i wszystko o zmianach w prawie pracy i ZUS



Testuj bezpłatnie

inforlex.pl

eprasa.pl 886fb2a389